

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER  
(DENİZLİ DEVLET HASTANESİ  
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

**Kübra DURUKAN**

İstanbul, 2017

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER  
(DENİZLİ DEVLET HASTANESİ  
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

**Kübra DURUKAN**

Öğrenci No:

110746214

Danışman:

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

İstanbul, 2017

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Denizli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)**” başlıklı bu çalışmamın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 17/05/2017

**Kübra DURUKAN**



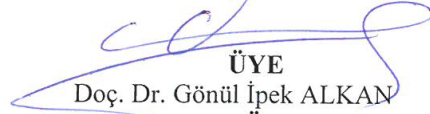
T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

17.05.2012

Enstitümüz *İşletme Yönetimi*, Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 110746214 numaralı *Kübra DURUKAN*'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Denizli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 25.04.2017 tarih ve 2017/16 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (.6.9) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

  
DANIŞMAN  
Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN  
(Beykent Üniversitesi)

  
ÜYE  
Doç. Dr. Gönül İpek ALKAN  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)

  
ÜYE  
Yrd. Doç. Dr. Zeki Atıl BULUT  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)

**Adı ve Soyadı** : Kübra DURUKAN  
**Danışmanı** : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN  
**Türü ve Tarihi** : Yüksek Lisans / Tez 2017  
**Alanı** : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi  
**Anahtar Kelimeler** : İş Doyumunu, Sağlık Personeli, Sağlık Personelinde İş Doyumunu

## ÖZ

### İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER (DENİZLİ DEVLET HASTANESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)

İş doyumunu, kişinin işi ve çalıştığı yer hakkındaki genel duygu ve düşünce tutumu hakkında fikir elde edilmesini sağlayan önemli bir değişkendir. Yaptığı işten memnun olan çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek, yaptığı işten memnun olmayan çalışanların da iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Yine iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları olumlu ya da olumsuz düşüncelerini belirleyen bir kavramdır. Çalışanların iyi bir performans göstermesi ve verimli çalışabilmesi için, işlerinden yeterince memnun olmalarına gerekmektedir. Çalışanların zamanı iyi değerlendirmesi, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olması, yeteneklerini belirleme ve geliştirmesi gibi kendini bir adım ileriye taşımasına yönelik özellikleri iş hayatı için de geçerlidir.

Bu çalışma Denizli il sınırları içerisinde kamu hastaneler birliğine bağlı Denizli Devlet hastanesinde çalışan personelinin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlanmış tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırma, 2012 Eylül - 2013 Eylül tarihleri arasında Denizli il merkezindeki Denizli Devlet hastanesinde yapılmıştır. Araştırma kapsamına rastgele örneklem yöntemiyle seçilmiş 150 sağlık personeli alınmıştır. Verilerin toplanmasında, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve JSS iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS paket programında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde varsayım analizi ve student t testi kullanılmıştır.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş doyumunun sosyo demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Çalışmadan elden edilen sonuçlara göre; sağlık çalışanlarının eğitim durumu, medeni hali, meslek tercihleri, aldığı ücret,

**Çalışma arkadaşları, iş yerindeki iletişimi, yaptığı iş gibi değişkenler kişilerin sosyal ve toplumsal yönünü olumlu şekilde etkilemekte ve iş doyumunu artırmaktadır. Buna karşın çalışmadan elden edilen sonuçlara göre; sağlık alışanlarının adil cret dağılımı, yükselme şansı ve yaptığı iş karşılığında takdir grme durumları gibi değişkenler iş doyumunu olumsuz ynde etkilediği saptanmıştır.**



**Name and Surname** : Kübra DURUKAN  
**Advisor** : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN  
**Degree and Date** : Graduate/Thesis, 2017  
**Scope** : Hospital and Health Care Management  
**Keyword** : Job Satisfaction, , Health Care Workers, Job Satisfaction  
in Health Care Workers.

## **ABSTRACT**

### **FACTORS AFFECTING BUSINESS (DENİZİ STATE HOSPITAL WORKERS SAMPLE)**

**Job satisfaction is an important variable that allows people to get an idea about the general feelings and thoughts about the place of work and work. It is expected that employees who are satisfied with the work they are doing have a high level of job satisfaction and those who are not satisfied with their job are also low in job satisfaction levels. Job satisfaction is also a concept that determines the positive or negative thoughts of employees. In order for employees to perform well and work efficiently, they need to be sufficiently satisfied with their work. Employees also take a step forward in evaluating their time, being in good relationships with their colleagues, identifying and developing their talents, and so on.**

**This study is a descriptive study designed to determine the factors affecting the job satisfaction of the personnel working in the Denizli State Hospital affiliated to the public hospitals within the Denizli provincial borders. The survey was conducted between September 2012 and September 2013 at Denizli State Hospital in Denizli province center. 150 health personnel selected by random sample method were included in the research. The personal information form prepared by the researcher and the JSS job satisfaction scale were used to collect the data. Analysis of the data was done in SPSS package program. In the evaluation of the data, hypothesis analysis and student t test were used.**

**In the study, it was analyzed whether the health satisfaction of the health workers varied according to the socio demographic characteristics. According to the results, Variables such as educational status of health workers, marital status, profession**

**preferences, wages, colleagues, communication at work, work done affects positively the social and social direction of people and increases job satisfaction. On the other hand, according to the results, The distribution of the fair wages of the healthcare workers, the chance of the increase and the appreciation of the work done, affect job satisfaction negatively.**





## İÇİNDEKİLER

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| ÖZ.....               | i   |
| ABSTRACT .....        | iii |
| İÇİNDEKİLER .....     | v   |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix  |
| KISALTMALAR.....      | xii |
| <br>                  |     |
| GİRİŞ.....            | 1   |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE, ETKİLEYEN BİREYSEL ve ÇEVRESEL FAKTÖRLER

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.İŞ DOYUMUNDA KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>           | <b>4</b>  |
| 1.1. İş Doyumunu Kavramı .....                          | 4         |
| 1.2. İş Doyumunun Önemi .....                           | 6         |
| 1.3. İş Doyumunun Özellikleri .....                     | 7         |
| <b>2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER.....</b> | <b>8</b>  |
| 2.1. Yaş.....                                           | 8         |
| 2.2. Cinsiyet.....                                      | 9         |
| 2.3. Eğitim Düzeyi .....                                | 9         |
| 2.4. Medeni Durum .....                                 | 10        |
| 2.5. Meslek .....                                       | 11        |
| 2.6. Kişilik.....                                       | 11        |
| 2.7. Zekâ Düzeyi .....                                  | 12        |
| 2.8. Statü.....                                         | 12        |
| <b>3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ÇEVRESEL FAKTÖRLER.....</b> | <b>13</b> |
| 3.1. İşin Kendisi .....                                 | 13        |
| 3.2. Ücret.....                                         | 14        |
| 3.3. İşin Fiziki Yapısı ve Çalışma Şartları .....       | 15        |
| 3.4. Ödüllendirme ve Takdir .....                       | 16        |
| 3.5. Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler .....            | 17        |
| 3.6. Yönetim ve Yöneticinin Tutumu.....                 | 18        |
| 3.7. Gelişme ve Yükselme Olanakları.....                | 18        |
| 3.8. Örgüt Kültürü .....                                | 19        |
| 3.9. İş Ahlakı .....                                    | 20        |

## İKİNCİ BÖLÜM

### DENİZLİ DEVLET HASTANESİNDE ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

|                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.DENİZLİ DEVLET HASTANESİ ÇALIŞANLARI HAKKINDA TEMEL BİLGİLER ve SOSYO DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DEĞERLENDİRMESİ .....</b> | <b>21</b> |
| 1.1 Denizli Devlet Hastanesi ve Çalışanları Hakkında Temel Bilgiler .....                                                    | 21        |
| 1.2. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri .....                                                                       | 22        |
| 1.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri Durumu.....                                                                     | 22        |
| 1.2.2. Katılımcıların Görevli Olduğu Birim, Görevi, Yöneticilik Görevi ve Haftalık Çalışma Durumu .....                      | 24        |
| 1.2.2.1. Sağlık Çalışanlarının Görevli Olduğu Birimlere Göre Durumu.....                                                     | 24        |
| 1.2.2.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleki Bakımdan Görevine Göre Durumu .....                                                   | 25        |
| 1.2.2.3. Sağlık Çalışanlarının İş Yerinde Yönetici Görevleri.....                                                            | 26        |
| 1.2.2.4. Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Süreleri.....                                                                | 27        |
| 1.2.3. Katılımcıların Çalışma Şekli, Mesleği Tercih Sebebi, Aylık Geliri ve Çalışma Biçimi Durumları .....                   | 27        |
| 1.2.3.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Şekilleri .....                                                                       | 27        |
| 1.2.3.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleği Tercih Etme Sebepleri.....                                                            | 29        |
| 1.2.3.3. Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Durumları.....                                                                    | 30        |
| 1.2.3.4. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Biçimleri .....                                                                       | 31        |
| 1.2.4. Katılım Çalışma İsteği, Çalışma Yerini Tercih Sebebi, Çalışma Nedeni ve Meslekteki Çalışmışlık Süresi Durumları ..... | 32        |
| 1.2.4.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma İsteği Durumu .....                                                                   | 32        |
| 1.2.4.2. Sağlık Çalışanlarının Çalıştıkları Hastaneyi Tercih Etme Durumu.....                                                | 33        |
| 1.2.4.3. Sağlık Çalışanlarının Şuan Çalışmakta Olduğu Birimde Çalışma Nedenleri.....                                         | 34        |
| 1.2.4.4. Sağlık Çalışanlarının Bu Meslekte Çalışma Süreleri.....                                                             | 35        |
| 1.2.5. Katılımcıların İş Beklentileri ve Doyumsuzluk Yaşadıkları Anlar .....                                                 | 36        |
| 1.2.5.1. Sağlık Çalışanlarının İşten Beklentileri .....                                                                      | 36        |
| 1.2.5.2. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşamında Doyumsuzluk Yaşadığı Anlar .....                                            | 37        |

|                                                                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2. KATILIMCILARIN JSS İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ DEĞERLENDİRME SONUÇLARI .....</b>                                                           | <b>38</b> |
| 2.1. İş Doyumunu Azaltan Faktörler ile İlgili Soruların Araştırma Sonuçları ve Yorumları .....                                       | 38        |
| 2.1.1. Sağlık Çalışanlarının Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Durumu .....                                                       | 38        |
| 2.1.2. Sağlık Çalışanlarının İşimde Yükselme Şans Durumu .....                                                                       | 39        |
| 2.1.3. Sağlık Çalışanlarının İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden Memnun Olma Durumu .....                          | 41        |
| 2.1.4. Sağlık Çalışanlarının İşimi İyi Yaptığım Zaman Takdir Edilme Durumu.....                                                      | 42        |
| 2.1.5. Sağlık Çalışanlarının İşyerimdeki Kurallar İş Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmakta Durumu.....                                     | 43        |
| 2.1.6. Sağlık Çalışanlarının İşyerimde Ücret Artışları Az Olduğunu Düşünmesi Durumu .....                                            | 44        |
| 2.1.7. Sağlık Çalışanlarının İşini İyi Yapan Adil Olarak Yükselme Şansı Verildiğini Düşünmesi Durumu.....                            | 45        |
| 2.1.8. Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Çalışana Karşı Adil Olmaması Durumu .....                                                   | 46        |
| 2.1.9. Sağlık Çalışanlarında İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığı Çabaların Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenmesi Durumu ..... | 47        |
| 2.1.10. Sağlık Çalışanlarının Çalışmış Olduğu İşyerinin Hedeflerinin Açık ve Belirgin Olmaması Durumu.....                           | 48        |
| 2.1.11. Sağlık Çalışanlarının Aldıkları Ücret Konusunda Takdir Görmediklerinin Düşünülmesi Durumu .....                              | 49        |
| 2.1.12. Sağlık Çalışanlarında İşyerlerindeki Çalışanların Diğer İşyerlerindeki gibi Hızlı Yükselme Gösterdiği Düşüncesi Durumu ..... | 50        |
| 2.1.13. Sağlık Çalışanlarında Yöneticilerin Çalışanlarının Hislerine İlgisinin Az Olması Durumu .....                                | 51        |
| 2.1.14. Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Aldıkları Hak ve Ödeneklerin Adil Olması Durumu.....                                         | 52        |
| 2.1.15. Sağlık Çalışanlarında Bu İşyerinde Çalışanları Çok Az Ödüllendirilmesi Durumu .....                                          | 53        |
| 2.1.16. Sağlık Çalışanlarının İş Yerlerinde Çok Yapması Gerektiği Düşüncesinin Durumu .....                                          | 54        |
| 2.1.17. Sağlık Çalışanlarında Çalışanların Çoğu Zaman İşyerinde Neler Olduğunu Bilmemesi Durumu .....                                | 55        |
| 2.1.18. Sağlık Çalışanlarında Ücret Artışlarından Memnun Olma Durumu .....                                                           | 56        |
| 2.1.19. Sağlık Çalışanlarında İş Yerlerinde Alması Gerekip De Olmadığı Ek Ödeneklerin ve Hakların Olması Durumu .....                | 57        |
| 2.1.20. Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Çok Fazla Yazışma ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorunda Olma Durumu .....                      | 58        |
| 2.1.21. Sağlık Çalışanlarında Çabaların Gerektiği Kadar Ödüllendirilmemesi Durumu .....                                              | 59        |

|                                                                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.22. Sağlık Çalışanlarında Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğunun Düşünülmesi Durumu .....                                            | 60        |
| 2.1.23. Sağlık Çalışanlarının İş Yerindeki Çekişme ve Kavganın Çok Fazla Olması Durumu.....                                                    | 61        |
| 2.1.24. Sağlık Çalışanlarında Yapılması Gereken İşlerin Yeterince Açık ve Net Olmaması Durumu.....                                             | 62        |
| 2.2. İş Doyumunu Artıran Faktörler ile İlgili Soruların Araştırma Sonuçları ve Yorumları .....                                                 | 63        |
| 2.2.1. Sağlık Çalışanlarının Yöneticisinin Yaptığı İşte Yeterli Olma Durumu.....                                                               | 63        |
| 2.2.2. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Arkadaşlarını Sevme Durumu .....                                                                          | 64        |
| 2.2.3. Sağlık Çalışanlarının Bazen Yaptığı İşlerin Çok Anlamsız Bulma Durumu .....                                                             | 65        |
| 2.2.4. Sağlık Çalışanlarının İşyerindeki İletişimini İyi Olma Durumu .....                                                                     | 66        |
| 2.2.5. Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Verilen Hak ve Ödeneklerin Diğer İşletmeler Kadar İyi Olması Durumu .....                               | 67        |
| 2.2.6. Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Hoşnut Olmadığını Düşünme Durumu .....                                                              | 68        |
| 2.2.7. Sağlık Çalışanlarında Birlikte Çalıştığı İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşinde Daha Çok Çalışmak Zorunda Kalanların Durumu ..... | 69        |
| 2.2.8. Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Yaptığı İşlerden Hoşlanması Durumu .....                                                                | 70        |
| 2.2.9. Sağlık Çalışanlarının İş Arkadaşlarından Hoşlanılması Durumu .....                                                                      | 71        |
| 2.2.10. Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Gurur Duyması Durumu .....                                                                         | 72        |
| 2.2.11. Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Sevilmesi Durumu.....                                                                                | 73        |
| 2.2.12. Sağlık Çalışanlarında İşinden Hoşlanılması Durumu .....                                                                                | 74        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                                                                              | <b>75</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                                          | <b>79</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                              | <b>82</b> |
| <b>EK 1: ANKET SORULARI .....</b>                                                                                                              | <b>82</b> |
| <b>EK2. JSS İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ .....</b>                                                                                                          | <b>87</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                                                                                                           | <b>88</b> |

## TABLolar LİSTESİ

Tablo No:

Sayfa No:

|                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo: 1 Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....                                                                               | 22 |
| Tablo: 2 Sağlık Çalışanlarının Görevli Olduğu Birimlere Göre Dağılımı.....                                                                               | 24 |
| Tablo: 3 Sağlık Çalışanlarının Mesleki Bakımdan Görevine Göre Dağılımı.....                                                                              | 25 |
| Tablo: 4 Sağlık Çalışanlarının İş Yerinde Yönetici Görevini Göre Dağılımı.....                                                                           | 26 |
| Tablo: 5 Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....                                                                            | 27 |
| Tablo: 6 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Şekline Göre Dağılımı.....                                                                                        | 28 |
| Tablo: 7 Sağlık Çalışanlarının Mesleği Tercih Etme Sebeplerini Gösteren Dağılım.....                                                                     | 29 |
| Tablo: 8 Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....                                                                                   | 30 |
| Tablo: 9 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Biçimine Göre Dağılımı.....                                                                                       | 31 |
| Tablo: 10 Sağlık Çalışanlarının Çalışma İsteği Durumuna Göre Dağılımı.....                                                                               | 32 |
| Tablo: 11 Sağlık Çalışanlarının Çalıştıkları Hastaneyi Tercih Etme Durumuna Göre Dağılımı.....                                                           | 33 |
| Tablo: 12 Sağlık Çalışanlarının Şuan Çalışmakta Olduğu Birimde Çalışma Nedeni Durumuna Göre Dağılımı.....                                                | 34 |
| Tablo: 13 Sağlık Çalışanlarının Bu Meslekte Ne Kadar Süredir Çalışması Durumuna Göre Dağılım.....                                                        | 35 |
| Tablo: 14 Sağlık Çalışanlarının İşten Beklenti Durumuna Göre Dağılımı.....                                                                               | 36 |
| Tablo: 15 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşamında Doyumsuzluk Yaşadığı Anların Durumuna Göre Dağılımı.....                                               | 37 |
| Tablo: 16 Katılımcı Yaptığı İş Karşılığında Adil Bir Ücret Aldığı Durumuna Göre Dağılımı.....                                                            | 38 |
| Tablo: 17 Sağlık Çalışanlarının İşimde Yükselme Şansım Çok Düşük Olması Durumuna Göre Dağılımı.....                                                      | 40 |
| Tablo: 18 Sağlık Çalışanlarının İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden Memnun Olma Durumuna Göre Dağılımı.....                            | 41 |
| Tablo: 19 Sağlık Çalışanlarının İşimi İyi Yaptığımı Zaman Takdir Edilme Durumuna Göre Dağılımı.....                                                      | 42 |
| Tablo: 20 Sağlık Çalışanlarının İşyerimdeki Kurallar İş Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmakta Durumuna Göre Dağılımı.....                                      | 43 |
| Tablo: 21 Sağlık Çalışanlarının İşyerimde Ücret Artışları Az Olduğunu Düşünmesi Durumuna Göre Dağılımı.....                                              | 44 |
| Tablo: 22 Sağlık Çalışanlarının İşini İyi Yapana Adil Olarak Yükselme Şansı Verildiğini Düşünmesi Durumuna Göre Dağılımı.....                            | 45 |
| Tablo: 23 Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Çalışana Karşı Adil Olmaması Durumuna Göre Dağılımı.....                                                     | 46 |
| Tablo: 24 Sağlık Çalışanlarında İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığı Çabaların Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenmesi Durumu Gösteren Dağılımı..... | 47 |

|                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tablo: 25 Sağlık Çalışanlarının Çalışmış Olduğu İşyerinin Hedeflerinin Açık ve Belirgin Olmaması Durumuna Göre Dağılım.....</b>                          | <b>48</b> |
| <b>Tablo: 26 Sağlık Çalışanlarının Aldıkları Ücret Konusunda Takdir Görmediklerinin Düşünülmesi Durumuna Göre Dağılım.....</b>                              | <b>49</b> |
| <b>Tablo: 27 Sağlık Çalışanlarında İşyerlerindeki Çalışanların Diğer İşyerlerindeki gibi Hızlı Yükselme Gösterdiği Düşüncesi Durumuna göre Dağılım.....</b> | <b>50</b> |
| <b>Tablo: 28 Sağlık Çalışanlarında Yöneticilerin Çalışanlarının Hislerine İlgisinin Az Olması Durumunun Dağılımı.....</b>                                   | <b>51</b> |
| <b>Tablo: 29 Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Aldıkları Hak ve Ödeneklerin Adil Olması Durumunun Dağılımı.....</b>                                           | <b>52</b> |
| <b>Tablo: 30 Sağlık Çalışanlarında Bu İşyerinde Çalışanları Çok Az Ödüllendirilmesi Durumunun Dağılımı.....</b>                                             | <b>53</b> |
| <b>Tablo: 31 Sağlık Çalışanlarının İş Yerlerinde Çok İş Yapması Gerektiği Düşüncesinin Durumunun Dağılımı.....</b>                                          | <b>54</b> |
| <b>Tablo: 32 Sağlık Çalışanlarında Çalışanların Çoğu Zaman İşyerinde Neler Olduğunu Bilmemesi Durumunun Dağılımı.....</b>                                   | <b>55</b> |
| <b>Tablo: 33 Sağlık Çalışanlarında Ücret Artışlarından Memnun Olma Durumunun Dağılımı.....</b>                                                              | <b>56</b> |
| <b>Tablo: 34 Sağlık Çalışanlarında İş Yerlerinde Alması Gerekip De Olmadığı Ek Ödeneklerin ve Hakların Olması Durumunun Dağılımı.....</b>                   | <b>57</b> |
| <b>Tablo: 35 Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Çok Fazla Yazışma ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorunda Olma Durumunu Gösteren Dağılımı.....</b>                 | <b>58</b> |
| <b>Tablo: 36 Sağlık Çalışanlarında Çabaların Gerektiği Kadar Ödüllendirilmemesi Durumunun Dağılımı.....</b>                                                 | <b>59</b> |
| <b>Tablo: 37 Sağlık Çalışanlarında Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğunun Düşünülmesi Durumunun Dağılımı.....</b>                                     | <b>60</b> |
| <b>Tablo: 38 Sağlık Çalışanlarının İş Yerindeki Çekişme ve Kavganın Çok Fazla Olması Durumunun Dağılımı.....</b>                                            | <b>61</b> |
| <b>Tablo: 39 Sağlık Çalışanlarında Yapılması Gereken İşlerin Yeterince Açık ve Net Olmaması Durumunun Dağılımı.....</b>                                     | <b>62</b> |
| <b>Tablo: 40 Sağlık Çalışanlarının Yöneticisinin Yaptığı İşte Yeterli Olma Durumuna Göre Dağılımı.....</b>                                                  | <b>63</b> |
| <b>Tablo: 41 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Arkadaşlarını Sevme Durumuna Göre Dağılımı.....</b>                                                              | <b>64</b> |
| <b>Tablo: 42 Sağlık Çalışanlarının Bazen Yaptığı İşlerin Çok Anlamsız Bulma Durumuna Göre Dağılımı.....</b>                                                 | <b>65</b> |
| <b>Tablo: 43 Sağlık Çalışanlarının İşyerindeki İletişimini İyi Olma Durumuna Göre Dağılımı.....</b>                                                         | <b>66</b> |
| <b>Tablo: 44 Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Verilen Hak ve Ödeneklerin Diğer İşletmeler Kadar İyi Olması Durumuna Göre Dağılımı.....</b>                   | <b>67</b> |
| <b>Tablo: 45 Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Hoşnut Olmama Durumuna Göre Dağılım.....</b>                                                               | <b>68</b> |

|                                                                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tablo: 46 Sağlık Çalışanlarında Birlikte Çalıştığı İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşinde Daha Çok Çalışmak Zorunda Kalanların Durumunu İfade Eden Dağılım.....</b> | <b>69</b> |
| <b>Tablo: 47 Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Yaptığı İşlerden Hoşlanması Durumuna Göre Dağılım.....</b>                                                                      | <b>70</b> |
| <b>Tablo: 48 Sağlık Çalışanlarının İş Arkadaşlarından Hoşlanılması Durumunun Dağılımı.....</b>                                                                               | <b>71</b> |
| <b>Tablo: 49 Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Gurur Duyması Durumunun Dağılımı.....</b>                                                                                   | <b>72</b> |
| <b>Tablo: 50 Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Sevilmesi Durumunu Gösteren Dağılımı.....</b>                                                                                 | <b>73</b> |
| <b>Tablo: 51 Sağlık Çalışanlarında İşinden Hoşlanılması Durumunun Dağılımı.....</b>                                                                                          | <b>74</b> |



## KISALTMALAR

|             |                                           |
|-------------|-------------------------------------------|
| <b>C.</b>   | <b>: Cilt</b>                             |
| <b>Çev.</b> | <b>: Çeviren</b>                          |
| <b>D.</b>   | <b>: Dergi</b>                            |
| <b>DDH</b>  | <b>: Denizli Devlet Hastanesi</b>         |
| <b>DT</b>   | <b>: Doktora Tezi</b>                     |
| <b>s.</b>   | <b>: Sayfa</b>                            |
| <b>S.</b>   | <b>: Sayı</b>                             |
| <b>SABE</b> | <b>: Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b>       |
| <b>SBE</b>  | <b>: Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>        |
| <b>ss.</b>  | <b>: Sayfa Sayıları</b>                   |
| <b>YDT</b>  | <b>: Yayınlanmamış Doktora Tezi</b>       |
| <b>YYLT</b> | <b>: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi</b> |



## GİRİŞ

- **Çalışma Konusunun Seçimi:** Sağlıklı yaşamın tüm insanların temel hakkı olduğu bilinmektedir. Günümüzün son bilimsel gelişmeleri, çalışmalarını takip edip ve bunu eğitilmiş personeli ile destekleyen, hizmet alanlarını çalışanların memnuniyetini ön planda tutan bir sağlık kuruluşu hedeflenmektedir. Sağlık hizmetlerini en yeni teknolojileri kullanarak kaliteli ve zamanında sunan, çevreye ve insana saygılı, eşit, ilgili, anlayışlı ve güler yüzlü hizmet verilmesi, hasta grubunun ihtiyaçlarını karşılaması bilinmektedir.

- **Çalışmanın Amacı:** Sağlık hizmetlerinde asıl kaynak insandır. Sağlık alanında çalışanların iş tercihlerini kendi istekleri doğrultusunda olması, işlerini severek yapıyor olmaları ve işlerinden hoşnut olmaları çalışanların işlerinde daha başarılı ve verimli olduğu görülmüştür. Bu durum sayesinde hem iş hem de sosyal ilişkilerin daha iyi olduğu ve sağlıklı bir yaşam sürdüğü belirlenmiştir. İş doyumu diğer meslek gruplarında olduğu üzere sağlık kurumlarında önem arz etmektedir. Çalışanların iş ortamlarında işlerinde hoşnut olması iş performanslarına olumlu yönde etkilediği için hem yaşam kalitesi hem de iş kalitesinin arttığı görülmüştür. İş doyumunun düşük olması çalışanların performanslarının kötü olmasıyla açıklanır bu da çalışma ortamını ve hastaları etkiler.

Çalışmada temel amaç sağlık çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemektir. Çalışma kapsamında sağlık personelinin işten beklentileri ve işleyişi ile ilgili değer yargıları incelenmiştir. Çalışmada Denizli devlet hastanesi çalışanlarında iş doyumunu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörleri belirlemek; olumlu faktörlerin geliştirilmesi, olumsuz olan faktörlerin ise değerlendirilmesi ve demografik niteliklerin ve özelliklerin incelenerek katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır.

- **Çalışmanın Önemi:** İş doyumu başarılı bir şekilde sağlandığında, çalışanların ve sağlık kurumlarının veriminin yükseldiği görülmüştür. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu üzerinde etkili olarak belirlenen özelliklerden çalıştığı birimi tercih sebebi, çalıştığı birim, görevi, çalışma şekli, çalışma süresi, aylık gelir, çalışmışlık süresi ve iş beklentileri konuları en önemlileri olarak görülmüştür. Bu özelliklerin hizmetlerin yürütülmesinde doğrudan etkili olduğu ve iş doyumunu etkilediği saptanmıştır. Çalışanlar işlerini severek yaptıklarında ve istedikleri birimde çalıştıklarında iş doyumları arttığı görülmüştür. Genel olarak çalışanların iş doyumları kişilerin kendi performanslarını etkilerken bunun yanında sağlık kurumlarının da performanslarını etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışmada iş doyumunu kavramı, önemi ve

özellikleri çerçevesinde iş doyumunu artıran ve azaltan faktörler başta olmak üzere demografik nitelik ve özellikleri de belirlenmiştir.

- **Çalışma Planı:** Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde iş doyum kavramı, iş doyumunun önemi, iş doyumunun özellikleri, iş doyumunu etkileyen bireysel ve iş doyumunu etkileyen çevresel faktörler incelenmiştir. Bireysel faktörlerde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, kişilik, zekâ düzeyi ve statü olarak incelenmiştir. Çevresel faktörlerde ise; işin kendisi, ücret, işin fiziki yapısı ve çalışma şartları, ödüllendirme ve takdir, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, yönetim ve yöneticinin tutumu, gelişme ve yükselme olanakları, örgüt kültürü ve iş ahlakı şeklinde incelenmiştir. İkinci bölümünde Denizli devlet hastanesi ve çalışanları hakkında temel bilgiler, anketteki ana başlıklar altında tablo ve yorumları incelenmiştir.

Çalışmanın evrenini Denizli ili sınırları Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı Denizli devlet hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık bakanlığına bağlı, Denizli Devlet Hastanesi'nde yaklaşık 1300 personel hizmet vermektedir. 2016 yılı itibariyle yardımcı sağlık personeli olarak; 270 uzman hekim, 24 pratisyen hekim, 12 eczacı, 612 hemşire, 223 ebe ve sağlık memuru, 44 anestezi teknisyeni, 11 fizyoterapist, 28 tıbbi sekreter ve 11 idari personel ile hizmet vermektedir. Araştırmanın örneklemini ise hastanenin değişik birimlerinde görev yapan anketi doldurmak isteyen gönüllü toplam 150 kişi ile yapılmıştır.

- **Kullanılan Metot ve Teknikleri:** Çalışma için gerekli veriler kaynak tarama tekniği, teorik yöntem, alan araştırması yöntemi ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. JSS iş doyum Ölçeği kullanılarak anketle toplam veriler değerlendirilmiştir. Günümüzde en popüler iş doyum ölçümlerinden birisi olup, bu amaçla en çok kullanılan araştırma yöntemidir. Araştırmada, JSS iş doyum ölçeğinde 1 ile 6 puanlanan likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında hiç katılmıyorum; 1 puan, katılmıyorum; 2 puan, kısmen katılmıyorum; 3 puan, kısmen katılıyorum; 4 puan, katılıyorum; 5 puan, tamamen katılıyorum; 6 puan olarak değerlendirilmiştir.

- **Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlılıklar:** Çalışma sırasında iş yoğunluğu, anket doldurmaya karşı isteksizlik, çalışmanın öneminin anlaşılabilmesi vb. nedenlerden dolayı anket yapılırken zorlanılmış; bazı anketler yarım bırakılmış, bazılarında da tutarsız sonuçlar görülmüş iptal edilmiştir. Çalışma bir aylık bir zaman diliminde toplam 200 anket yapılması planlanmış ancak toplam 150 kişi ile anket yapılabilmektedir.

**- Varsayımları:** Bu çalışmanın başlıca varsayımları şunlardır:

**i.** “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; demografik özellikleri ve çalışılan birim, çalışma yılı, çalışma görevi gibi değişkenler iş doyumunu etkilememektedir.”

**ii.** “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; eğitim durumu, medeni hali, mesleki tercihi ve aylık geliri gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”

**iii.** “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; çalışma süresi, çalışma şekli, iş beklentisi gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”

**iv.** “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; adil bir ücret, yükselme şansı ve iş takdiri gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”

**v.** “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; çalışma arkadaşları, iş yerindeki iletişim ve yaptığı iş gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE, ETKİLEYEN BİREYSEL ve

### ÇEVRESEL FAKTÖRLER

#### 1.İŞ DOYUMUNDA KAVRAMSAL ÇERÇEVE

##### 1.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmıştır. 1930'lu yıllarda yapılan araştırmalarda çalışanların işlerindeki mutluluğunun, o kişilerin verimliliğini etkilediğinin bulunması, iş doyumunu kavramına önem kazandırmıştır. Günümüzde ise, yöneticilerin kendilerini yüksek düzeyde iş doyumunu sağlamakla sorumlu hissetmeleri ve iş doyumunun performans üzerindeki etkisinden dolayı iş doyumunu önem kazanmıştır.<sup>1</sup>

“İş doyumunu insanların çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı olmaktadır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir.”<sup>2</sup> Çalışanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İnsanlar iş yerlerinde sadece ekonomik yönden değil fiziksel ve psikolojik yönden de kendilerini mutlu hissetmek isterler. Bu sebepten dolayı iş yerlerinde beklediklerini karşılamak isterler. Beklentilerinin karşılayamadıkları zaman kendilerini mutsuz hissederler. Dolayısıyla iş doyumunu insan hayatında ekonomik, fiziksel ve psikolojik yönden önemli bir yere sahiptir.

İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır; ilki bireysel nedendir. İnsan günlük yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmektedir. Bu nedenle iş doyumunu yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve buda bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını etkilemektedir. İkincisi kurumsal nedendir. Yöneticiler açısından bakıldığında iş doyumsuzluğunun oluşturduğu stres ve uyum sorunları gibi etkiler mal ya da hizmet verimliliğini etkilemektedir.

---

<sup>1</sup>L. Seyhan -B. Deveci -H. Baydur -E. Kuşçu -E. Ertekin. Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi, Manisa Sağlık Müdürlüğü, 2003 Yılı İstatistik Yıllığı Araştırma Çalışmaları, Manisa, 2003, s.111

<sup>2</sup>E. Eren, Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2001, s.4

İş doyumunu birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır; “Johns’a göre iş doyumunu, iş görenlerin işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamıdır.” “Davis’e göre iş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnuttuk ya da hoşnutsuzluktur.”<sup>1</sup> Dolayısıyla iş doyumunu insanın duyguları ile verdiği bir tepki, hareketleriyle verdiği bir dışa yansımadır.

“Wanous ve Lawler iş doyumunu psikologlar tarafından hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak kullanıldığı ifade ederek, toplam iş doyumunu o işe ilişkin tüm iş boyutlarının karşılıklı etkileşimi olarak tanımlamıştır.”<sup>2</sup> Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere iş doyumunu hem bireysel faktörler hem de çevresel ve örgütsel faktörler etkilenmektedir.

“Locke’nin 1976 yılında yaptığı en çok beğenilen tanıma göre iş doyumunu, birinin işinden veya iş deneyiminden tatmin olması sonucu kaynaklanan mutlu edici veya pozitif duygular durumu olarak açıklanmıştır. Edwin Locke iş doyumunu aslında bireyin kendi öz değerleri ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Değer algı teorisinde iş doyumunu beklentiler ile işten kazanılan değer arasındaki farkın bireye göre işin önemi ile orantısına bağlı olduğunu belirtmiştir. Bu durumda birey iş doyumunu değerlendirirken farklı yönleri düşünmektedir ve her işe göre de doyumunun denklemi değişmektedir.”<sup>3</sup> Bireylerin yaptıkları işten ne beledikleri, işlerini severek yapmaları ve işlerine verdikleri değer kişinin iş doyumunu etkilemektedir. Yani bireyler işlerinde mutlu olduklarında iş doyumunu sağlamış olmaktadır.

“Davis’e göre bir örgütte eğer işler iyi gitmiyorsa bunun en büyük kanıtı iş doyumunun düşmesidir.”<sup>4</sup> İş yerlerinde çalışanlarda iş doyumunsuzluğu oluştuğunda işleyişte bir sorun olduğu düşünülmektedir. Toplumda işlerin yolunda gitmesi ve sorun yaşanmaması için iş görenlerin iş doyumlarının sağlanması gerekmektedir.

---

<sup>1</sup>E. Çömezoglu, Ebelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (SABE), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), İstanbul, 2007, s.14

<sup>2</sup>M. Silah, Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara, 2005, s.117

<sup>3</sup>A. Karakuş, Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği), Muğla Üniversitesi, SBE, YYLT, Muğla, 2008, s.17

<sup>4</sup>H. Çelik, Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), YYLT, Kırıkkale, 2003, s.32

“Adams iş doyumunu; bireyin algıladığı girdi- çıktı dengesi olarak açıklar. Bu yaklaşımla Adams, bireyin zekâ, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısının, ücret, statü, terfi, beğenilme gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için örgütüne verdiği ancak verdikleri ile aldıkları arasında eşitsizlik algılayan bireylerin doyumsuzluğa düştüğü ileri sürmektedir.”<sup>1</sup> Bir başka tanıma göre “iş doyumunun bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgili olduğu, bireyin işlerinden hoşlanma derecesi olduğu, iş ortamında çalışanın isteklerinin bir şekilde karşılanması sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği söylenmektedir.”<sup>2</sup> İş doyumunu için özellikleri ile bireyin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. İş görenin işine duyduğu hoşnutlukta ilgilidir. Yapılan tanımlara da bakıldığında anlaşılacağı gibi iş doyumunu kavramı ile ilgili tanım birliği bulunmamaktadır.

## 1.2. İş Doyumunun Önemi

“Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır.”<sup>3</sup> İş görenler işlerinde doyum elde edemedikleri zaman işlerinde aksamlar oluşmaktadır. Bu aksaklıklar meydana gelmemesi ve örgütsel sorunlar yaşamamak için iş doyumunu konusu önem taşımaktadır.

“1930’lu yıllarda yapılan çalışmalarda iş görenlerin işlerindeki mutluluğu, o kişilerin verimliliğini etkilediğinin bulunması, iş doyumunu kavramına göre önem kazandırmıştır. Günümüzde ise yöneticilerin kendilerini yüksek düzeyde iş doyumunu sağlamakla sorumlu hissetmeleri ve doyumunun performans üzerindeki etkisinden dolayı iş doyumunu önem kazanmıştır.”<sup>4</sup> Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunun önemli olmasının pek çok nedeni ortaya çıkmaktadır. Bunu kısaca anlatacak olursak ilki bireysel nedenlerdir. İnsan günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle iş doyumunu yaşama doyumunu ile ilişkilidir ve buda bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını etkilemektedir. Diğer kurumsal nedendir. Yöneticiler açısından bakıldığında iş doyumsuzluğunu oluşturduğu

<sup>1</sup>A. Karaca, İş Tatmini ve İş Tatmini ile Hemşirelik Hizmetlerinin Yerine Getirilme Düzeylerini Arasındaki İlişki ile İlgili Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Malatya, 1998, ss.44-45

<sup>2</sup>S. Sat, Örgütsel ve Bireysel Özellikler Arasında İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT, Adana, 2011, s.19

<sup>3</sup>Z. Çalışkan, “İş tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya, 2005, s.10

<sup>4</sup>N. Derin, Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SBE, YYLT, Eskişehir, 2007, s.14

stres ve uyum sorunların oluşturduğu etkiler mal ya da hizmet verimliliğini etkilemektedir. İşletmelerde iş doyumuna artan ilgi çeşitli nedenlere dayandırılmaktadır:

- “Toplumsal Gelişme ve Bilinçlendirme: Toplumların eğitim düzeyinin yükselmesi ekonomik düzeylerinin gelişmesine neden olmaktadır. Ekonomik düzeylerin gelişmesine paralel olarak bireyler bilinçlenmekte ve istekleri de o düzeyde yükselmektedir.
- Toplumsal gelişmeyle birlikte örgütsel gelişmede oluşmaktadır. İşyerlerindeki mevcut durumda değişmektedir. Başlarda iş düzeyini yükseltme ile başlayan bu durum yakın süreçte sosyal sorumluluk şekline dönüşmüştür.
- 1930’lar da sendikacılık gelişmeye başlamış ve güçlü sendikalar oluşturulmuştur. 1937’de ise Wagnerr’in işçi - işveren ilişkileri yasası çıkarılması ile işçilerin toplu olarak haklarını araması hukuki bir boyut kazanmaktadır. Bu durumda iş doyumuna ilgiyi arttırmaktadır.
- İşverenlerin işleyişi değiştirmek istemesi sonucu iş görenle bu duruma direnmektedir. İşverenlerin değişimi kabul ettirmek istemesi ile iş doyumunu iş doyumunu önem kazanmaktadır.”<sup>1</sup>

### 1.3. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunu iş ortamında oluşan duruma karşı verilen duygusal yanıt olmaktadır. Bu nedenle görülememekte, sadece hissedilmekte ya da ifade edilmektedir. Çalışanlar iş doyumunsuzluğu yaşadığında bunu mutsuzluk şekli yansıtabilmektedirler.

“İş doyumunun derecesi çalışanların beklentilerini ne kadar karşıladığına bağlı olmaktadır.”<sup>2</sup> Örneğin bazı iş görenler işlerinden saygınlık beklemekte, bazıları iş güvencesi, bazıları iyi bir maaş, bazıları ödül sisteminin olmasını vb. beklentiler içerisinde olmaktadır. Bu beklentilerin karşılanma derecesine göre iş doyumunu sağlanmaktadır.

İş doyumunu değişken bir kavramdır. Süreklilik içermemektedir. İş doyumunu belirli bir zaman sonra iş doyumunsuzluğuna da dönüşebilmektedir.<sup>3</sup> İş yerindeki çeşitli faktörler örneğin terfi iş doyumunu sağlarken, meslektaşlarının ona karşı olumsuz tutumu iş doyumunsuzluğu

<sup>1</sup>A. C. Boysal, “İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.16, S.2, İstanbul, Kasım, 1997, s.30

<sup>2</sup>Sat, s.21

<sup>3</sup>Z. Akıncı, “Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Dergisi, S.4, Antalya, 2002, s.3

sağlayabilmektedir. “İş doyumunu birbiri ile ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir. Örneğin; işin kendisi, ücret, terfi imkânları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yöneticiler, vb.

İşin kendisi; Çalışanların işten beklentileri anlamına gelmektedir. Çalışanlara sorumluluk yüklenmesi, kariyer olanakları, statü kazandırması, eğitim imkânı sunmasıdır.

Ücret; Çalışanlara yaptığı iş karşılığında ücret adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Emek ve beklentilerin maddi karşılığını oluşturmaktadır.

Terfi imkânları; Çalışanların yaptıkları işte yükselmesi anlamına gelmektedir.

Yöneticiler; İş yerlerinde yöneticilerin gerekli teknik destek iş donanımına sahip olması gerekmektedir. İhtiyaç duyulduğunda bu konuda çalışanlara yardımcı olunabilmektedir.

Diğer Çalışanlar; Çalışma arkadaşlarının birbirlerini destekleyici olmaları ve gerekli teknik bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir. ”<sup>1</sup>

## **2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER**

İş doyumunu sabit bir olgu değildir. Aynı işyerinde aynı koşul ve standartlar altında çalışan kişiler arasındaki iş doyumunu farklılıkları kişisel özelliklerinde iş doyumunda rol oynadığı fikrini desteklemektedir. Bireylerin işyerinde farklı düzeyde doyum elde etmelerinde etkili olan başlıca bireysel faktörler: Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu, meslek, kişilik, zekâ düzeyi, statü, sosyo-kültürel çevredir.

### **2.1. Yaş**

Yapılan araştırmalar yaş ve iş doyumunu arasına değişken bir bağlantı olduğunu saptamaktadır. Genç yaşlardaki bireylerde iş doyumunu yüksek iken otuz yaşına doğru iş doyumunu düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna doğru iş doyumunu tekrar yükselmektedir.

İşe ilk başladığında heyecan, yaşın genç olması, tecrübesizlik gibi nedenlerden dolayı iş doyumunu yükselmektedir. Otuzlu yaşlarda bireylerin hayattan beklentilerinin artmasıyla, hayatın monotonlaşmasıyla iş doyumunu azalmaktadır. Yaş ilerledikçe dışsal bazı nedenlerden

---

<sup>1</sup>L. Şimşek, “İş Tatmini”, Verimlilik Dergisi, S.12, 1995, s.92



dolayı örneğin işlerinde kazandıkları tecrübeler ve başarılar sonucu terfi gibi nedenler iş doyumunu yükseltmektedir.<sup>1</sup> “Herzberg ise yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ‘U’ şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. İş doyumunun yirmili yaşlarda yükselmekte, otuzlu yaşlarda düşmekte olduğunu daha sonra yaş ilerledikçe tekrar yükseldiğini belirtmiştir.”<sup>2</sup>

## 2.2. Cinsiyet

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçları birbiri ile çelişmektedir. Yapılan çalışmaların bazılarında iş doyumuna bir etken olmaktadır. Fakat hangi cinsin daha çok iş doyumunu elde ettiği ile ilgili kesin bir ifade bulunmamaktadır.

“Çalışmaların bazılarında erkeklere göre daha kötü şartlar altında çalışan kadınların işlerinde daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir. Diğer yandan kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirten araştırmalar da bu sonuç kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması sebebiyle çalışma yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlamaması ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleri onlar için daha önemli olmasına bağlanmıştır.”<sup>3</sup> Toplumda kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması sebebiyle iş ile ilgili beklentileri de farklılık göstermektedir. Bu yüzden ücret, iş saatleri, iş koşulları gibi faktörlerden duyulan doyumda farklı olmaktadır. Kadın ve erkeklerin işlerinde başarı algıları farklılık göstermektedir. Kadınlar aile ilişkilerine kişisel doyuma ve güvenliğe önem verirken erkekler statü ve zenginliğe önem vermektedir. Bu da her iki cinsiyetin iş yaşamlarında farklı beklentileri ve öncelikleri olabileceğini göstermektedir.<sup>4</sup> “Cinsiyet arasındaki iş doyumunun farklı meslek gruplarına göre de değişebileceği bildirilmektedir.”<sup>5</sup>

## 2.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin yüksek olması çalışanın beklentilerini yükselteceği için iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bir işyerinde farklı eğitim düzeylerine sahip kişiler arasında iş doyumunu farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunu düşmektedir.

---

<sup>1</sup>S. Yıldırım, Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 1999, s.28

<sup>2</sup>F. Ağabey, Bakü Garnizonu Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Gülhane Askeri Tıp Akademisi, SABE, DT, Ankara, 2006, s.29

<sup>3</sup>S. Cambaz, Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu ve Hizmete Yansımaları, Celal Bayar Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 2005, s.22

<sup>4</sup>A. Oksay, Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, YYLT, Isparta, 2005, ss.27-28

<sup>5</sup>M. Silah, Çalışan Psikolojisi, Ankara, 2001, s.120

Eğitim d¼zeyi çalışan performansını ve çalışma tutumlarını etkilemektedir. Eğitim iş g¼renlerin işi daha çabuk ¼đrenme ve daha y¼ksek performans g¼stermesini sağlamaktadır. Yanlış davranışlar sonucu oluşabilecek zararları azaltmaktadır. Iř kazaları olasılığını d¼ř¼rmektedir. Iř g¼rene kendini s¼rekli yenileme, d¼zenli ve programlı çalışma alışkanlığı, zamanı daha kaliteli değerlendirme olanağı sağlamaktadır. Ayrıca eğitim iş g¼renin kendine g¼venini ve y¼kselme olanaklarını artırmaktadır. Buna paralel olarak işteki verimlilikte artmaktadır.<sup>1</sup>

Eğitim d¼zeyi çalışanın iş algısını ve beklentisini etkilediği için eğitim d¼zeyi y¼kseldie buna paralel olarak beklentide y¼kselmektedir. Yapılan araştırmalarda lisans d¼zeyinde eğitim almış hemşirelerin diğerlerine g¼re daha az doyumlu olduğu g¼r¼lmektedir. Bu doyumsuzluğun sebebi de y¼netici ile olan ilişkiler çalışma koşulları olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan diğer bir çalışmada sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerde çatışma eğiliminin, lisan mezunlarına g¼re daha y¼ksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunun sebebi olarak ta lisans mezunu hemşirelerin sosyo-k¼lt¼rel açıdan sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelere g¼re daha fazla bilgi ve donanıma sahip olmaları etkili olmaktadır.<sup>2</sup>

#### 2.4. Medeni Durum

Iř doyumunda medeni durumun etkisi g¼r¼lmektedir. “imet bekâr ve dulların evlilere g¼re daha doyumsuz olduklarını saptamaktadır. Kavla ise, medeni durumla hemşirelerin içsel, dışsal ve genel doyum d¼zeyleri arasında bir ilişki saptayamamaktadır”<sup>3</sup>

Evli kişiler daha d¼zenli bir hayata sahiptir bu y¼zden iş doyumunun y¼ksek olduğu d¼ř¼n¼lmektedir. Yapılan bir araştırmada evliliğin kişilere stresle baş etme ve kişiler arası ilişkiler konusunda deneyim kazandığı bildirilmektedir.<sup>4</sup> “¼zaltın, evli doktorların ve hemşirelerin bekârlara g¼re işlerinden daha y¼ksek doyum elde ettiklerini, ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını bildirmektedir. Barthdomeyzezik ve diğerleri evlilerin iş doyumlarının bekârlarda y¼ksek olduğunu belirtmişlerdir. Hezberg’in evli olan ve olmayan çalışanların ¼zerinde yaptığı araştırmada, evli olan ve olmayan kadın alışanalar

<sup>1</sup>M. Aydın, Mersin Belediye Sınırları İçinde alışan Ebelerin Mesleki Doyumu, Mersin ¼niversitesi, SABE, YYLT, Mersin, 2007, s.26

<sup>2</sup>Aydın, ss.26-27

<sup>3</sup>B. Ertekin, Mardin ili Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında alışan Hemşirelerin Iř Doyumları ve Depresif Duygu Durumlarını Bazı Sosyo Demografik Değerkenler Açısından İncelenmesi, Dicle ¼niversitesi, SBE, YYLT, Diyarbakır, 2006, s.24

<sup>4</sup>E. Topal, Hekim ve Hemşirelerin Iř Doyum D¼zeyleri, Hacettepe ¼niversitesi; SBE, YLT, Ankara, 2008, s.26

farklı iş doyum düzeyi gösterirken, erkeklerde böyle bir çalışmada ise medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamıştır.”<sup>1</sup>

## 2.5. Meslek

İş doyumunu ve meslek düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal açıdan statüsü yüksek olan mesleklerde iş doyumunun arttığı görülmektedir. Profesyonel mesleklerde iş doyumunu fazla iken vasıfsız ve yar vasıflı çalışanlarda iş doyumunun az olduğu görülmektedir. Çünkü profesyonel mesleklerde çalışan kişilerin statü, ücret, çalışma koşulları vasıfsız çalışanlara göre daha iyi ve bu durum onlara iş doyumunu sağlamaktadır.

Yapılan bir araştırmada yöneticilerin ve profesyonellerin en yüksek seviyede iş doyumunu yaşadıkları, kalifiye olmayan yaşadıklarını göstermektedir. Buna paralel olarak profesyoneller ve yöneticilerin daha fazla statü, otonomi ve ücrete sahip olmaları ve en önemlisi işlerinden aldıkları kişisel başarı ve ödülün fazla olduğu görülmüştür. Profesyonel ve yöneticilerin vasıfsız ve kalifiye olmaya çalışanların işlerine göre daha değişken ve uyarıcı olduğu bu nedenle sürekli gelişme ve öğrenmeye yönelme imkânı vermektedir. Bu nedenlerin hepsi profesyonel ve yöneticilerin vasıfsız ve kalifiye olmayanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamalarına sebep olmaktadır.<sup>2</sup>

## 2.6. Kişilik

Kişilik ve çalışma yaşamı arasında bir etkileşim bulunmaktadır. Kişinin davranışları içinde bulunduğu ortam ve yaşadığı çevredeki kişilerle etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu sebepten bireyin kişiliği iş çevresinden etkilenmektedir. Aynı zamanda bireyin kişiliği de iş çevresini etkilemektedir. Yani bireyler hem iş çevresinden etkilemekte hem de iş çevresini etkilemektedirler. İşlerinde doyum sağlamayan kişilerin iş dışında genel yaşamlarında da doyum bulamadıkları görülmektedir.<sup>3</sup> “Holland’a göre yapılan iş ile kişilik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Birey eğer kendine uygun işlere yönelirse başarısı yükselecektir.

---

<sup>1</sup>A. Pişkin, Malatya Turgut Özal Tıp Merkezin’ de Çalışan Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personelin İş Doyumu, İnönü Üniversitesi, SABE, YYLT, Malatya, 2001, s.14

<sup>2</sup>Oksay, ss.22-23

<sup>3</sup>S. Aytaç, “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 3, S.1, 2001, s.77

Bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş çevresinde önemli bir etmendir’’<sup>1</sup>

Kişi mutluysa ve genel anlamda sağlıklı ise çevresi ile etkili bir iletişim sağlamaktadır. Ancak kişi mutsuzsa kaygılı olmakta ve sürekli gerginlik yaşamaktadır. Mutlu durumda işlerini iyi yapmaktayken mutsuz iken kaygı ve stresin etkisiyle de işlerinde olumsuzluk yaşamaktadır. ‘‘işle ilgili beceriler kazandırılabilir, yetkinlikler ise geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisi ve kurumla ilgili farkındalık geliştirmeyen insanlar ne kadar eğitimli ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir.’’<sup>2</sup> iş doyumunu fazla olan kişilerin kararlarında daha esnek, iş doyumsuzluğu olan bireyler hedeflerinde gerçekçi olmayan sert kişilik yapısına sahip oldukları gözlenmektedir.<sup>3</sup>

## 2.7. Zekâ Düzeyi

iş yaşamı kişinin zekâ düzeyinden etkilemektedir. Aynı zamanda zekâ düzeyinde kişinin iş yaşamını etkilemektedir. Beceri gerektiren işlerde iş doyum düzeyi yüksek olurken, rutin işlerde çalışan işçilerde iş doyum düzeyi daha düşüktür. Kişilerin zekâ düzeylerine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde zekâ düzeyi yüksek olanların, zekâ düzeyi düşük olanlardan daha fazla iş doyumunu sağladığı görülmektedir. Pek çok iş ve meslek grubu için belirli bir zekâ seviyesi gerekmektedir. Kişilerdeki zekâ seviyesi bunun altında ya da üzerinde ise kişiler işlerinden doyum elde edememektedir.

## 2.8. Statü

‘‘Statü kişinin örgüt hiyerarşisi içindeki yerini, mesleğinin sağladığı prestiji, yönetici ise yöneticinin hangi yönetim kademesinden bulunduğu gibi özellikleri temsil ettiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler arasında yapılan araştırmaların sonucu, st yönetim kademesinde bulunan kişilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.’’<sup>4</sup> Yeni işe başlayan kişilerin işe beklentileri yüksektir bu sebepten iş doyum düzeyleri düşük olmaktadır. Ancak deneyimli olan kişilerde beklentiler daha gerçekçi olmaktadır ve doyum düzeyleri yüksek olmaktadır.

---

<sup>1</sup>Sat, s.23

<sup>2</sup>A. Baltaş, Değişimi içinde Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik, İstanbul, 2000, s.25

<sup>3</sup>Ertekin, s.26

<sup>4</sup>S. Kesici, Bankalarda Motivasyon ve iş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir rnek, Pamukkale Üniversitesi, SBE, YYLT, Denizli, 2006, s.54

Kişiler işe yeni başladığında işlerinde hızla yükseleceklerini ve üst makamlarda olacaklarını düşünerek gerçekçi olmayan beklentilere girebilmektedirler. Ancak çalışma ortamlarında bu beklentilerinin gerçek olmadığı ile yükselişine iş doyumsuzluğu oluşmaktadır.

### 3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ÇEVRESEL FAKTÖRLER

İş görenlerin iş doyumlarındaki değişiklikler yalnızca bireysel faktörlerle değil, iş ortam ve koşullarından da etkilenmektedir. Örgütsel faktörler olarak ta isimlendirilen çevresel faktörler; işin kendisi, ilerleme ve gelişme imkânı, çalışma ortamı ve koşullar, sosyal statü, ücret, iş güvencesi, yönetici davranışı ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden oluşmaktadır.

#### 3.1. İşin Kendisi

İşin karakteri çalışanın doyumunda önemli olmaktadır.“ İşin karakterini oluşturan unsurlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği iş ile özdeşleşme, işi anlama, işin yapılırken çalışan tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geri bildirimler oluşturmaktadır.”<sup>1</sup> İşin gerçekleşmesi sırasında kişinin beceri göstermesi iş ile kendini bir bütün olarak görmesi işini yaparken kendini özgür hissetmesi ve bu yaptıklarından sonra istediği performansa ulaşması kişinin iş doyumunu elde etmesini sağlamaktadır.

Kişiler işlerinde farklılık, yenilik ve değişik bir şeyler aradığı için kolayca sıkılmaktadırlar. Bu nedenle birçok iş gören bazı çabalara degecek mücadeleciler bir iş istemektedir. Saatlerce standart aynı aktiviteyi gerektiren bir iş kısa zamanda sıkıcı bir hale gelmektedir. Çalışanın iş doyumunu sağlayabilmesi için işin sıkıcı ve monoton olmaması, kişinin işini yaparken zevk alması, işine yönelik tutumun önemli etkenler arasında bulunmaktadır.

İşin sürekli olarak aynı olmaması yani yeni bir şeyler öğrenmeye uygunluğu, işin beceri ve yetenek gerektirmesi toplumda saygın, statülü bir iş olması başarı duygusu vermesi ve bağımsızlık sağlaması işten elde edilen doyum ve doyumsuzluğa neden olmaktadır.

Horozoğlu kişide iş doyumunu artıran işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır:

- “Yeteneklerine ve yüksek becerilerini kullanmaya elverişlilik,

---

<sup>1</sup>A. Keser, Çalışma Yaşamında Motivasyon, İstanbul, 2006, s.80

- Özbenlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeyi,
- Yaşamına bir anlam ve düzen vermesi,
- Demokratik denetime fırsat vermesi,
- Yaratıcılığı sergilemeye elverişlilik,
- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlık,
- Net görev tanımının yapılması. ”<sup>1</sup>

Horozoğlu'nun yaptığı çalışmadan da anlaşılacağı üzere kişinin yaptığı iş becerisini kullanmayı gerektirmekteyse, kişiliğine katkı sağlayıp kendine güven duygusu oluşturabilmekteyse, iş doyumunu artırdığı söylenmektedir. Bunun yanı sıra işin kişiyi üretkenliğe, farklılığa ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi, sorun çözmeye dayanması, yenilikleri öğrenmeye ve gelişmeye olanaklı olması gibi nitelikleri taşıyan iş kişide iş doyum düzeyini yükseltebilmektedir.

### 3.2. Ücret

“ Ücret en geniş anlamda emeğin bedelidir ve iş doyumunu belirlemede önemli bir sorundur. Ücret kavramı, değişik dönemlerde farklı kapsamda ele alınmış ve çeşitli bilim dallarına göre incelenerek, belirli yaklaşım birimleri oluşturulmuştur. Ekonomik açıdan ücret; emeğin fiyatı, sosyal açıdan; iş görenin geçim aracı ve hukuki açıdan ise iş görenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır.”<sup>2</sup> Çalışan için ücret önemlidir. Ama yüksek ücret çalışanın iş doyumunu sağlaması için yeterli olmaktadır. Çalışanın beklediği ücret ile elde ettiği ücret uyumlu ise doyum sağlanmaktadır.

Bir işin ücretinin doyum sağlaması için çalışanın yaşı, öğrenim düzeyi, kıdemi ve yaşantısı gibi bireysel özellikleri, harcanan çaba, üretkenlik, üretim nitelik ve farklılık gibi bireysel eylemleri; sorumluluk, zihni yorgunluk, yeterlilik mücadele etme düzeyi gibi görev özellikleri önemli bir yer tutmaktadır. Bunlardan elde edilen ücret ile yapılan görev arasında uyum olması gerekmektedir.<sup>3</sup> İşe yeni başlayan bireylerin ya da işini değiştirecek olan bireylerin öncelikli şartlarından biri ücret olmaktadır. Çünkü kişinin elde edeceği ücret bireyin satın alma gücünü, aynı zamanda yaşam kalitesini etkilemektedir. Alınan ücret kişinin toplum

---

<sup>1</sup>Ağabey, ss.30-31

<sup>2</sup>N. Polat, Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Başkent Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2008, s.31

<sup>3</sup>Kesici, s.44

içindeki statüsünü de belirlemektedir. Bireyin elde ettiği gelir ve statü onu toplum içinde doyuma ulaştırmaktadır.

İş doyumunda ücret miktarının yanı sıra bireyin ücret ödemeleri konusunda kendisine davranılıp davranılmadığına yönelik inancı önemli olmaktadır. Kişinin aldığı ücretin aynı işi yapan kişilere ödenen ücreti alıp almadığına bakılarak ölçülebilmektedir. Eğer kişi hak ettiği ücreti önemsemediğini düşünüyorsa doyumsuzluk yaşanmaktadır. Ücretin başarıya göre ödenmediği duygusu iş görenin doyum duygusunu etkileyerek düşünülmektedir.<sup>1</sup> Ücretin aynı seviyede çalışanlara eşit olması en az ücretin beklentilerini karşılayabilmesi kadar önemli olmaktadır.

### 3.3. İşin Fiziki Yapısı ve Çalışma Şartları

Çalışan doyumunu etkileyen önemli bir değişkende çalışma koşulları olmaktadır. Literatürde fiziksel çalışma koşulu diye de yer alan değişken çalışanların işlerini rahat bir ortamda ve uygun koşullarda gerçekleşip gerçekleşmediği ile açıklanmaktadır. Fiziksel çalışma koşulları; içinde bulunulan çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar iş doyumunu etkileyen önemli faktörler arasında sayılmaktadır.

Çalışanlar havalandırması, ışığı, nemi, sessizliği, rahatlığı, temizliği, çarpıcı ve etkileyici olması ve tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulu olan iş yerlerini tercih etmektedir. Ayrıca iş görenlerin birçoğu iş yerlerini evlerine yakın ve işleri için gerekli araç gereçlerin uygun ve kullanışlı olmasını yeğlemektedir. Kişilere bu olanakların sağlanması iş görenin işlerini yapmakta zorlanmasına ve bu durumda kişilerin doyumsuzluk yaşamasına neden olmaktadır.<sup>2</sup>

Çalışma ortamında kişilerin rahatsızlık hissedeceği düzeyde ısı düşüklüğü ya da fazlalığı çalışma temposunu olumsuz etkilemektedir. Çalışma ortamında aşırı gürültüye maruz kalan bireylerde sağlık problemleri ile karşılaşabilmektedir. Bu durumu önlemek için kulaklık takmak vs. gibi işlemler önlem olarak kullanılsa da bu durum çalışanda doyumsuzluğa sebep olmaktadır. Gürültülü ortamlarda çalışanların fiziksel sağlık problemlerinin yanında ruhsal

---

<sup>1</sup>Keser, s.80

<sup>2</sup>S. Gerçek, Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demokratik Özelliklerle İlişkisi, Cumhuriyet Üniversitesi, SABE, YYLT, Sivas, 2006, s.20

problemlerinde olabilmektedir. Bu ortamlarda çalışanların aşırı kızgınlık hali yaşadıkları ve bu davranışı normal yaşamlarına da taşıdıkları bilinmektedir. <sup>1</sup>

Risk altında çalışanlarda özellikle sağlık çalışanlarının bulaşıcı hastalıklar altında, hastaların vücut sıvılarının bulaşma riski, kesici-delici alet yaralanması gibi durumlarda çalışanlar sürekli bir risk altında bulunmaktadır. Çalışma sırasında yaşadıkları bu risk algısı kişilerin devamlı stres altında kalmasına yol açmaktadır. Bu tür ortamlarda çalışan kişilerde doyum düzeyinin düştüğü bilinmektedir. Genel anlamda iş ortamı iyi değil ise doyum düzeyi düşük olmaktadır.

### 3.4. Ödüllendirme ve Takdir

Yapılan çalışmalarda iş doyumunu etkileyen unsurlarda birinin de ödüllendirme ve takdir olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek çalışanı başarıya götüren yollardan birini oluşturmaktadır. Takdir edilme ve ödüllendirme bir iş doyumunu unsuru olmaktadır. Ancak takdir edilme yolları örgütten örgüte, kişiden kişiye, işletmeden işletmeye değişiklikler göstermektedir.

Çalışanların ödüllendirilmesinin adil bir sistem doğrultusunda yapılırsa iş doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir. İş yerleri başarıları değerlendirmek için bir sistem oluşturup bunun sonucunda başarılı olan çalışanları ödüllendirildiğinde iş doyumunu artmaktadır. Ancak yapılan başarı değerlendirme sistemi hatalı ise başarılı olan çalışanın iş doyumunu düşmektedir. Çalışanların iş doyumunu yaptıkları işin niteliği ve elde ettikleri maddi-manevi gelirlerin uyumu sonucu yükselmektedir. Örgütte çalışan kişilerin iş doyumunun yükselmesi başarı değerlendirme sisteminin adil işlemesi sonucu uygun ödüllendirme ile sağlanabilmektedir. <sup>2</sup>

“Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyer ilerleme, fırsatlarından doyum sağlaması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Üstlerin, çalışma arkadaşlarının ve astların açıkça iyi performansı tanımaları, takdir etmeleri ve yöntemin maaş artışı ile ilgili gereğine uygun bir ödül sistemine sahip olması çalışanların işlerinden memnun olmasını sağlamaktadır. Takdir edilme manevi yönü ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir özendirme aracı olmaktadır. Yapılan işin önem verilen kişiler

<sup>1</sup>Z. Sabanoğlu -M. Tüz, Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2003, s.235

<sup>2</sup>V. Kumaş, Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasında İlişki, Yeditepe Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2008, s.44



tarafından beğenilmesi, çalışanları büyük doyum sağlamaktadır.”<sup>1</sup> Çalışanlar yaptıkları işin özelliği açısından övülmek ve takdir edilmek istemektedir. Aynı zamanda olumsuz sözlerden de hoşlanmamaktadırlar. İş görenlerin yaptıkları işin niteliğine göre övülmek, takdir edilmek ve ödüllendirilmek iş doyumlarını yükseltmektedir. İş görenlerin yaptığı iş ve özelliği açısından birlikte takdir edildiğinde işin daha iyi yapılmasında sağlanmaktadır.

### 3.5. Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler

Çalışanda iş doyumunu çalışma arkadaşları ile ilişkileri de etkilenmektedir. Çalışanların içinde yer aldığı grup iş doyumunu etkilemektedir. İş görenlerin dünya görüşü kendine uygun ve başarılı sayılan bir grubun içinde yer alması iş doyumunu artırmaktadır. İş görenler günlük yaşantılarının büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde geçirdikleri için uyumlu iş arkadaşları, çalıştığı yerde dostlar ve kendine destek olacak arkadaşlarının olması iş doyumunu artırmaktadır. İş görenler iş yerlerinde kendilerini yalnız hissettiklerinde işe iş doyumunu azalmaktadır.

“Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardımcı, dayanışmaya dayanır. İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahip olma özelliği taşır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum ve doyumsuzluk üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Çalışanların birbiriyle ilişkileri zayıf, ilgileri kopuk ve bu ilgi insana yönelik değil de sadece göreve ilişkinse, samimiyet kolayca yitirilebilir ve bu ilişkiler hemen otoriter bir ilişkiye dönüşebilir.”<sup>2</sup> İş gören çalışma ortamında yeri ise yani yeni başlamış ise çalıştığı kişiler çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Çünkü kişi ise yeni başladığında neleri yapması gerektiğini bilmemektedir ve bu sebepten iş arkadaşları iş doyumunu etkilemektedir. Birde iş doyumunu önemli bir şekilde etkileyen doyumunu azaltan hatta işten ayrılmalara sebep olan son günlerde sıkça bahsedilen mobbing yani duygusal tacizde iş doyumunu etkilemektedir. “Mobbing, bir çalışan ya da yöneticinin, iş arkadaşları, astlar ya da yöneticiler tarafından sistematik ve sürekli bir biçimde kurbanlaştırılmasını ifade etmektedir”<sup>3</sup> İş gören böyle bir durum yaşadığında çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi değişmektedir. Böylece iş görenin iş doyumunda azalmaktadır.

---

<sup>1</sup>O. Erdil -H. Keskin - S. Z. İmamoğlu – S. Erat, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi, Dergisi, C.5, S.1, İstanbul, 2004, s. 21

<sup>2</sup>Çömezöğlü, s.43

<sup>3</sup>T. Solmuş, “İş Yaşamında Tranvalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık Taciz ( Mobbing )”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Bursa, 2005, s.6

### 3.6. Yönetim ve Yöneticinin Tutumu

Çalışanların iş doyumunu etkileyen diğer bir unsurda yönetim ile çalışan arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Çalışanların ve yöneticilerin kişisel ilişkileri, siyasi görüşleri, zevkleri, dini, ön yargıları karşılıklı ilişkilerde önemli olmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar bu özellikleri yönünden birbirlerini tanırlarsa iş ve özel yaşamlarında uyumlu çalışmalar yapılabilmektedir.<sup>1</sup>

Yöneticiler çalışanları ile mesafeli diyaloglar kururlarsa çalışanların dünyasını anlamada zorlanabilmektedirler. Bu durumda çalışanda yöneticisine ulaşmakta zorlanmaktadır. Yöneticinin otoriter ve mesafeli davranması çalışanı yöneticiden uzaklaştırmaktadır. Yöneticiler çalışanlarına yaklaşımda ne çok yakın ne de çok uzak olmaması gerekmektedir. Ayrıca tüm çalışanlara eşit davranması gerekmektedir. Terfilerde ve ödüllendirmelerde adil olmaya dikkat etmesi gerekmektedir.

Araştırmalar insana yönelik yönetici tipinin, işe yönelik yönetici tipinden daha yüksek iş doyumunu sağladığını göstermektedir. İşe yönelik yönetici çalışanları gözünde ücret arışı, yükselme gibi ödüllere ulaşmaya yardımcı olan kişi olarak söylenmektedir. İnsan yönelik yönetici ise çalışanların gözünde içten ilişkiler kuran kişisel sorunlara çözüm arayan, bireysel ilgilerin farkında olan kişi olarak bilinmektedir. Bu durumda iş doyumunu etkilemektedir.<sup>2</sup>

Yöneticiler çalışanları ile fikir alışverişinde bulunurlarsa ve çözüm bulmada çalışanlardan yardım isterlerse çalışanlar kendilerine verilen bu değer karşısında iş doyumunu sağlamaktadırlar. Yani yöneticiden memnun olmak çalışanların iş doyumunu yakından etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlara arkadaşça kibar içten davranmaları çalışanlarının sağlık problemlerine ve kişisel sorunlarına duyarlı olmaları, çalışmalarına destek olmaları, yapılan işte sürekli kusur aramaları çalışanları gerektiğinde takdir etmeleri, terfi vermeleri ve ücret artışı gibi ödüllere ödüllendirmeleri çalışanların iş doyumlarını yükseltmektedir.

### 3.7. Gelişme ve Yükselme Olanakları

Çalışanların iş doyumunu etkileyen bir diğer sebebi de gelişme ve yükselme olanakları oluşturmaktadır. Çalışanın yükselmesi üç şekilde olmaktadır. Bunlar; ücret, makam ve uzmanlaşmadan olmaktadır. Çalışanın gelir düzeyindeki artış, aylığında ve diğer yan

---

<sup>1</sup>Aydın, s.32

<sup>2</sup>Çömezoglu, s.42

ödemelerinde artış ile gerçekleşmektedir. Çalışanın derece ve kıdeminin yükselmesi daha fazla maaş almasına ve memurun üçüncü dereceden sonra yeşil pasaport almasına ve birinci derecedeki memurların özel hasta odalarına ücretsiz yatırımları gibi durumlar ücret artışına örnek verilmektedir. Makam yükselmesine çalışanın örgüt içindeki başarısı ve eğitimin örnek olarak verilmektedir. İş görenin makamının yükselmesi ile birlikte çalıştığı yerde yetki ve sorumlulukları da artmaktadır. Çalışanların meslekleri üzerine yaptıkları yüksek lisans öğreniminden sonra belli alanlarda branşlaşarak uzmanlaşmalar sağlamaktadır. Buda çalışana toplum içinde psikolojik ve maddi açıdan rahatlama sağlamaktadır. Çalışanlara yükselme olanaklarının tanınması başarılı personelin becerilerinin kullanılmaması sonucu doğurmaktadır.<sup>1</sup>

Çalışanlara işlerinde ilerleme kendini geliştirme imkânı verilmesi iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlara yükselme olanağı tanınması kişinin kendine güvenini artırmakta ve çalışanların kendini güçlü görmesini sağlamaktadır. Yükselme olanağının anlamı bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Bazı bireyler için yükselme gelir düzeyinde artış anlamına gelmekteyken bazıları içinde işinde uzmanlaşma anlamına gelmektedir. Çalışanlara göre yükselme ve gelişme olanağı farklılık gösterdiği gibi kişilerde iş doyum düzeyleri de buna bağlı olarak değişmektedir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde kamu görevlilerinde yükselme olanaklarının kısıtlı olması çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Yükselme olanaklarının adil olması çalışanlarda doyum sağlamaktadır. İyi işleyen ve belirli kurallara dayanan bir yükselme sistemi, çalışanları verimli çalışmaya, yetenek ve bilgilerini geliştirmeye yöneltmektedir. Bunun sonucunda da iş doyumunu sağlanmaktadır.

### 3.8. Örgüt Kültürü

İş görenin çalıştığı örgütün kültürü, çalışanın iş doyumunu açısından önemli olmaktadır. Çalışanların örgütte algıladığı olumlu iklim işine ve iş yerine daha fazla bağlanmasını sağlamaktadır. İş görenin örgüte karşı olumlu tutum ve davranış sağlamasını en önemli nedeni örgütsel çalışma ortamı ve örgütsel iletişimden oluşmaktadır.

“ Örgüt kültürü, örgütün oluşturduğu ve yaşadığı yapısı, yönetim şekli, dizaynı, ast-üst ilişkileri vb. ile üyeler tarafından paylaşılan ve örgütü bir arada tutan felsefeler, ideolojiler,

---

<sup>1</sup>Karakuş, s.59

değerler, varsayımlar, inançlar, ümitler, tutumlar ve normların tümü ”<sup>1</sup> olarak ifade edilmektedir. İş göreni örgütün içinde olduğu yönetim şekli, dizayn ve örgütün yapısı iş doyum veya doyumsuzluğuna götürmektedir. Örgüt kültürünün iyi ve gelişmiş olması ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olması, çalışanlar arası ilişkiler, örgütsel bilgi transferi, çalışana verilen değer, yönetim şekli, takdir ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri iş doyum veya doyumsuzluğuna sebep olmaktadır.

Her örgüt gibi hastanelerinde var olması ve yaşaması için gerçekleştireceği amaçları vardır. Örgütün tüm çalışmalarda bu amaçların gerçekleşmesi için çalışmaktadır. Toplumda bireyin çalıştığı iş çalışana sosyal statü sağlıyorsa doyum sağlanmaktadır. Örneğin hastanelerde sağlık çalışanları örgütün çeşitli özelliklerini göz önünde bulundurularak ve çalışana sosyal statü vermesi ile örgütte çalışmaya devam etmemesi söz konusu olmaktadır. İşgörenler örgütün özelliklerini cazip bulduklarında, çalışma ortamlarında sosyal statü sağladıklarında iş doyum elde etmektedirler. İyi bir ast-üst ilişkisi, çalışma şartları, çalışanlar arası ilişkiler, örgütsel ortamda doyum sağlamamanın önemli etkenleri olmaktadır.

### 3.9. İş Ahlakı

İş ahlakını bir yazar şu şekilde tanımlamaktadır: “toplum tarafından görüş birliğine varılmış prensipler, normlar ve standartlar ile tutarlı şekilde işletmecilik uygulaması davranışı.”<sup>2</sup> İşletmeyi oluşturan beşeri unsurlar olan işletme sahip, yönetici ve çalışanlarının, birbirlerine, işletmenin müşterilerine, tedarikçilerine ve içerisinde faaliyet gösterdikleri topluma ve küreselleşmeyle birlikte ilişki içerisine girdikleri diğer toplumlara nasıl davrandıklarına bakılarak bir işletmenin ve bu işletmeyi oluşturan insan unsurunun iş ahlakının ne olduğu anlaşılabilir.

Ahlaka aykırı davranışların neden olduğu kayıplar, güvenin kaybedilmesi, grup çalışmalarının etkinliğinin kaybedilmesi, iletişimin zarar görmesi, bağlılık duygusunun yok olması, imajın zarar görmesi şeklinde sıralanabilir.<sup>3</sup> Tüm bu kayıplar beraberinde, çalışanlarda, işletmenin amaç ve değerlerine olan inancı, işletme adına çaba sarf etme isteğini ve işletme üyeliğini sürdürme arzusunu zedeleyeceğinden, iş tatmininin ve iş motivasyonunun düşmesine neden olacaktır.

<sup>1</sup>A. İrmış, Örgüt Yapısı Açısından Örgüt Kültürü ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi, SBE, YDT, Erzurum, 1995, s.97

<sup>2</sup>S. Bayrak, İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, İstanbul, 2001, ss.3-4

<sup>3</sup>S. Bayrak, 31-32

## İKİNCİ BÖLÜM

### DENİZLİ DEVLET HASTANESİNDE ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

#### 1.DENİZLİ DEVLET HASTANESİ ÇALIŞANLARI HAKKINDA TEMEL BİLGİLER ve SOSYO DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DEĞERLENDİRMESİ

##### 1.1 Denizli Devlet Hastanesi ve Çalışanları Hakkında Temel Bilgiler

Denizli Devlet Hastanesi, tarihi 1916'ya kadar dayanan bir geçmişe sahiptir. Denizli'nin ilk hastanesidir. İlk ismi Menzil hastanesi iken, 1919 yılında Memleket Hastanesi adı ile 50 yatak kapasitesi ile çalışmıştır. 1925 yılında yatak kapasitesi 75'e çıkarılmıştır. 1927 yılında yatak kapasitesi 100'e çıkarılmıştır. 1948 yılında Doğum ve Kadın Hastalıkları binası 2 katlı ve 25 yatak kapasitesi ile hizmete açılmıştır. 1955 yılında mevcut memleket hastanesi, Devlet Hastanesi haline çevrilmiş ve hastanenin yatak kapasitesi de 250'ye ulaşılmıştır. Halen kullanılmakta olan binanın temeli merhum Adnan Menderes tarafından 1950 yılında atılmış fakat açılışı 1972 yılında 200 yatak olarak planlanan binaya 400 yatak yerleştirilmiştir. 1983 yılında Kadın Doğum binası 125 yataklı olarak ilave edilmiş, Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi kliniği devreye girmiştir.

Şu anki Kalp Merkezi adıyla bilinen bina 2006 Temmuz ayında bitirilmiştir. SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devri sonucu, Denizli SSK Bölge Hastanesinin binaları, Denizli Devlet Hastanesi'ne 2005 yılında devredilmiştir. Poliklinikler restore edilerek Ağustos 2006 yılında hizmete sokulmuştur. Ana bina ve Pamukkale Üniversitesinden devralınan "Yüksekokul" binası da gerekli tadilat yapılarak 2007 yılında Denizli Devlet Hastanesi binaları olarak hizmete girmiştir. Bugün 2013 yılı itibariyle 711 yatak kapasitesi ile hizmet vermektedir. Bu yatakların 90'ı yoğun bakım ünitesine aittir.

Denizli Devlet Hastanesi'nde yaklaşık 1300 personel hizmet vermektedir. 2016 yılı itibariyle yardımcı sağlık personeli olarak; 270 uzman hekim, 24 pratisyen hekim, 12 eczacı, 612 hemşire, 223 ebe ve sağlık memuru, 44 anestezi teknisyeni, 11 fizyoterapist, 28 tıbbi sekreter ve 11 idari personel ile hizmet vermektedir. Araştırmanın örnekleme ise hastanenin değişik birimlerinde görev yapan anketi doldurmak isteyen gönüllü toplam 150 kişi ile yapılmıştır.

## 1.2. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

### 1.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri Durumu

DDH çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo: 1 Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

| <b>YAŞINIZ</b>              |         |       |                 |
|-----------------------------|---------|-------|-----------------|
|                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| 20 yaş ve altı              | 9       | 6,0   | 6,0             |
| 21-30 yaş                   | 25      | 16,7  | 22,7            |
| 31- 40 yaş                  | 65      | 43,3  | 66,0            |
| 41- 50 yaş                  | 45      | 30,0  | 96,0            |
| 51 yaş ve üstü              | 6       | 4,0   | 100,0           |
| <b>CİNSİYETİNİZ</b>         |         |       |                 |
| Kadın                       | 124     | 82,7  | 82,7            |
| Erkek                       | 26      | 17,3  | 100,0           |
| <b>EĞİTİM DURUMUNUZ</b>     |         |       |                 |
| Sağlık meslek lisesi mezunu | 16      | 10,7  | 10,7            |
| Ön lisans mezunu            | 59      | 39,3  | 50,0            |
| Lisans mezunu               | 58      | 38,7  | 88,7            |
| Yüksek lisans mezunu        | 7       | 4,7   | 93,3            |
| Diğer                       | 10      | 6,7   | 100,0           |
| <b>MEDENİ DURUMUNUZ</b>     |         |       |                 |
| Bekar                       | 25      | 16,7  | 16,7            |
| Evli                        | 116     | 77,3  | 94,0            |
| Boşanmış                    | 9       | 6,0   | 100,0           |
| Toplam                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının yaşları göz önüne alındığında 31-50 yaş aralığının da %73 oranla genel toplamın en yüksek düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarında çalışma yaşının 31 ila 50 yaşları arasında yoğun olduğu genç ve dinamik çalışan oranının yüksek olduğu, 51 yaş ve üstü çalışanların emekli olduğu görülmektedir. Orta yaş grubu çalışan sayısının daha yüksek olmasının sebebi ise sağlık çalışanlarının belli bir puana sahip olmadan merkezde çalışma olasılığı olmadığı için mesleğin başında taşra teşkilatında çalışması gerekmekte ve yıllar sonra merkezde bir hastaneye tayin isteye bilmekte olmalarıdır.

“Çimen ve Şahin tarafından 2000 yılında yapılan bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi çalışmasında hemşirelerin en düşük, sağlık idarecilerinin ise en yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. ayrıca yaşla doğru orantılı olarak iş doyumunun arttığı, kadınların erkeklerden daha düşük doyuma sahip oldukları ve çocuk sahibi olmanın iş doyumunu olumlu düzeyde etkilediğini bulmuşlardır.”<sup>1</sup>

Bu çalışma bize gösteriyor ki sağlık çalışanlarının cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında çoğunluğu bayanların oluşturduğu yani bu iş yerinde de kadın çalışanların %82,7’lik oranla büyük bir çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak da hemşireliğin uzun yıllardır bilindiği üzere bayan mesleği olmasından dolayı bayan çalışan sayısı daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumları göz önüne alındığında; çalışanların “ön lisans” “lisans” mezunu diyenlerin toplamı genel toplamın yaklaşık %80’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili eğitim durumu göz önüne alındığında; eğitim seviyesinin giderek artmakta olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların meslekteki sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda yüksek lisans mezunlarının da %4.7 lik bir kısma sahip olmasının sebebi son zamanlarda açılan yüksek lisans programlarının artması ve sağlık çalışanlarının eğitime verdikleri önemin artmasından kaynaklanmaktadır.

Sağlık çalışanlarının medeni durumu göz önüne alındığında; çalışanların medeni durumunda “bekâr” olanların oranı genel toplamın yaklaşık 1/10’ını oluşturduğu ve düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların medeni durumunda “evli” olanların oranı

---

<sup>1</sup> M. Çimen – İ. Şahin, “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.5, S.4, Ankara, 2000, s.55

ise genel toplamın yaklaşık 3/4'üne sahip olup en yüksek oranda olduğu görülmüştür. “Boşanmış” olanların oranı ise düşük olarak bulunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının medeni durumuna bakıldığında evli olanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların meslekteki sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilemektedir ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Türk toplumunda uzun yıllardır süre gelen hemşirelik mesleğinin bayan mesleği olarak kabul görmesi, statü ve saygınlığının yüksek olması ile birlikte iş imkanlarının yüksek olması bu kişilerin evlilik yapmasını kolaylaştırmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışmamızda da evli olanların oranı%77.3 lük bir oranla en yüksek olduğu görülmüştür.

## 1.2.2. Katılımcıların Görevli Olduğu Birim, Görevi, Yöneticilik Görevi ve Haftalık Çalışma Durumu

### 1.2.2.1. Sağlık Çalışanlarının Görevli Olduğu Birimlere Göre Durumu

DDH çalışanlarının görevli olduğu birimlere göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo: 2 Sağlık Çalışanlarının Görevli Olduğu Birimlere Göre Dağılımı**

| <b>GÖREVLİ OLDUĞUNUZ BİRİM</b> |                |              |                        |
|--------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Acil                           | 5              | 3,3          | 3,3                    |
| Ameliyathane                   | 40             | 26,7         | 30,0                   |
| Servis                         | 57             | 38,0         | 68,0                   |
| Yoğun Bakım                    | 32             | 21,3         | 89,3                   |
| Diğer                          | 16             | 10,7         | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                  | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Acil servis ve ameliyathanede çalışanların toplamı genel toplamın yaklaşık 1/3’ünü oluşturduğu, yoğun bakımda çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/5’ini oluşturduğu, diğer birimlerde çalışan sağlık personelinin genel toplamın 1/10’unu oluşturduğu bulunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yaptıkları işte, genç



yaşta genelde kurumun ihtiyaç durumuna göre genelde servis birimlerde çalıştıkları, yaş ilerledikçe buldukları birimi değiştirip diğer birimlere kaydıkları görülmüştür.

#### 1.2.2.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleki Bakımdan Görevine Göre Durumu

DDH çalışanlarının mesleki bakımdan görevlerine göre dağılımları durumun ise Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo: 2 Sağlık Çalışanlarının Mesleki Bakımdan Görevine Göre Dağılımı**

| GÖREVİNİZ         |         |       |                 |
|-------------------|---------|-------|-----------------|
|                   | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hemşire           | 79      | 52,7  | 52,7            |
| Ebe               | 30      | 20,0  | 72,7            |
| Sağlık memuru     | 11      | 7,3   | 80,0            |
| Sağlık teknisyeni | 9       | 6,0   | 86,0            |
| Doktor            | 3       | 2,0   | 88,0            |
| Diğer             | 18      | 12,0  | 100,0           |
| Toplam            | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili görev durumu göz önüne alındığında; çalışanların yarısını %52’lik bir oranla 79 kişi olarak hemşireler genel toplamın en yüksek kısmı oluşturmaktadır. Ebe yanıtı veren çalışanların genel toplamda yaklaşık 1/5’lik kısmını oluşturmakta ve 2.ci en yüksek sayıya sahip kısmını oluşturmaktadır. Sağlık memuru, doktor, sağlık teknisyeni çalışanları genel toplamın 1/10’unu oluşturduğu ve düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili görev durumu göz önüne alındığında; hemşire sayının yüksek olduğu, idareci sayısının daha az olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların meslekteki sosyal yönünü ve toplumsal yönünü etkilemektedir.

### 1.2.2.3. Sağlık Çalışanlarının İş Yerinde Yönetici Görevleri

DDH çalışanlarının iş yerindeki yönetici konumunda görevleri dağılımı durumu Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo: 3 Sağlık Çalışanlarının İş Yerinde Yönetici Görevini Göre Dağılımı**

| <b>İŞ YERİNDE YÖNETİCİ GÖREVİNİZ VARMIDIR?</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Evet                                           | 13      | 8,7   | 8,7             |
| Hayır                                          | 137     | 91,3  | 100,0           |
| Toplam                                         | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının iş yerinde bir yönetici göreve sahip olup olmadığı göz önüne alındığında; yönetici göreve sahip olan çalışanların, genel toplamın yaklaşık 1/10'unu oluşturduğu ve düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. “Hayır” diyenlerin ise genel toplamın yaklaşık 4/5'ine yakın ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının genel olarak yönetici görevde yer almadıklarını göstermektedir. Bu da iş doyumları azaltmakta ve dolaylı olarak çalışanın performansını etkilemekte iş verimini düşürmektedir.

#### 1.2.2.4. Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Süreleri

DDH çalışanlarının ortalama çalışma sürelerinin dağılımı durumu ise Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo: 5 Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

| <b>HAFTALIK ORATALAMA ÇALIŞMA SÜRENİZ NEDİR?</b> |                |              |                        |
|--------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                                  | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| 40 saat                                          | 16             | 10,7         | 10,7                   |
| 41-50 saat arası                                 | 105            | 70,0         | 80,7                   |
| 51-60 saat arası                                 | 21             | 14,0         | 94,7                   |
| 61 saat ve daha fazla                            | 8              | 5,3          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                                    | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarının haftalık ortalama çalışma sürelerine bakıldığında normal çalışma saatini aşmayan sağlık çalışanlarının genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturduğu, normal çalışma saatini 10 saat aşan çalışanların ise genel toplamın yaklaşık 3/4 ’ünü oluşturduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Normal çalışma saatini 10-20 saat aşan çalışanların ise genel toplamın yaklaşık 1/5 ‘ini oluşturduğu, normal çalışma saatini 20 saati aşan çalışanların ise genel toplamın yaklaşık 1/10’luk kısmını oluşturmakta ve en düşük orana sahip olduğu bulunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yaptıkları işte, genelde kurumun ihtiyaç durumuna göre mesai saatleri dışında uzun süre çalıştıkları, sadece mesai saatinde görev yapanların ise oranın az olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların performansını ve iş verimini düşürmekte sonuç olarak da iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

#### 1.2.3. Katılımcıların Çalışma Şekli, Mesleği Tercih Sebebi, Aylık Geliri ve Çalışma Biçimi Durumları

##### 1.2.3.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Şekilleri

DDH çalışanlarının çalışma şekillerine göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo: 6 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Şekline Göre Dağılımı**

| <b>ÇALIŞMA ŞEKLİNİZ</b> |         |       |                 |
|-------------------------|---------|-------|-----------------|
|                         | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Sürekli gündüz          | 29      | 19,3  | 19,3            |
| Sürekli gece            | 6       | 4,0   | 23,3            |
| Nöbet + mesai           | 97      | 64,7  | 88,0            |
| Vardiya                 | 10      | 6,7   | 94,7            |
| Diğer                   | 8       | 5,3   | 100,0           |
| Toplam                  | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının çalışma şekillerine bakıldığında sürekli gündüz çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/4'ünü oluşturduğu, sürekli gece ve vardiya şeklinde çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/10'ünü oluşturduğu, nöbet-mesai şeklinde çalışanlar genel toplamın yaklaşık 3/4'ünü oluşturduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Çalışma şekliniz sorusuna diğer yanıtını verenler ise genel toplamın yaklaşık 1/10'ünü oluşturduğu ve düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının çalışma şekillerinde, nöbet + mesai şeklinde çalışmanı daha çok tercih edilmekte ve buda yorgunluk ile sonuçlanmakta ve sosyal hayati olumsuz etkilemektedir. Dolaylı olarak iş doyumunu düşürmekte ve iş verimini azaltmaktadır.

“Oflazlı'nın 2002 yılında ebelerin iş doyumunu belirlemek için yaptığı araştırmada, çalışma ortamından memnun olan ebelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.”<sup>1</sup> Yapılan benzer çalışmalarda da “Demir'in 2003 yılında hemşirelerle yaptığı çalışmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin çoğunluğu özel yaşamlarına ait sorunlar nedeniyle sorun yaşadıklarını belirtirken, gece-gündüz çalışan hemşireler klinikteki iş yükü fazlalığı nedeniyle stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.”<sup>2</sup>

<sup>1</sup> F. Ofazlı, Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Pamukkale Üniversitesi, SABE, YYLT, Denizli, 2002, s.25

<sup>2</sup> Aydın, s.22

### 1.2.3.2. Sağlık Çalışanlarının Mesleği Tercih Etme Sebepleri

DDH çalışanlarının mesleği tercih etme sebeplerini gösteren durumlarına göre dağılımları ise Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo: 7 Sağlık Çalışanlarının Mesleği Tercih Etme Sebeplerini Gösteren Dağılım**

| <b>MESLEĞİNİ TERCİH ETME SEBEBİNİZ</b> |                |              |                        |
|----------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                        | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| İşsizlik                               | 20             | 13,3         | 13,3                   |
| Saygınlık-Statü                        | 2              | 1,3          | 14,7                   |
| Aile Baskısı                           | 24             | 16,0         | 30,7                   |
| Tesadüfen                              | 34             | 22,7         | 53,3                   |
| Kendi İsteğim                          | 70             | 46,7         | 100,0                  |
| Toplam                                 | 150            | 100,0        |                        |

Sağlık çalışanlarının mesleği tercih sebepleri göz önüne alındığında; mesleği tercihi işsizlik olan çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturmakta, “saygınlık-statü” cevabını verenlerin ise çok düşük olduğu bulunmuştur. Mesleği aile baskı ile tercih eden çalışanlar genel toplamın yaklaşık 2/10’unu oluşturduğu, tesadüfen bu mesleği seçen çalışanların genel toplamın yaklaşık 1/4’ünü oluşturduğu görülmüştür. Mesleği kendi isteğiyle seçen çalışanların genel toplamın yaklaşık 1/2’sini oluşturduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının genelde mesleklerini kendi istekleriyle seçtiklerini ve yaptıkları işte mutlu oldukları sonuç olarak da iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

### 1.2.3.3. Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Durumları

DDH çalışanlarının aylık gelir durumlarına göre dağılımları ise Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo: 8 Sağlık Çalışanlarının Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>AYLIK GELİRİNİZ NE KADAR?</b> |                |              |                        |
|----------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                  | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| 1000TL’den az                    | 18             | 12,0         | 12,0                   |
| 1001-2000TL arası                | 31             | 20,7         | 32,7                   |
| 2001-3000TL arası                | 97             | 64,7         | 97,3                   |
| 3001TL ve üzeri                  | 4              | 2,7          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                    | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarının aylık gelir durumu gösteren durum göz önüne alındığında; çalışanların aylık gelir durumu “1001tl’den az” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/10’ini oluşturduğu görülmüştür. Çalışanların aylık gelir duruma “1001-2001tl arası” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/5’ini oluşturduğu, “2001-3001tl arası” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 3/4’ini oluşturduğu ve en yüksek oranda olduğu görülmüştür. “3001tl ve üzeri” diyenler düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanları genelde geçimini sağlamaya yetecek miktarda kazandığını düşünülmektedir. Bu da çalışanların ve ailesinin mesleki, sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilemekte ve iş doyumlarını artırmakta ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır.

#### 1.2.3.4. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Biçimleri

DDH çalışanlarının çalışma biçimine göre dağılımları ise Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo: 9 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Biçimine Göre Dağılımı**

| <b>ÇALIŞMA BİÇİMİNİZ</b> |         |       |                 |
|--------------------------|---------|-------|-----------------|
|                          | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Devlet memuru            | 122     | 81,3  | 81,3            |
| 4/b li sözleşmeli        | 8       | 5,3   | 86,7            |
| Taşeron firma            | 17      | 11,3  | 98,0            |
| Diğer                    | 3       | 2,0   | 100,0           |
| Toplam                   | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının çalışma biçimleri göz önüne alındığında; devlet memuru olarak çalışanlar genel toplamın yaklaşık 4/5’ini oluşturduğu ve en yüksek oranda olduğu görülmüştür. 4/b li sözleşmeli ve taşeron firma işçisi olarak çalışanlar genel toplamın yaklaşık 2/10’unu oluşturduğu düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların meslekteki sosyal ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilemekte ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlamakta bunun sonucu olarak da iş doyumunun arttığı olduğu belirlenmiştir.

#### 1.2.4. Katılım Çalışma İsteği, Çalışma Yerini Tercih Sebebi, Çalışma Nedeni ve Meslekteki Çalışmışlık Süresi Durumları

##### 1.2.4.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma İsteği Durumu

DDH çalışanlarının çalışma isteği durumlarına göre dağılımları ise Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo: 10 Sağlık Çalışanlarının Çalışma İsteği Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>MESLEĞİNİZ DE İSTEYEREK Mİ ÇALIŞIYORSUNUZ?</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                   | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Evet                                              | 123     | 82,0  | 82,0            |
| Hayır                                             | 27      | 18,0  | 100,0           |
| Toplam                                            | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleğinde isteyerek mi çalıştığı göz önüne alındığında; mesleğinde isteyerek çalışanlar, genel toplamın yaklaşık 3/4’ünü oluşturduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. “Hayır” diyenlerin ise genel toplamın yaklaşık 1/4’ine yakın ve düşük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının genel olarak mesleğinde isteyerek çalıştığını göstermektedir. Bu da iş doyumları artırmakta ve dolaylı olarak çalışanın performansını olumlu yönde etkilemektedir ve iş verimini artırmaktadır.

“İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. işi doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli yer tutar. bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Topal, s.19



#### 1.2.4.2. Sağlık Çalışanlarının Çalıştıkları Hastaneyi Tercih Etme Durumu

DDH çalışanlarının çalıştıkları hastaneyi tercih etme durumuna göre dağılımları ise Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo: 11 Sağlık Çalışanlarının Çalıştıkları Hastaneyi Tercih Etme Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>ÇALIŞTIĞINIZ HASTANEYİ TERCİH ETME SEBEBİNİZ?</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                      | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Denizlili olmam                                      | 74      | 49,3  | 49,3            |
| Sınav sonucum                                        | 4       | 2,7   | 52,0            |
| Tayin-atama                                          | 42      | 28,0  | 80,0            |
| Kadro açılması                                       | 5       | 3,3   | 83,3            |
| Memleketime yakın olması                             | 25      | 16,7  | 100,0           |
| Toplam                                               | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastaneyi tercih etme durumları göz önüne alındığında; Denizlili olduğu için çalıştığı hastaneyi tercih eden çalışanların sayısı genel toplamın yaklaşık 1/2’ini oluşturduğu ve en yüksek oranda olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının genel olarak çalıştıkları hastaneyi tercih etme durumunun kendi memleketlerinde olduğundan kaynaklandığı ve bu durumda iş doyumunu doğal olarak da sosyal yönünü olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

### 1.2.4.3. Sağlık Çalışanlarının Şuan Çalışmakta Olduğu Birimde Çalışma Nedenleri

DDH çalışanlarının şuan çalışmakta olduğu birimde çalışma nedeni durumuna göre dağılımları ise Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo: 12 Sağlık Çalışanlarının Şuan Çalışmakta Olduğu Birimde Çalışma Nedeni Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>ŞUAN ÇALIŞMAKTA OLDUĞUNUZ BİRİMDE ÇALIŞMA NEDENİNİZ</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                            | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Uzmanlık alanım olduğu için                                | 16      | 10,7  | 10,7            |
| Kendi isteğimle görevlendirildiğim için                    | 67      | 44,7  | 55,3            |
| İsteğim dışı görevlendirildiğim için                       | 51      | 34,0  | 89,3            |
| Diğer                                                      | 16      | 10,7  | 100,0           |
| Toplam                                                     | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının şuan çalışmakta olduğu birimde çalışma nedenleri göz önüne alındığında; çalışanların bulunduğu birimi uzmanlık alanının olduğu için seçen çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturduğu, kendi isteğiyle görevlendirildiği için çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/2’sini yakın oluşturduğu ve en yüksek oranda olduğu görülmüştür. İsteği dışı görevlendirilip bulunduğu birimde çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/3’ini oluşturduğu ve 2. sırada yer aldığı görülmüştür. “Diğer” yanıtını verenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının çalışmakta olduğu birimde çalışma nedeninin kendi isteği olması durumu yüksek görülmüştür. Bu da çalışanların meslekteki sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilemektedir ve iş doyumlarını artırmakta ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır.

#### 1.2.4.4. Sağlık Çalışanlarının Bu Meslekte Çalışma Süreleri

DDH çalışanlarının şuan bu meslekte ne kadar süredir çalışması durumuna göre dağılımları ise Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo: 13 Sağlık Çalışanlarının Bu Meslekte Ne Kadar Süredir Çalışması Durumuna Göre Dağılım**

| KAÇ YILDIR BU MESLEKTE ÇALIŞIYORSUNUZ? |         |       |                 |
|----------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                        | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| 1 yıldan az                            | 9       | 6,0   | 6,0             |
| 1-5 yıl                                | 23      | 15,3  | 21,3            |
| 6-10 yıl                               | 21      | 14,0  | 35,3            |
| 11-15 yıl                              | 21      | 14,0  | 49,3            |
| 16-20 yıl                              | 26      | 17,3  | 66,7            |
| 21 yıl ve üzeri                        | 50      | 33,3  | 100,0           |
| Toplam                                 | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının birimde (kurumda) çalışma süreleri göz önüne alındığında 1yıldan daha az çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturduğu ve en az yüzdeye sahip olduğu görülmüştür. 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/3’ünü oluşturarak en yüksek orana sahip olduğu belirlenmiş olup, bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yaptıkları işte bilgi ve tecrübe sahibi oldukça ve yaş ilerledikçe buldukları birimi değiştirme ihtiyacı duymadıkları görülmüştür.

“Bodur ve Güler’in 1996 yılında ‘Sağlık yöneticilerinin iş doyumu’ ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, hizmet süresinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği ve hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Derin, s.30

## 1.2.5. Katılımcıların İş Beklentileri ve Doyumsuzluk Yaşadıkları Anlar

### 1.2.5.1. Sağlık Çalışanlarının İşten Beklentileri

DDH çalışanlarının şuan işten beklenti durumuna göre dağılımları ise Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo: 14 Sağlık Çalışanlarının İşten Beklenti Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>BİR İŞTEN BEKLENTİLERİNİZ NELERDİR?</b> |         |       |                 |
|--------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                            | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| İyi bir maaş                               | 109     | 72,7  | 72,7            |
| Güvenli bir ortam                          | 6       | 4,0   | 76,7            |
| İş güvencesi                               | 24      | 16,0  | 92,7            |
| İyi çalışma arkadaşları                    | 5       | 3,3   | 96,0            |
| Eğitim imkânı                              | 1       | 0,7   | 96,7            |
| Sosyal hizmetlerin varlığı                 | 1       | 0,7   | 97,3            |
| Kişisel gelişim                            | 2       | 1,3   | 98,7            |
| Esnek çalışma saatleri                     | 1       | 0,7   | 99,3            |
| Ekip çalışması imkânı                      | 1       | 0,7   | 100,0           |
| Toplam                                     | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının bir işten beklenti durumları göz önüne alındığında; bir işten beklentiye “iyi bir maaş” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 3/4’ini oluşturduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. “Güvenli bir ortam”, “iyi çalışma arkadaşları” ve “kişisel gelişim” yanıtı veren çalışanlar genel toplamın yaklaşık 1/10’unu oluşturduğu görülmüştür. Bu soruya “İş güvencesi” diyenleri oranı genel toplamın yaklaşık 1/5’ini oluşturduğu ve 2. sırada yer aldığı görülmüştür. “eğitim imkânı”, “sosyal hizmetin varlığı”, “esnek çalışma saatleri” ve “ekip çalışması imkânı” diyenlerin ise genel toplamın çok az bir kısmını oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının genelde bir işten beklentisinin iyi bir maaş olduğu görülmüştür. Bu meslekteki

çeşitlilikten dolayı diğer meslek gruplarına göre daha çok olmaktadır. Bu da çalışanların bazı durumlarda iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz etkilemektedir.

#### 1.2.5.2. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşamında Doyumsuzluk Yaşadığı Anlar

DDH çalışanlarının çalışma yaşamında doyumumsuzluk yaşadığı anların durumuna göre dağılımları ise Tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo: 15 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşamında Doyumsuzluk Yaşadığı Anların Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>ÇALIŞMA YAŞAMINDA DOYUMSUZLUK YAŞADIĞINIZ ANLAR</b>                             |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                                    | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Araç gereç temini                                                                  | 16      | 10,7  | 10,7            |
| Ekip üyeleriyle koordineli çalışma                                                 | 11      | 7,3   | 18,0            |
| Meslektaşlarının bana karşı davranışları                                           | 8       | 5,3   | 23,3            |
| Meslektaşarımla sosyal hayattaki paylaşım yetersizliği                             | 8       | 5,3   | 28,7            |
| Kendimi geliştireceğim bilgi kaynaklarına ulaşma güçlüğü                           | 8       | 5,3   | 34,0            |
| Ücret                                                                              | 44      | 29,3  | 63,3            |
| Yönetim biçimi                                                                     | 13      | 8,7   | 72,0            |
| İş yerimin fiziki koşulları                                                        | 7       | 4,7   | 76,7            |
| İşle ilgili iyileştirici ve geliştirici önerilerin dikkate alınmasında yetersizlik | 2       | 1,3   | 78,0            |
| İş güvencesi eksikliği                                                             | 2       | 1,3   | 79,3            |
| Görevim olmayan uygulamaların sıklıkla yaptırılması                                | 5       | 3,3   | 82,7            |
| Hizmet içi eğitim yetersizliği                                                     | 1       | 0,7   | 83,3            |
| İş yükü                                                                            | 23      | 15,3  | 98,7            |
| Hastalarla yaşadığım çatışma                                                       | 2       | 1,3   | 100,0           |
| Toplam                                                                             | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının çalışma yaşamında doyumsuzluk yaşadığı anların belirlenmesi durumuna göre dağılımı göz önüne alındığında; çalışma yaşamında doyumsuzluk yaşadığı anların durumuna “hizmet içi eğitimin yetersizliği” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık 1/100’e yakın bir oran oluşturduğu ve çok düşük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma yaşamında doyumsuzluk yaşadığı alanların belirlenmesi sorusuna “İş yükü” diyenlerin oranın 1/5’e yakın bir değer aldığı ve 2.sırada yer aldığı ve “ücret” diyenlerin oranı genel toplamın 1/4’inden fazla olduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının alınan ücret konusunda yetersiz bir durumun olduğu görülmüştür. Buda çalışanların iş doyumunu ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir.

## 2. KATILIMCILARIN JSS İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

### 2.1. İş Doyumunu Azaltan Faktörler ile İlgili Soruların Araştırma Sonuçları ve Yorumları

#### 2.1.1. Sağlık Çalışanlarının Yaptığı İş Karşılığında Aldığı Ücret Durumu

DDH çalışanlarının yaptığı iş karşılığında adil bir ücret alıp almadığını durumuna göre dağılımları ise Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo: 46 Katılımcı Yaptığı İş Karşılığında Adil Bir Ücret Aldığı Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum</b> |            |              |                 |
|---------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------------|
|                                                                     | Frekans    | Yüzde        | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                    | 55         | 36,7         | 36,7            |
| Katılmıyorum                                                        | 38         | 25,3         | 62,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                 | 14         | 9,3          | 71,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                  | 20         | 13,3         | 84,7            |
| Katılıyorum                                                         | 14         | 9,3          | 94,0            |
| Tamamen katılıyorum                                                 | 9          | 6,0          | 100,0           |
| <b>Toplam</b>                                                       | <b>150</b> | <b>100,0</b> |                 |

Sağlık çalışanlarının yaptığı iş karşılığında adil bir ücret alıp almadığı durumu göz önüne alındığında; çalışanların yaptığı iş karşılığında adil bir ücret aldığını düşünüyorum sorusuna “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” diyenlerin toplamı yaklaşık % 65’lik yüzdeyle en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı ise yaklaşık %16’lık bir oranla düşük bir yüzdeye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yaptığı iş karşılığında adil bir ücret aldığını düşünüyorum durumuna göre dağılımında; adil bir ücret almadığı görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “Lawler, ücretin doyum üzerindeki etkisini incelemiş ve ödenen ücret ile çalışanın algısına göre Kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farkın, bu konuda rol oynayacağına işaret etmiştir. Gözüm ise 1996 yılında yaptığı çalışma da algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması doyumunu sağlamaktadır”<sup>1</sup> sonuçlarını bulmuşlardır.

#### 2.1.2. Sağlık Çalışanlarının İşimde Yükselme Şans Durumu

DDH çalışanlarının işimde yükselme şansım çok düşük olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 17’de verilmiştir.

---

<sup>1</sup> Ertekin, s.19

**Tablo: 17 Sağlık Çalışanlarının İşimde Yükselme Şansım Çok Düşük Olması Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşimde yükselme şansım çok düşüktür.</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                            | 9       | 6,0   | 6,0             |
| Katılmıyorum                                | 15      | 10,0  | 16,0            |
| Kısmen katılmıyorum                         | 21      | 14,0  | 30,0            |
| Kısmen katılıyorum                          | 16      | 10,7  | 40,7            |
| Katılıyorum                                 | 53      | 35,3  | 76,0            |
| Tamamen katılıyorum                         | 36      | 24,0  | 100,0           |
| Toplam                                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının işinde yükselme oranının düşük olması durumu göz önüne alındığında; çalışanların işinde yükselme şansım çok düşüktür durumuna “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” diyenlerin toplamı yaklaşık % 16’lık düşük düzeyde bir orana sahip olduğu “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı ise yaklaşık %60’lik yüzdeyle yüksek oranda bir düzeye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının işinde yükselme şansının çok düşük olduğu tutumuna göre dağılımında; işinde yükselme şansının çok düşük olduğu duruma katıldıkları görülmüştür. Bu da çalışanların mesleklerinde yükselme şanslarının olmadığını düşündükleri için mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Özer ve Bakır’ın 2003 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğu bugünkü görevlerinde önemli bir değişiklik beklemektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aydın, s.21



### 2.1.3. Sağlık Çalışanlarının İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden Memnun Olma Durumu

DDH çalışanlarının işimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun olma durumuna göre dağılımları ise Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo: 18 Sağlık Çalışanlarının İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden Memnun Olma Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                              | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                             | 10      | 6,7   | 6,7             |
| Katılmıyorum                                                                 | 20      | 13,3  | 20,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                          | 7       | 4,7   | 24,7            |
| Kısmen katılıyorum                                                           | 30      | 20,0  | 44,7            |
| Katılıyorum                                                                  | 52      | 34,7  | 79,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                          | 31      | 20,7  | 100,0           |
| Toplam                                                                       | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının işimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim durumu göz önüne alındığında; çalışanların işimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun olmama durumuna “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %75’ini oluşturduğu, görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının işimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun olunmaması durumuna göre dağılımında; çalışanlarda yapılan iş karşılığında hak ve ödeneklerden memnun olunmadığı görülmüştür. Bu da çalışanların yönetime güveni ve mesleki iş doyumunu azalmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

#### 2.1.4. Sağlık Çalışanlarının İşimi İyi Yaptığım Zaman Takdir Edilme Durumu

DDH çalışanlarının işimi iyi yaptığım zaman takdir edilme durumuna göre dağılımları ise Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo: 19 Sağlık Çalışanlarının İşimi İyi Yaptığım Zaman Takdir Edilme Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                      | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                     | 19      | 12,7  | 12,7            |
| Katılmıyorum                                         | 56      | 37,3  | 50,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                  | 14      | 9,3   | 59,3            |
| Kısmen katılıyorum                                   | 35      | 23,3  | 82,7            |
| Katılıyorum                                          | 19      | 12,7  | 95,3            |
| Tamamen katılıyorum                                  | 7       | 4,7   | 100,0           |
| Toplam                                               | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının işimi iyi yaptığım zaman takdir edilme durumu göz önüne alındığında; çalışanların işimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim durumuna “kısmen katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %60’ını oluşturduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının işimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim durumuna göre dağılımında çalışanların işlerini iyi yapmalarına rağmen takdir edilmedikleri görülmüştür. Bu da çalışanların bazen mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada, hemşireler takdir eksikliğinin çalışanlar arasında çatışmaya yol açtığını belirtmişlerdir”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aydın, s.23

### 2.1.5. Sağlık Çalışanlarının İşyerimdeki Kurallar İşi Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmakta Durumu

DDH çalışanlarının işyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmakta durumuna göre dağılımları ise Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo: 20 Sağlık Çalışanlarının İşyerimdeki Kurallar İşi Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmakta Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                     | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                    | 7       | 4,7   | 4,7             |
| Katılmıyorum                                                        | 25      | 16,7  | 21,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                                 | 24      | 16,0  | 37,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                  | 46      | 30,7  | 68,0            |
| Katılıyorum                                                         | 38      | 25,3  | 93,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                 | 10      | 6,7   | 100,0           |
| Toplam                                                              | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili işyerinde kurallar işi hakkıyla yapılmasını zorlaştırmaktadır durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %63’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının işyerinde kurallar işi hakkıyla yapılmasını zorlaştırmaktadır durumuna göre dağılımında; çalışanların işyerindeki kuralların yaptığı işi hakkıyla yapılmasını zorlaştırdığı görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Dolaylı olarak idareci-sağlık çalışanı ilişkileri zedelenmekte, idareciye duyulan güven sarsılmakta, hizmetin kalitesi düşmektedir.

## 2.1.6. Sağlık Çalışanlarının İşyerimde Ücret Artışları Az Olduğunu Düşünmesi Durumu

DDH çalışanlarının işyerimde ücret artışları az olduğunu düşünmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo: 21 Sağlık Çalışanlarının İşyerimde Ücret Artışları Az Olduğunu Düşünmesi Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşyerimde ücret artışları az oluyor.</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                            | 5       | 3,3   | 3,3             |
| Katılmıyorum                                | 8       | 5,3   | 8,7             |
| Kısmen katılmıyorum                         | 14      | 9,3   | 18,0            |
| Kısmen katılıyorum                          | 14      | 9,3   | 27,3            |
| Katılıyorum                                 | 56      | 37,3  | 64,7            |
| Tamamen katılıyorum                         | 53      | 35,3  | 100,0           |
| Toplam                                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının işyerindeki ücret artışlarının az olduğunu düşünmesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 75’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanların mesleği ile ilgili yetersiz ücret artış durumuna göre dağılımında; çalışanların yetersiz ödüllendirme ve yetersiz ücret artışına maruz kaldığı görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını düşürmekte; ailesini, iş yerindeki ve toplumdaki kişiler arası ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Ünal ve arkadaşlarının 2001 yılında yapmış olduğu çalışmasında, aylık gelirini yeterli bulan hekimlerin yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Yine Tortumoğlu ve arkadaşlarının 2004 yılında yapmış oldukları çalışmasında, hekim ve sağlık memurlarının mesleki sorunları arasında ücret ve özlük

haklarındaki yetersizliğin ilk sırada yer aldığı saptanmıştır. Benzer şekilde hemşireler de aldıkları ücretin mesleki bilgi ve becerilerine uygun olmadığını belirtmektedirler.<sup>1</sup>

#### 2.1.7. Sağlık Çalışanlarının İşini İyi Yapana Adil Olarak Yükselme Şansı Verildiğini Düşünmesi Durumu

DDH çalışanlarının işini iyi yapana adil olarak yükselme şansı verildiğini düşünmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo: 22 Sağlık Çalışanlarının İşini İyi Yapana Adil Olarak Yükselme Şansı Verildiğini Düşünmesi Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.</b> |            |              |                 |
|--------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------------|
|                                                                    | Frekans    | Yüzde        | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                   | 47         | 31,3         | 31,3            |
| Katılmıyorum                                                       | 58         | 38,7         | 70,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                | 11         | 7,3          | 77,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                 | 19         | 12,7         | 90,0            |
| Katılıyorum                                                        | 12         | 8,0          | 98,0            |
| Tamamen katılıyorum                                                | 3          | 2,0          | 100,0           |
| <b>Toplam</b>                                                      | <b>150</b> | <b>100,0</b> |                 |

Sağlık çalışanlarının işini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı verilmesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %70’inden fazla olduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanların mesleği ile ilgili işini iyi yapana adil bir yükselme şansı verilmesi durumuna göre dağılımında; çalışanların işlerini iyi bir şekilde yapmalarına rağmen adil bir yükselme şansının verilmediği görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını düşürmekte; ailesini, iş yerindeki ve toplumdaki kişiler arası ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

<sup>1</sup> Aydın, s.20

## 2.1.8. Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Çalışana Karşı Adil Olmaması Durumu

DDH çalışanlarının yöneticinin çalışana karşı adil olmaması durumuna göre dağılımları ise Tablo 23’de verilmiştir.

**Tablo: 23 Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Çalışana Karşı Adil Olmaması Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>Yöneticim bana karşı adil değildir.</b> |                |              |                        |
|--------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                            | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                           | 17             | 11,3         | 11,3                   |
| Katılmıyorum                               | 39             | 26,0         | 37,3                   |
| Kısmen katılmıyorum                        | 18             | 12,0         | 49,3                   |
| Kısmen katılıyorum                         | 31             | 20,7         | 70,0                   |
| Katılıyorum                                | 32             | 21,3         | 91,3                   |
| Tamamen katılıyorum                        | 13             | 8,7          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                              | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili çalışma saatlerinde yönetimin gösterdiği adil olmayan davranış durumu göz önüne alındığında; “hiç katılmıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık 1/9’ini oluşturduğu, “katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/4’inden fazla olduğu ve en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Çalışma saatlerinde yönetimin gösterdiği adil olmayan davranış durumuna “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/8’ini oluşturduğu, “kısmen katılıyorum” diyenlerin genel toplamın yaklaşık 1/5’ini oluşturduğu, “katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık 1/5’inden daha fazla olduğu ve 2. sırada yer aldığı, “tamamen katılıyorum” diyenlerin ise genel toplamın yaklaşık 1/10’undan daha az bir kısmını oluşturduğu ve düşük bir yüzdeye sahip olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların yönetime güvenini azalmasına, mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

### 2.1.9. Sağlık Çalışanlarında İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığı Çabaların Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenmesi Durumu

DDH çalışanlarının iyi bir iş yapmak için harcadığı çabaların nadiren formalite işler tarafından engellenmesi durumu gösteren dağılımı Tablo 24’de verilmiştir.

**Tablo: 24Sağlık Çalışanlarında İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığı Çabaların Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenmesi Durumu Gösteren Dağılımı**

| <b>İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                                                | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                                               | 9       | 6,0   | 6,0             |
| Katılmıyorum                                                                                   | 28      | 18,7  | 24,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                                                            | 28      | 18,7  | 43,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                                             | 39      | 26,0  | 69,3            |
| Katılıyorum                                                                                    | 35      | 23,3  | 92,7            |
| Tamamen katılıyorum                                                                            | 11      | 7,3   | 100,0           |
| Toplam                                                                                         | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında iyi bir iş yapmak için harcadığı çabaların nadiren formalite işler tarafından engellenmesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 60’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.

#### 2.1.10. Sağlık Çalışanlarının Çalışmış Olduğu İşyerinin Hedeflerinin Açık Ve Belirgin Olmaması Durumu

DDH çalışanlarının çalışmış olduğu işyerinin hedeflerinin açık ve belirgin olmaması durumunu gösteren dağılımı ise Tablo 25’de verilmiştir.

**Tablo: 5 Sağlık Çalışanlarının Çalışmış Olduğu İşyerinin Hedeflerinin Açık Ve Belirgin Olmaması Durumuna Göre Dağılım**

| <b>Bu işyerinin hedefleri bana belirgin ve açık gelmiyor.</b> |                |              |                        |
|---------------------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                                               | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                                              | 14             | 9,3          | 9,3                    |
| Katılmıyorum                                                  | 24             | 16,0         | 25,3                   |
| Kısmen katılmıyorum                                           | 27             | 18,0         | 43,3                   |
| Kısmen katılıyorum                                            | 46             | 30,7         | 74,0                   |
| Katılıyorum                                                   | 29             | 19,3         | 93,3                   |
| Tamamen katılıyorum                                           | 10             | 6,7          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                                                 | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarının çalışmış olduğu işyerinin hedeflerinin açık ve belirgin olmaması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum”, ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %58’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının kendilerini buldukları kurumda güvende hissetmemekte bu iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.



### 2.1.11. Sağlık Çalışanlarının Aldıkları Ücret Konusunda Takdir Görmediklerinin Düşünülmesi Durumu

DDH çalışanlarının aldıkları ücret konusunda takdir görmediklerinin düşünülmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 26’da verilmiştir.

**Tablo: 26 Sağlık Çalışanlarının Aldıkları Ücret Konusunda Takdir Görmediklerinin Düşünülmesi Durumuna Göre Dağılım**

| <b>Bana verdikleri ücretleri düşündüğümde takdir görmediğimi düşünüyorum</b> |            |              |                 |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------------|
|                                                                              | Frekans    | Yüzde        | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                             | 8          | 5,3          | 5,3             |
| Katılmıyorum                                                                 | 21         | 14,0         | 19,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                                          | 20         | 13,0         | 32,7            |
| Kısmen katılıyorum                                                           | 29         | 19,3         | 52,0            |
| Katılıyorum                                                                  | 35         | 23,3         | 75,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                          | 37         | 24,7         | 100,0           |
| <b>Toplam</b>                                                                | <b>150</b> | <b>100,0</b> |                 |

Sağlık çalışanlarının aldıkları ücret konusunda takdir görmediklerinin düşünülmesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %70’ini oluşturduğu gözlenmiştir. Bu da çalışanların işyerlerinde ücretlerinden tatmin olmadıklarını göstermekte ve mesleki iş doyumlarını azaltmakta olup iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar aynı çalışmalar yapılsa da “yapılan başka bir çalışmada, yapılan işin takdir edilmesi, ücret, servis hizmetleri, lojman imkânları, yöneticilerin çalışanların doyumunu için çaba sarf etmeleri, aynı yardımlar ve ödül-takdir adaleti konuları hemşirelerin en az doyum aldıkları konular olarak saptanmıştır.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aydın, s.23

## 2.1.12. Sağlık Çalışanlarda İşyerlerindeki Çalışanların Diğer İşyerlerindeki gibi Hızlı Yükselme Gösterdiği Düşüncesi Durumu

DDH çalışanlarının işyerlerindeki çalışanların diğer işyerlerindeki gibi hızlı yükselme gösterdiği düşüncesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo: 67 Sağlık Çalışanlarda İşyerlerindeki Çalışanların Diğer İşyerlerindeki gibi Hızlı Yükselme Gösterdiği Düşüncesi Durumuna göre Dağılım**

| <b>Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedir.</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                                 | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                                | 39      | 26,0  | 26,0            |
| Katılmıyorum                                                                    | 54      | 36,0  | 62,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                             | 14      | 9,3   | 71,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                              | 26      | 17,3  | 88,7            |
| Katılıyorum                                                                     | 13      | 8,7   | 97,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                             | 4       | 2,7   | 100,0           |
| Toplam                                                                          | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarda işyerlerindeki çalışanların diğer işyerlerindeki gibi hızlı yükselme gösterdiği düşüncesi durumu göz önüne alındığında, bu duruma “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %75’ini oluşturduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların ve ailesinin mesleki, sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumsuz yönde etkilemekte ve iş doyumlarını azaltmaktadır.

### 2.1.13. Sağlık Çalışanlarda Yöneticilerin Çalışanlarının Hislerine İlgisinin Az Olması Durumu

DDH çalışanlarının yöneticilerin çalışanlarının hislerine ilgisinin az olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo: 28 Sağlık Çalışanlarda Yöneticilerin Çalışanlarının Hislerine İlgisinin Az Olması Durumunun Dağılımı**

| <b>Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösteriyor.</b> |         |       |                 |
|--------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                    | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                   | 12      | 8,0   | 8,0             |
| Katılmıyorum                                                       | 33      | 22,0  | 30,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                | 22      | 14,7  | 44,7            |
| Kısmen katılıyorum                                                 | 32      | 21,3  | 66,0            |
| Katılıyorum                                                        | 26      | 17,3  | 83,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                | 25      | 16,7  | 100,0           |
| Toplam                                                             | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarda yöneticilerin çalışanlarının hislerine ilgisinin az olması durumu göz önüne alındığında, bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı %57’sini oluşturduğunu göstermektedir. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yöneticileri tarafından hislerine ilgisinin az olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Aydın’ın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre bireyin çalıştığı ortamı temiz, rahat ve güvenli bulması onda doyum yaratabilir demektedir. Bu durum sağlık alanının da çalışanlar için çok daha önemlidir. Çalışma ortamındaki olumsuzluklar, bireyin çalışmasını etkiler. Herzberg, çalışma koşullarını doyumsuzluk yaratan sağlık faktörleri arasında sıralamıştır.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ertekin, s.21

#### 2.1.14. Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Aldıkları Hak ve Ödeneklerin Adil Olması Durumu

DDH çalışanlarının işyerinde aldıkları hak ve ödeneklerin adil olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo: 29 Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Aldıkları Hak ve Ödeneklerin Adil Olması Durumunun Dağılımı**

| <b>İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                      | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                     | 36      | 24,0  | 24,0            |
| Katılmıyorum                                         | 41      | 27,3  | 51,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                  | 16      | 10,7  | 62,0            |
| Kısmen katılıyorum                                   | 32      | 21,3  | 83,3            |
| Katılıyorum                                          | 15      | 10,0  | 93,3            |
| Tamamen katılıyorum                                  | 10      | 6,7   | 100,0           |
| Toplam                                               | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının işyerinde aldıkları hak ve ödeneklerin adil olması durumu göz önüne alındığında, bu duruma “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı %65’sini oluşturduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre; sağlık çalışanları işyerinde aldığı hak ve ödeneklerin adil olmadığını düşünmektedir. Bu da iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Tovey ve Adams ‘ın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre hemşirelerin doyumsuzluk kaynakları olarak; çalışma ilişkileri, eleman yetersizliği, yönetim, profesyonellik ile ilgili olarak zayıf standartta bakım verme ve iş dışı baskı unsurlarını bulmuştur. Adams ve Bond ise, birçok hemşirenin koğuş sistemli yatan hasta kliniklerinin durumlarını ve özelliklerini pozitif değerlendirdiğini bildirmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, iş doyumuyla; hemşire ekibinin bağlılığı, çalışan organizasyonu, klinik içi uygulamada ulaşılan mesleki düzey bir başka ifadeyle kaliteli bakım verilmesi, ekip üyeleriyle uyumlu çalışma arasında yüksek korelasyon bulunmuştur.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Topal, s.19

#### 2.1.15. Sağlık Çalışanlarında Bu İşyerinde Çalışanları Çok Az Ödüllendirilmesi Durumu

DDH çalışanlarının bu işyerinde çalışanları çok az ödüllendirilmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 30’da verilmiştir.

**Tablo: 30 Sağlık Çalışanlarında Bu İşyerinde Çalışanları Çok Az Ödüllendirilmesi Durumunun Dağılımı**

| <b>Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                            | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                           | 7       | 4,7   | 4,7             |
| Katılmıyorum                                               | 16      | 10,7  | 15,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                        | 14      | 9,3   | 24,7            |
| Kısmen katılıyorum                                         | 24      | 16,0  | 40,7            |
| Katılıyorum                                                | 57      | 38,0  | 78,7            |
| Tamamen katılıyorum                                        | 32      | 21,3  | 100,0           |
| Toplam                                                     | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında bu işyerinde çalışanları çok az ödüllendirilmesi durumu göz önüne alındığında, bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %75’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu da sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurum tarafından yeterince ödüllendirilmediklerini ve takdir görmediklerini düşünmektedirler. Bunun sonucu olarak mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

## 2.1.16. Sağlık Çalışanlarının İş Yerlerinde Çok İş Yapması Gerektiği Düşüncesinin Durumu

DDH çalışanlarının iş yerlerinde çok iş yapması gerektiği düşüncesinin durumuna göre dağılımları ise Tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo: 31 Sağlık Çalışanlarının İş Yerlerinde Çok İş Yapması Gerektiği Düşüncesinin Durumunun Dağılımı**

| <b>İş yerinde yapmam gereken çok iş var</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                            | 1       | 0,7   | 0,7             |
| Katılmıyorum                                | 11      | 7,3   | 8,0             |
| Kısmen katılmıyorum                         | 17      | 11,3  | 19,3            |
| Kısmen katılıyorum                          | 28      | 18,7  | 38,0            |
| Katılıyorum                                 | 60      | 40,0  | 78,0            |
| Tamamen katılıyorum                         | 33      | 22,0  | 100,0           |
| Toplam                                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının iş yerlerinde yapılması gereken işin çok olduğu durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %82 olarak yüksek bir kısmını oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının iş yükünün fazla olduğunu bu da iş doyumunu azalttığı görülmüştür.

## 2.1.17. Sağlık Çalışanlarında Çalışanların Çoğu Zaman İşyerinde Neler Olduğunu Bilmemesi Durumu

DDH çalışanlarının çalışanların çoğu zaman işyerinde neler olduğunu bilmemesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo: 32 Sağlık Çalışanlarında Çalışanların Çoğu Zaman İşyerinde Neler Olduğunu Bilmemesi Durumunun Dağılımı**

| <b>Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.</b> |         |       |                 |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                         | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                        | 13      | 8,7   | 8,7             |
| Katılmıyorum                                                            | 16      | 10,7  | 19,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                                     | 28      | 18,7  | 38,0            |
| Kısmen katılıyorum                                                      | 50      | 33,3  | 71,3            |
| Katılıyorum                                                             | 33      | 22,0  | 93,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                     | 10      | 6,7   | 100,0           |
| Toplam                                                                  | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında çalışanların çoğu zaman işyerinde neler olduğunu bilmemesi durumu göz önüne alındığında; bu durumda “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %65’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucu gösteriyor ki çalışanların yönetime güvenini ve karşılıklı sevgisini azalmakta ve mesleki iş doyumları azalmaktadır.

## 2.1.18. Sağlık Çalışanlarında Ücret Artışlarından Memnun Olma Durumu

DDH çalışanlarının ücret artışlarından memnun olma durumuna göre dağılımları ise Tablo 33’de verilmiştir.

**Tablo: 33 Sağlık Çalışanlarında Ücret Artışlarından Memnun Olma Durumunun Dağılımı**

| <b>Ücretimdeki artışlardan memnunum</b> |                |              |                        |
|-----------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                         | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                        | 65             | 43,3         | 43,3                   |
| Katılmıyorum                            | 36             | 24,0         | 67,3                   |
| Kısmen katılmıyorum                     | 9              | 6,0          | 73,3                   |
| Kısmen katılıyorum                      | 18             | 12,0         | 85,3                   |
| Katılıyorum                             | 14             | 9,3          | 94,7                   |
| Tamamen katılıyorum                     | 8              | 5,3          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                           | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarında ücret artışlarından memnun olma durumu göz önüne alındığında; bu duruma “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %75’ ine yakın bir oran oluşturduğu ve yüksek bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; sağlık çalışanları yapılan ücret artışlarından memnun olmadıkları saptanmıştır. Bu da çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.



## 2.1.19. Sağlık Çalışanlarında İş Yerlerinde Alması Gerekip De Olmadığı Ek Ödeneklerin ve Hakların Olması Durumu

DDH çalışanlarının iş yerlerinde alması gerekip de olmadığı ek ödeneklerin ve hakların olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 34’de verilmiştir.

**Tablo: 34 Sağlık Çalışanlarında İş Yerlerinde Alması Gerekip De Olmadığı Ek Ödeneklerin ve Hakların Olması Durumunun Dağılımı**

| <b>İş yerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.</b> |         |       |                 |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                              | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                             | 12      | 8,0   | 8,0             |
| Katılmıyorum                                                                 | 21      | 14,0  | 22,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                          | 17      | 11,3  | 33,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                           | 21      | 14,0  | 47,3            |
| Katılıyorum                                                                  | 38      | 25,3  | 72,7            |
| Tamamen katılıyorum                                                          | 41      | 27,3  | 100,0           |
| Toplam                                                                       | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında iş yerlerinde alması gerekip de olmadığı ek ödeneklerin ve hakların olması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %70’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; sağlık çalışanlarının ek ödeme ve haklarının yeterli olmadığı bunun sonucu olarak da işverenle arasında güvensizlik duygusunu artırmaktadır. Bu da iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

## 2.1.20. Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Çok Fazla Yazışma ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorunda Olma Durumu

DDH çalışanlarının işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorunda olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 35’de verilmiştir.

**Tablo: 35 Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Çok Fazla Yazışma ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorunda Olma Durumunu Gösteren Dağılımı**

| <b>Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım</b> |                |              |                        |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                                                              | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                                                             | 9              | 6,0          | 6,0                    |
| Katılmıyorum                                                                 | 22             | 14,7         | 20,7                   |
| Kısmen katılmıyorum                                                          | 18             | 12,0         | 32,7                   |
| Kısmen katılıyorum                                                           | 17             | 11,3         | 44,0                   |
| Katılıyorum                                                                  | 36             | 24,0         | 68,0                   |
| Tamamen katılıyorum                                                          | 48             | 32,0         | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                                                                | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarında işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorunda olma durumu göz önüne alındığında; bu duruma “tamamen katılıyorum”, “kısmen katılıyorum” ve “katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın % 70’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucu gösteriyor ki; sağlık çalışanlarının iş yerinde çok fazla evrak işi ve iş yükünün fazla olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların bazen mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

### 2.1.21. Sağlık Çalışanlarında Çabaların Gerektiği Kadar Ödüllendirilmemesi Durumu

DDH çalışanlarının çabaların gerektiği kadar ödüllendirilmemesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 36’da verilmiştir.

**Tablo: 36 Sağlık Çalışanlarında Çabaların Gerektiği Kadar Ödüllendirilmemesi Durumunun Dağılımı**

| <b>Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.</b> |         |       |                 |
|-------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                   | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                  | 4       | 2,7   | 2,7             |
| Katılmıyorum                                                      | 15      | 10,0  | 12,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                               | 14      | 9,3   | 22,0            |
| Kısmen katılıyorum                                                | 22      | 14,7  | 36,7            |
| Katılıyorum                                                       | 55      | 36,7  | 73,3            |
| Tamamen katılıyorum                                               | 40      | 26,7  | 100,0           |
| Toplam                                                            | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında çabaların gerektiği kadar ödüllendirilmemesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranının genel toplamın yaklaşık %80 olarak yüzsek düzeyde bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; sağlık çalışanlarının yeterince ödüllendirilmediği ve takdir görmediği belirlenmiştir. Bu da sağlık çalışanlarının iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

## 2.1.22. Sağlık Çalışanlarında Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğunun Düşünülmesi Durumu

DDH çalışanlarının yükselmek için yeterli şansa sahip olduğunun düşünülmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 37’de verilmiştir.

**Tablo: 37 Sağlık Çalışanlarında Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğunun Düşünülmesi Durumunun Dağılımı**

| <b>Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.</b> |         |       |                 |
|-----------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                 | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                | 41      | 27,3  | 27,3            |
| Katılmıyorum                                                    | 35      | 23,3  | 50,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                             | 15      | 10,0  | 60,7            |
| Kısmen katılıyorum                                              | 18      | 12,0  | 72,7            |
| Katılıyorum                                                     | 26      | 17,3  | 90,0            |
| Tamamen katılıyorum                                             | 15      | 10,0  | 100,0           |
| Toplam                                                          | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında yükselmek için yeterli şansa sahip olduğunun düşünülmesi durumu göz önüne alındığında; bu duruma “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın %62’sini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre, sağlık çalışanlarının görevde yükselmek için yeterli şansa sahip olmadığını düşünmektedir. Bu durumda da çalışanların işverenine güveni azalıyor ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “Vara’nın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmada hemşirelik gibi ilerleme fırsatının çok az olduğu mesleklerde işin bu yönü doyumsuzluğu yaratabilir”<sup>1</sup> demektedir.

<sup>1</sup> Ertekin, s.21

### 2.1.23. Sağlık Çalışanlarının İş Yerindeki Çekişme ve Kavganın Çok Fazla Olması Durumu

DDH çalışanlarının iş yerindeki çekişme ve kavganın çok fazla olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 38’de verilmiştir.

**Tablo: 38Sağlık Çalışanlarının İş Yerindeki Çekişme ve Kavganın Çok Fazla Olması Durumunun Dağılımı**

| <b>İş yerimde çok fazla çekişme ve kavga var</b> |         |       |                 |
|--------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                  | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                 | 17      | 11,3  | 11,3            |
| Katılmıyorum                                     | 25      | 16,7  | 28,0            |
| Kısmen katılmıyorum                              | 14      | 9,3   | 37,3            |
| Kısmen katılıyorum                               | 50      | 33,3  | 70,7            |
| Katılıyorum                                      | 22      | 14,7  | 85,3            |
| Tamamen katılıyorum                              | 22      | 14,7  | 100,0           |
| Toplam                                           | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının iş yerindeki çekişme ve kavganın çok fazla olması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın %65’sini oluşturduğu belirlenmiştir. Bu çalışma göstermektedir ki; sağlık çalışanlarının iş yerindeki çekişmenin iş yerinde huzuru bozduğunu ve iş arkadaşları arasında uyumu bozduğu görülmüştür. Bu da işyerindeki düzen ve ilişkinin olumsuz yönde etkilenmesi sebebiyle ve iş doyumunu azalmaktadır.

#### 2.1.24. Sağlık Çalışanlarında Yapılması Gereken İşlerin Yeterince Açık ve Net Olmaması Durumu

DDH çalışanlarının yapılması gereken işlerin yeterince açık ve net olmaması durumuna göre dağılımları ise Tablo 39’da verilmiştir.

**Tablo: 39 Sağlık Çalışanlarında Yapılması Gereken İşlerin Yeterince Açık ve Net Olmaması Durumunun Dağılımı**

| <b>Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.</b> |         |       |                 |
|-------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                            | 18      | 12,0  | 12,0            |
| Katılmıyorum                                                | 24      | 16,0  | 28,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                         | 19      | 12,7  | 40,7            |
| Kısmen katılıyorum                                          | 48      | 32,0  | 72,7            |
| Katılıyorum                                                 | 21      | 14,0  | 86,7            |
| Tamamen katılıyorum                                         | 20      | 13,3  | 100,0           |
| Toplam                                                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının yapması gereken işlerinin açık ve net olması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum”, ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın %60’ını oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucu gösteriyor ki; sağlık çalışanlarının iş tanımlarının net olmadığı bunun sonucunda da çalışanlar arası iş yükünün doğru ve adil olarak yapılmadığı görülmüştür. Bu da çalışanların işverene güvenini azaltmakta ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

## 2.2. İş Doyumunu Artıran Faktörler ile İlgili Soruların Araştırma Sonuçları ve Yorumları

### 2.2.1. Sağlık Çalışanlarının Yöneticisinin Yaptığı İşte Yeterli Olma Durumu

DDH çalışanlarının işimde yöneticisinin yaptığı işte yeterli olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 40'da verilmiştir.

**Tablo: 40 Sağlık Çalışanlarının Yöneticisinin Yaptığı İşte Yeterli Olma Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.</b> |                |              |                        |
|---------------------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                                   | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                                  | 13             | 8,7          | 8,7                    |
| Katılmıyorum                                      | 20             | 13,3         | 22,0                   |
| Kısmen katılmıyorum                               | 29             | 19,3         | 41,3                   |
| Kısmen katılıyorum                                | 36             | 24,0         | 65,3                   |
| Katılıyorum                                       | 41             | 27,3         | 92,7                   |
| Tamamen katılıyorum                               | 11             | 7,3          | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                                     | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarının yöneticinin yaptığı işte oldukça yeterli olma durumuna göre dağılımı göz önüne alındığında; çalışanlarının yöneticinin yaptığı işte oldukça yeterlidir durumuna “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı yaklaşık %60'lik yüzdeyle büyük bir çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki yöneticinin yaptığı işte oldukça yeterli olma durumuna göre dağılımında; çalışanlarınlar yöneticinin yaptığı işte yeterli olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemekte, çalışanları pozitif yönde motive etmektedir.

## 2.2.2. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Arkadaşlarını Sevme Durumu

DDH çalışanlarının çalışma arkadaşlarını sevme durumuna göre dağılımları ise Tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo: 41 Sağlık Çalışanlarının Çalışma Arkadaşlarını Sevme Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.</b> |         |       |                 |
|-------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                 | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                | 3       | 2,0   | 2,0             |
| Katılmıyorum                                    | 5       | 3,3   | 5,3             |
| Kısmen katılmıyorum                             | 13      | 8,7   | 14,0            |
| Kısmen katılıyorum                              | 41      | 27,3  | 41,3            |
| Katılıyorum                                     | 52      | 34,7  | 76,0            |
| Tamamen katılıyorum                             | 36      | 24,0  | 100,0           |
| Toplam                                          | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili birlikte çalıştığı arkadaşları sevme durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 60’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinde birlikte çalıştığı kişilerle ilişkilerinin iyi olması durumuna göre dağılımında; birlikte çalıştığım insanları sevdiği ve ilişkilerinin iyi olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların hem mesleki hem de sosyal hayattaki iş doyumlarını artırmakta, iş performansını ve aile ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “Vara’nın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmada uygun iş saatleri, yeterli eleman ve hoş iş çevresi hemşirelerde doyumunu arttırmaktadır”<sup>1</sup> demektedir.

<sup>1</sup> Ertekin, s.21



### 2.2.3. Sağlık Çalışanlarının Bazen Yaptığı İşlerin Çok Anlamsız Bulma Durumu

DDH çalışanlarının bazen yaptığı işlerin çok anlamsız bulma durumuna göre dağılımları ise Tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo: 47 Sağlık Çalışanlarının Bazen Yaptığı İşlerin Çok Anlamsız Bulma Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.</b> |         |       |                 |
|----------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                               | 35      | 23,3  | 23,3            |
| Katılmıyorum                                                   | 42      | 28,0  | 51,3            |
| Kısmen katılmıyorum                                            | 12      | 8,0   | 59,3            |
| Kısmen katılıyorum                                             | 24      | 16,0  | 75,3            |
| Katılıyorum                                                    | 32      | 21,3  | 96,7            |
| Tamamen katılıyorum                                            | 5       | 3,3   | 100,0           |
| Toplam                                                         | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili yaptığı işi bazen çok anlamsız olduğunu hissetme durumu göz önüne alındığında; bu duruma “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %56’sını oluşturduğu, görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanlarının yaptığı işi bazen çok anlamsız olduğunu hissetme durumuna göre dağılımında; çalışanların yaptığı işleri anlamlı bulduğu görülmüştür. Bu da çalışanların hem mesleki hem de sosyal hayattaki iş doyumlarını artırmakta, iş performansını ve aile ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir.

#### 2.2.4. Sağlık Çalışanlarının İşyerindeki İletişimini İyi Olma Durumu

DDH çalışanlarının işyerindeki iletişimini iyi olma durumuna göre dağılımları ise Tablo 43’de verilmiştir.

**Tablo: 43 Sağlık Çalışanlarının İşyerindeki İletişimini İyi Olma Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.</b> |         |       |                 |
|---------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                         | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                        | 6       | 4,0   | 4,0             |
| Katılmıyorum                                            | 19      | 12,7  | 16,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                     | 24      | 16,0  | 32,7            |
| Kısmen katılıyorum                                      | 37      | 24,7  | 57,3            |
| Katılıyorum                                             | 45      | 30,0  | 87,3            |
| Tamamen katılıyorum                                     | 19      | 12,7  | 100,0           |
| Toplam                                                  | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili çalıştığı yerdeki iletişimin iyi olduğunu düşünme durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenler genel toplamın yaklaşık %70’e yakını oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; bu oranlar gösteriyor ki sağlık çalışanların mesleği ile ilgili çalıştığı yerdeki iletişimin iyi olduğunu düşünmesi durumuna göre dağılımında bazen ilişkiler kötü olsa da genelde iş ilişkilerinin iyi olduğu görülmüştür. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “Nolan’ın 1998 yılında yapmış olduğu çalışmada 12 aylık sürede, farklı ülkelerde yapılmış, ayrıntılı iş doyum çalışmasında, hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili iki faktör bulmuştur. Bunlardan birisi, hemşirelerin hastalara iyi bakım verebilmeleri için gerekli farkına varma yeteneğine sahip olmaları diğeri ise birlikte çalıştıkları kişilerle iyi ilişkiler kurabilmeleridir” demektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Topal, s.19

## 2.2.5. Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Verilen Hak ve Ödeneklerin Diğer İşletmeler Kadar İyi Olması Durumu

DDH çalışanlarının işyerinde verilen hak ve ödeneklerin diğer işletmeler kadar iyi olması durumuna göre dağılımları ise Tablo 44’de verilmiştir.

**Tablo: 44 Sağlık Çalışanlarında İşyerinde Verilen Hak ve Ödeneklerin Diğer İşletmeler Kadar İyi Olması Durumuna Göre Dağılımı**

| <b>İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.</b> |         |       |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                               | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                              | 14      | 9,3   | 9,3             |
| Katılmıyorum                                                                  | 37      | 24,7  | 34,0            |
| Kısmen katılmıyorum                                                           | 19      | 12,7  | 46,7            |
| Kısmen katılıyorum                                                            | 45      | 30,0  | 76,7            |
| Katılıyorum                                                                   | 31      | 20,7  | 97,3            |
| Tamamen katılıyorum                                                           | 4       | 2,7   | 100,0           |
| Toplam                                                                        | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında işyerinde verilen hak ve ödeneklerin diğer işletmeler kadar iyi olması durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 55’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu da çalışanların işyerlerine güvenini artırmakta, mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

## 2.2.6. Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Hoşnut Olmadığını Düşünme Durumu

DDH çalışanlarının yaptığı işten hoşnut olmadığını düşünme durumuna göre dağılımları ise Tablo 45’de verilmiştir.

**Tablo: 45 Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Hoşnut Olmama Durumuna Göre Dağılım**

| <b>Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum</b> |         |       |                 |
|-----------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                     | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                    | 18      | 12,0  | 12,0            |
| Katılmıyorum                                        | 37      | 24,7  | 36,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                 | 24      | 16,0  | 52,7            |
| Kısmen katılıyorum                                  | 35      | 23,3  | 76,0            |
| Katılıyorum                                         | 24      | 16,0  | 92,0            |
| Tamamen katılıyorum                                 | 12      | 8,0   | 100,0           |
| Toplam                                              | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında yaptığı işten hoşnut olmadığını düşünme durumu göz önüne alındığında; bu duruma, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “kısmen katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 55’ini oluşturduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların mesleki iş doyumlarını artırmaktadır. Bunun sonucu olarak, iş performansları artmakta, ailesini ve iş yerindeki çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Gözüm’ün 1996 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre çalışan kişinin davranışlarında, işletme yönünden verimli ve uyumlu olması, kişi yönünden ise doyum bulmasında diğer faktörler kadar işin niteliği ile etkili olmaktadır. Kavla’nın 1998 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre de işin içeriği kendi başına bir doyum kaynağıdır denilmektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ertekin, s.20

## 2.2.7. Sağlık Çalışanlarında Birlikte Çalıştığı İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşinde Daha Çok Çalışmak Zorunda Kalanların Durumu

DDH çalışanlarının birlikte çalıştığı insanların yetersiz olmasından dolayı işinde daha çok çalışmak zorunda kalanların durumu gösteren dağılımı Tablo 46’da verilmiştir.

**Tablo: 46 Sağlık Çalışanlarında Birlikte Çalıştığı İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşinde Daha Çok Çalışmak Zorunda Kalanların Durumunu İfade Eden Dağılım**

| <b>Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasında dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım</b> |         |       |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                                                                                     | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                                                                                    | 21      | 14,0  | 14,0            |
| Katılmıyorum                                                                                        | 37      | 24,7  | 38,7            |
| Kısmen katılmıyorum                                                                                 | 25      | 16,7  | 55,3            |
| Kısmen katılıyorum                                                                                  | 41      | 27,3  | 82,7            |
| Katılıyorum                                                                                         | 14      | 9,3   | 92,0            |
| Tamamen katılıyorum                                                                                 | 12      | 8,0   | 100,0           |
| Toplam                                                                                              | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında birlikte çalıştığı insanların yetersiz olmasından dolayı işinde daha çok çalışmak zorunda kalanların durumu göz önüne alındığında, bu duruma “kısmen katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık % 60’ini oluşturduğu görülmüştür. Bu da çalışma arkadaşlarının mesleki konuda yeterli olduklarını göstermektedir. Bunun sonucu olarak, iş performansları artmakta, ailesini ve iş yerindeki çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir.

## 2.2.8. Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Yaptığı İşlerden Hoşlanması Durumu

DDH çalışanlarının işyerinde yaptığı işlerden hoşlanması durumunu gösteren dağılımı ise Tablo 47’de verilmiştir.

**Tablo: 47 Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Yaptığı İşlerden Hoşlanması Durumuna Göre Dağılım**

| <b>İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum</b> | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|-------------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
| Hiç Katılmıyorum                                | 6       | 4,0   | 4,0             |
| Katılmıyorum                                    | 17      | 11,3  | 15,3            |
| Kısmen katılmıyorum                             | 12      | 8,0   | 23,3            |
| Kısmen katılıyorum                              | 39      | 26,0  | 49,3            |
| Katılıyorum                                     | 48      | 32,0  | 81,3            |
| Tamamen katılıyorum                             | 28      | 18,7  | 100,0           |
| Toplam                                          | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında sağlık çalışanlarının işyerinde yaptığı işlerden hoşlanması durumu göz önüne alındığında, bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %80’ini oluşturduğu saptanmıştır. Bu da çalışanların bazen mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemekte ve çalışanlar yardımlaşarak daha az yorulmaktadır.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Vara’nın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre çok yetenek gerektiren ve eğitim olanağı olmayan ya da hiç yetenek istemeyen işlerde, işe ilgi azalmakta ve bununla birlikte iş doyumsuzluğu çıkabilmektedir bu durumda eğitim olanaklarının sağlanması, sorumluluğun artırılması ve uygun düzeyde tutulması, özerklik sağlanması, uygun denetleme düzeyinin sürdürülmesi, yeni iş yerine uyum sağlayıcı uygulamalara yer verilmesi iş doyumunu sağlayan etmenlerdir denilmektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ertekin, s.20

## 2.2.9. Sağlık Çalışanlarının İş Arkadaşlarından Hoşlanılması Durumu

DDH çalışanlarının iş arkadaşlarından hoşlanılması durumuna göre dağılımları ise Tablo 48’de verilmiştir.

**Tablo: 48 Sağlık Çalışanlarının İş Arkadaşlarından Hoşlanılması Durumunun Dağılımı**

| <b>İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.</b> |         |       |                 |
|-----------------------------------------|---------|-------|-----------------|
|                                         | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum                        | 4       | 2,7   | 2,7             |
| Katılmıyorum                            | 4       | 2,7   | 5,3             |
| Kısmen katılmıyorum                     | 16      | 10,7  | 16,0            |
| Kısmen katılıyorum                      | 46      | 30,7  | 46,7            |
| Katılıyorum                             | 53      | 35,3  | 82,0            |
| Tamamen katılıyorum                     | 27      | 18,0  | 100,0           |
| Toplam                                  | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarının iş arkadaşlarından hoşlanılması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın %85’i olarak yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre; sağlık çalışanları çalışma arkadaşlarını sevdiği görülmektedir. Bu da mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemekte ve çalışanlar yardımlaşarak daha az yorulmaktadır.

## 2.2.10. Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Gurur Duyması Durumu

DDH çalışanlarının yaptığı işten gurur duyması durumuna göre dağılımları ise Tablo 49'da verilmiştir.

**Tablo: 49 Sağlık Çalışanlarında Yaptığı İşten Gurur Duyması Durumunun Dağılımı**

| <b>Yaptığım işten gurur duyuyorum.</b> |                |              |                        |
|----------------------------------------|----------------|--------------|------------------------|
|                                        | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif Yüzde</b> |
| Hiç Katılmıyorum                       | 10             | 6,7          | 6,7                    |
| Katılmıyorum                           | 8              | 5,3          | 12,0                   |
| Kısmen katılmıyorum                    | 8              | 5,3          | 17,3                   |
| Kısmen katılıyorum                     | 31             | 20,7         | 38,0                   |
| Katılıyorum                            | 55             | 36,7         | 74,7                   |
| Tamamen katılıyorum                    | 38             | 25,3         | 100,0                  |
| <b>Toplam</b>                          | <b>150</b>     | <b>100,0</b> |                        |

Sağlık çalışanlarında yaptığı işten gurur duyma durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %85’i olarak yüksek düzeyde bir yüzdeye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma göstermektedir ki, sağlık çalışanlarının yaptığı işin statü, mesleki doyum ve insanlığa yararlı olduğunun düşünmektedir. Bu da iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Yılmazmış’ın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre doyum aynı zamanda işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile de ilgilidir. Çalışan birey, becerilerini, deneyimlerini ve kişisel meraklarını karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı doyum elde edebilir denilmektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ertekin, s.20



## 2.2.11. Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Sevilmesi Durumu

DDH çalışanlarının yöneticinin sevilmesi durumuna göre dağılımları ise Tablo 50’de verilmiştir.

**Tablo: 80 Sağlık Çalışanlarında Yöneticinin Sevilmesi Durumunu Gösteren Dağılımı**

| <b>Yöneticimi seviyorum</b> |         |       |                 |
|-----------------------------|---------|-------|-----------------|
|                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum            | 15      | 10,0  | 10,0            |
| Katılmıyorum                | 23      | 15,3  | 25,3            |
| Kısmen katılmıyorum         | 14      | 9,3   | 34,7            |
| Kısmen katılıyorum          | 44      | 29,3  | 64,0            |
| Katılıyorum                 | 33      | 22,0  | 86,0            |
| Tamamen katılıyorum         | 21      | 14,0  | 100,0           |
| Toplam                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında yöneticinin sevilmesi durumunu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı genel toplamın yaklaşık %67’i olarak yüksek düzeyde bir oranla belirlendiği görülmüştür. Bu araştırma sonucu gösteriyor ki; sağlık çalışanları yöneticilerini seviyor ve yönetimle çalışanları arasındaki ilişkinin iyi olması çalışanların işverene güvenini artırmakta ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da “yapılmış bir araştırmada hemşirelerin verimliliklerini arttıran en önemli faktörün yöneticiler ile iyi iletişim olduğu görülmüştür.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aydın, s.23

## 2.2.12. Sağlık Çalışanlarında İşinden Hoşlanılması Durumu

DDH çalışanlarının işinden hoşlanılması durumuna göre dağılımları ise Tablo 51’de verilmiştir.

**Tablo: 51 Sağlık Çalışanlarında İşinden Hoşlanılması Durumunun Dağılımı**

| <b>İşinden hoşlanıyorum</b> |         |       |                 |
|-----------------------------|---------|-------|-----------------|
|                             | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Hiç Katılmıyorum            | 5       | 3,3   | 3,3             |
| Katılmıyorum                | 14      | 9,3   | 12,7            |
| Kısmen katılmıyorum         | 14      | 9,3   | 22,0            |
| Kısmen katılıyorum          | 36      | 24,0  | 46,0            |
| Katılıyorum                 | 51      | 34,0  | 80,0            |
| Tamamen katılıyorum         | 30      | 20,0  | 100,0           |
| Toplam                      | 150     | 100,0 |                 |

Sağlık çalışanlarında işinden hoşlanılması durumu göz önüne alındığında; bu duruma “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” diyenlerin genel toplamın yaklaşık %80 olarak yüksek düzeyde bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçları göstermektedir ki; sağlık çalışanlarının işlerini seviyor, hoşlanıyor ve kendi istekleri doğrultusunda işlerini seçtikleri için sosyal ve toplumsal olarak mutlu olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların iş doyumunu artırmaktadır.

Her ne kadar farklı çalışmalar yapılmış olsa da Gözüm’ün 1996 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre eğer bir kişi işinden hoşnutsa ve büyük bir doyum elde ediyorsa, stresin zararlı etkilerinden etkilenmemektedir. Bunun tam tersi, yani kişi işinden doyum sağlayamıyorsa stresin zararlı etkilerine daha açık demektir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ertekin, s.22

## SONUÇ

Hızla değişen ve gelişen günümüzde her türlü sağlık hizmeti üretebilmek için kaynakların en verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra büyük miktar bütçelere sahip olan hastanelerin sağlık personelinin eğitimi ve hastane yönetimi kapsamında tıbbi araştırma işlevlerinin de profesyonelce yönetilmesi artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Verimli sağlık hizmeti sunulabilmesi için sağlık çalışanlarının profesyonelliği destekleyen çalışma ortamlarına ihtiyaç vardır. Çalışanlar arasındaki sayısal yetersizlikler, eğitim düzeylerinin eşit olmaması ve nitelik dağılımlarının da farklılık göstermesi insan kaynakları problemlerinden olup iş doyum ve performansını etkilemektedir.

Sağlık çalışanlarının en iyi hasta bakımını verebilmeleri için uygun ortamların sağlanması gerekmektedir. Çalışanlar iş yaşamlarında istedikleri iş, bu işe uygun bilgi ve yeteneklerine uygun birimlerde çalıştıklarında iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışma da, hastane yönetiminin temel unsuru olan sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlere değinilmiştir.

Katılımcılar arasında iş doyum ölçeği uygulanıp değerlendirildiğinde iş doyumunu azaltan durumlar belirlenmiştir. Bunlardan; çalışanlar arasında yaptığı iş karşılığında adil bir ücret almaması, işinde yükselme şansının olmaması, takdir edilmediklerini düşünüyor olmaları ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumlara ek olarak çalışma ortamında yönetici ve çalışma arkadaşları arasında kavga ve çekişme ortamı olması, işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorunda olmaları iş yerinden kaynaklanan durumlar olarak görülmüş ve iş doyumunu ile negatif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Bu durumların da iş doyumunu ve performansını olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Dolaylı olarak idareci ve çalışan ilişkileri zedelenmekte, idareciye duyulan güven sarsılmakta, hizmetin kalitesi düşmektedir.

Katılımcılar arasında iş doyum ölçeği uygulanıp değerlendirildiğinde iş doyumunu artıran durumlar belirlenmiştir. Çalışanların yaptığı işte yeterli olması, yaptığı işi sevmesi, yaptığı işi anlamlı bulması ve yaptığı işle gurur duyması gibi durumlar mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Toplumsal açıdan da daha sosyal bireyler olmalarını sağlamaktadır. Yine katılımcıların yaptığı iş karşılığında hak ve ödeneklerin iyi olması gibi başlıca durumlarda çalışanların yönetime güvenini ve karşılıklı

sevgisini sağlamaktadır. Aynı zamanda mesleki iş doyumlarını artırmakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Katılımcıların demografik nitelikleri ve özellikleri anket sonucu ile belirlenmiştir. Genel olarak çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni hal durumları göz önüne alındığında yaşları ilerlemesi ile yaptıkları işte, sadece bilgi ve tecrübe değil bedensel güce de ihtiyaç duydukları görülmüştür. Orta yaş grubu en çok çalışan grup olmuş, yaş ilerleyince de çalışanlar genelde emekli olmuştur. Yine ek olarak katılımcılara bakıldığında evli olanlarının yüksek olduğu bu da meslekteki sosyal yönünü ve toplumsal yönünü olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyleri ve mesleki deneyimleri ile hizmetlerinin yürütülmesindeki yeterlilik derecesi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Çalışanların eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri arttıkça iş doyumlarının ve kendilerine olan güvenlerinin arttığı görülmüştür.

Katılımcıların demografik nitelik ve özelliklerinden olan çalıştığı birimi tercih sebebi, çalıştığı birim, görevi, çalışma şekli, çalışma süresi, aylık gelir, çalışmışlık süresi ve iş beklentileri konuları en önemlileri olarak görülmüştür. Bu özelliklerin hizmetlerin yürütülmesinde doğrudan etkili olduğu görülmüştür. İş doyumunu ile de doğrudan orantılıdır. Çalışanlar işlerini severek yaptıklarında ve istedikleri birimde çalıştıklarında iş doyumları arttığı belirlenmiştir. İyi bir gelirlerinin olması ve fazla mesai yaptırılmadıkları zaman sosyal açıdan da doyum sağladığı görülmüştür. Kişinin iş doyumunu elde etmesi çok yönlü olarak düşünüldüğünde, bireysel ve çevresel faktörler sağlık çalışanlarında işin yürütülmesinde doğrudan etkilidir. Bu durum dolaylı olarak iş doyumunu da etkilemektedir.

Varsayımların değerlendirilmesi ise şu şekildedir:

**i. “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; demografik özellikler ve çalışılan birim, çalışma yılı, çalışma görevi gibi değişkenler iş doyumunu etkilememektedir.”**

Anket çalışmasından elde edilen verilere göre, iş doyumunu anket sorularına göre çalışmaya katılan Denizli Devlet Hastanesinde çalışanın; yaşı, cinsiyeti, çalışma birimi ve yılı, çalışma görevi değişkenlerinin iş doyumları üzerine etki etmediği görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre varsayımımız tutarlıdır.

**ii. “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; eğitim durumu, medeni hali, mesleki tercihi ve aylık geliri gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”** Anket çalışması değerlendirildiğinde, iş doyumunu anket sorularına göre çalışmaya katılan Denizli Devlet Hastanesinde çalışan; eğitim durumu, medeni hali, mesleki tercihi ve aylık geliri değişkenlerinin iş doyumları üzerine etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre varsayımımız tutarlıdır.

Sağlık çalışanlarının mesleği ile ilgili eğitim durumu göz önüne alındığında; eğitim seviyesinin giderek artmasıyla çalışanların mesleki sosyal ve toplumsal yönünün olumlu yönde etkilendiği görülmüştür. Yine medeni durumuna bakıldığında evli olanlarının yüksek olduğu belirlenmiş ve bu da çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ile iş doyumlarını olumlu yönde etkilemiştir. Mesleği kendi isteğiyle seçen çalışanların ise en yüksek orana sahip olduğu ve yaptıkları işte mutlu oldukları sonuç olarak da iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Sağlık çalışanları genelde geçimini sağlamaya yetecek miktarda kazandığını iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

**iii. “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; çalışma süresi, çalışma şekli, iş beklentisi gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”** Çalışma sonuçlarına göre, iş doyumunu anket sorularına göre çalışmaya katılan Denizli Devlet Hastanesinde çalışan; çalışma süresi, çalışma şekli, iş beklentisi değişkenlerinin iş doyumları üzerine etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre varsayımımız tutarsızdır.

Sağlık çalışanlarının yaptıkları işte, genelde kurumun ihtiyaç durumuna göre mesai saatleri dışında uzun süre çalıştıkları, sadece mesai saatinde görev yapanların ise oranın az olduğu belirlenmiş ve iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Yine çalışma şekillerinde, nöbet + mesai şeklinde çalışmanı daha çok tercih edilmekte ve buda yorgunluk ile sonuçlanmakta ve sosyal hayati olumsuz etkilemektedir. Dolaylı olarak iş doyumunu düşürmekte ve iş verimini azaltmaktadır. Çalışanların genelde bir işten beklentisinin iyi bir maaş olduğu görülmüş, bu durum meslekteki çeşitlilikten dolayı ileri gelip diğer meslek gruplarına göre daha çok olmakta ve iş doyumunu etkilemektedir.

**iv. “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; adil bir ücret, yükselme şansı ve iş takdiri gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”** Çalışmada elde edilen verilere göre, JSS iş doyum ölçeğine göre çalışmaya katılan Denizli Devlet Hastanesi çalışan; adil bir

ücret, yükselme şansı ve iş takdiri değişkenlerinin iş doyumları üzerine etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre varsayımımız tutarlıdır.

Sağlık çalışanlarının yaptığı iş karşılığında adil bir ücret almadığı görülmüştür. Bu duruma ek olarak çalışanların işlerini iyi yapmalarına rağmen takdir edilmedikleri belirlenmiş iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Sağlık çalışanları işinde yükselme şansının çok düşük olduğu durumuna katıldıkları görülmüştür. Bu da çalışanların mesleklerinde yükselme şanslarının olmadığını düşündükleri için mesleki iş doyumlarını azaltmakta ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

**v. “Denizli Devlet Hastanesi çalışanlarının; çalışma arkadaşları, iş yerindeki iletişim ve yaptığı iş gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir.”** Anket çalışmasından elde edilen verilere göre, JSS iş doyum ölçeğine göre çalışmaya katılan Denizli Devlet Hastanesi çalışanını; iş yerindeki iletişim ve yaptığı iş değişkenlerinin iş doyumları üzerine etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre varsayımımız tutarlıdır.

Sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinde birlikte çalıştığı insanları sevdiği ve ilişkilerinin iyi olduğu saptanmıştır. Bu da çalışanların hem mesleki hem de sosyal hayattaki iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların mesleği ile ilgili çalıştığı yerdeki iletişimin iyi olduğunu düşünmesi durumu değerlendirildiğinde, bazen ilişkiler kötü olsa da genelde iş ilişkilerinin iyi olduğu belirlenmiş ve iş doyumlarını etkilemiştir. Yine çalışanların yaptığı işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmesi durumu göz önüne alındığında; çalışanların yaptığı işleri anlamlı bulduğu görülmüştür. Bu da çalışanların hem mesleki hem de sosyal hayattaki iş doyumlarını olumlu yönde etkilenmesi ile sonuçlanmıştır.

Varsayımların gösteriyor ki, her bir madde sağlık çalışanlarında iş doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği görülmüştür. Çalışanlar fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Bunlardan herhangi birinde oluşan aksaklık diğerlerini de olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Sağlık hizmetleri bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını korumayı amaçlamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Ağabey, F. , Bakü Garnizonu Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Gülhane Askeri Tıp Akademisi, SABE, DT, Ankara, 2006.
- Akıncı, Z. , “Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.4, Antalya, 2002.
- Aydın, M. , Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu, Mersin Üniversitesi, SABE, YYLT, Mersin, 2007.
- Aytaç, S. , “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.3, S.1, 2001.
- Baltaş, A. , Değişimi İçinde Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik, İstanbul, 2000.
- Bayrak, S. , İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, İstanbul, 2001.
- Boysal, A.C. , “İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.16, S.2, İstanbul, Kasım, 1997.
- Cambaz, S. , Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu ve Hizmete Yansımaları, Celal Bayar Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 2005.
- Çalışkan, Z. , “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya, 2005.
- Çelik, H. , Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu, Kırıkkale Üniversitesi, SBE, YLT, Kırıkkale, 2003.
- Çimen, M.– Şahin, İ., “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.5, S.4, Ankara, 2000.
- Çömezöğlü, E. , Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi, Marmara Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2007.
- Derin, N. , Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SBE, YYLT, Eskişehir, 2007.
- Erdil, O. - Keskin, H. - İmamoğlu, S. Z., - Erat, S. , “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi, Dergisi, C.5, S.1, İstanbul, 2004.
- Eren, E. , Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2001.

- Ertekin, B. , Mardin İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Depresif Duygu Durumlarının Bazı Sosyo - Demografik Değişkenler açısından incelenmesi, Dicle Üniversitesi, SBE, YYLT, Diyarbakır, 2006.
- Gerçek, S. , Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Sosyo - Demografik Özelliklerle İlişkisi, Cumhuriyet Üniversitesi, SABE, YYLT, Sivas, 2006.
- İrmiş, A. , Örgüt Yapısı Açısından Örgüt Kültürü ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi, SBE, YDT, Erzurum, 1995.
- Karaca, A. , İş Tatmini ve İş Tatmini ile Hemşirelik Hizmetlerinin Yerine Getirilme Düzeylerini Arasındaki İlişki ile İlgili Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, SBE, Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Malatya, 1998.
- Karakuş, A. , Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği), Muğla Üniversitesi, SBE, YYLT, Muğla, 2008.
- Keser, A. , Çalışma Yaşamında Motivasyon, İstanbul, 2006.
- Kesici, S. , Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek, Pamukkale Üniversitesi, SBE, YYLT, Denizli, 2006.
- Kumaş, V. , Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasında İlişki, Yeditepe Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2008.
- Oflaşlı, F. , Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Pamukkale Üniversitesi, SABE, YYLT, Denizli, 2002.
- Oksay, A. , Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, YYLT, Isparta, 2005.
- Pişkin, A. , Malatya Turgut Özal Tıp Merkezin' de Çalışan Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personelin İş Doyumu, İnönü Üniversitesi, SABE, YYLT, Malatya, 2001.
- Polat, N. , Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Başkent Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2008.
- Sabanoğlu, Z. - Tüz, M. , Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2003.
- Sat, S. , Örgütsel ve Bireysel Özellikler Arasında İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT, Adana, 2011.
- Seyhan, L. – Deveci, B. – Baydur, H. – Kuşçu, E. – Ertekin, E. , Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. Manisa Sağlık Müdürlüğü 2003 Yılı İstatistik Yıllığı Araştırma Çalışmaları, Manisa, 2003.



Silah, M. , Çalışan Psikolojisi, Ankara, 2001.

Silah, M. , Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara, 2005.

Solmuş, T. , “İş Yaşamında Tranvalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık Taciz ( Mobbing )”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Bursa, 2005.

Şimşek, L. , “İş Tatmini”, Verimlilik Dergisi, S.12, 1995.

Topal, E. , Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi; SABE, YYLT, Ankara, 2008.

Yelboğa, A. , “Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey ” World Applied Sciences Journal, C.6, S.8, 2009.

Yıldırım, Y. , Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 1999.

## EKLER

### EK 1: ANKET SORULARI

#### SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU / DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket Denizli Devlet Hastanesinde Çalışanların İş Doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek üzere yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Ankette sizinle, çalışma ortamınızla ve mesleğinizle ilgili sorular bulunmaktadır. Ankette katılımı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcıların kimliklerini açıklayacak herhangi bir bilgi istenmemektedir. Toplanan tüm bilgiler anonim olarak kalacaktır.

Lütfen her soru için kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Çalışmamıza vermiş olduğunuz destek için teşekkür ederiz.

Danışman

Prof. Dr. M. Fikret GEZGİN

Beykent Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

Öğretim Üyesi

Hazırlayan

Kübra DURUKAN

Beykent Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hastane ve Sağlık Kurumları

Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

Programı Öğrencisi

1. Yaşınız:

- a. 20 yaş ve altı
- b. 21-30 yaş
- c. 31-40 yaş
- d. 41-50 yaş
- e. 51 yaş ve üstü

2. Cinsiyetiniz:

- a. Kadın
- b. Erkek

3. Eğitim durumunuz:
- Sağlık meslek lisesi mezunu
  - Önlisans mezunu
  - Lisans mezunu
  - Yüksek lisans mezunu
  - Diğer
4. Medeni durumunuz:
- Bekar
  - Evli
  - Boşanmış
5. Görevli olduğunuz birim.
- Acil
  - Ameliyathane
  - Servis
  - Yoğun Bakım
  - Diğer
6. Göreviniz:
- Hemşire
  - Ebe
  - Sağlık memuru
  - Sağlık Teknisyeni (anestezi, röntgen, diyaliz, vb.)
  - Doktor
  - Diğer
7. İş yerinde yönetici göreviniz var mı?
- Evet
  - Hayır
8. Haftalık ortalama çalışma süreniz nedir?
- 40 saat
  - 41 - 50 saat
  - 51 – 60 saat
  - 61 ve daha fazla

9. Çalışma şekliniz.
- Sürekli gündüz
  - Sürekli gece
  - Nöbet + mesai
  - Vardiya
  - Diğer
10. Mesleğini tercih etme sebebiniz
- İşsizlik
  - Saygınlık – Statü
  - Aile Baskısı
  - Tesadüfen
  - Kendi isteğim
11. Aylık gelirin ne kadar?
- 1000 TL az
  - 1001 – 2000 TL arası
  - 2001 – 3000 TL arası
  - 3001 TL ve üzeri
12. Çalışma biçiminiz.
- Devlet memuru
  - 4/b li sözleşmeli
  - Taşeron Firma
  - Diğer
13. Mesleğinizi isteyerek mi çalışıyorsunuz?
- Evet
  - Hayır

14. Çalıştığınız hastaneyi tercih etme sebebiniz.

- a. Denizlili olmam
- b. Sınav sonucum
- c. Tayin – atama
- d. Kadro açılması
- e. Memleketime yakın olması

15. Şuan çalışmakta olduğunuz birimde çalışma nedeniniz.

- a. Uzmanlık alanım olduğu için / eğitimime uygun
- b. Kendi isteğimle görevlendirildiğim için
- c. İsteğim dışı görevlendirildiğim için
- d. Diğer

16. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?

- a. 1 yıldan az
- b. 1 - 5 yıl
- c. 6 – 10 yıl
- d. 11 – 15 yıl
- e. 16 – 20 yıl
- f. 21 yıl ve üzeri

17. Bir işten beklentileriniz nelerdir?

- a. İyi bir maaş
- b. Güvenli bir ortam
- c. İş güvencesi
- d. İyi çalışma arkadaşları
- e. Eğitim imkânı
- f. Sosyal hizmetlerin varlığı
- g. Kişisel gelişim
- h. Esnek çalışma saatleri
- i. Ekip çalışması imkânı

18. Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri çalışma yaşamınızda doyumsuzluk yaşadığınız anlardır.

- a. Araç gereç temini
- b. Ekip üyeleriyle koordineli çalışma
- c. Meslektaşlarımın bana karşı davranışları
- d. Meslektaşlarımla sosyal hayattaki paylaşım yetersizliği

- e. Kendimi geliştireceğim bilgi kaynaklarına ulaşma güçlüğü
- f. Ücret
- g. Yönetim biçimi ( işimin denetlenme biçimi )
- h. İş yerimin fiziki koşulları
- i. İşle ilgili iyileştirici ve geliştirici önerilerin dikkate alınmasında yetersizlik
- j. İş güvencesi eksikliği hissetmem
- k. Görevim olmayan uygulamaların sıklıkla yaptırılması
- l. Hizmet içi eğitim yetersizliği
- m. İş yükü
- n. Hastalarla yaşadığım çatışma



## EK2. JSS İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

| Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz. |                                                                                                | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen katılmıyorum | Kısmen katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen katılıyorum |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|---------------------|--------------------|-------------|---------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                | Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                | İşimde yükselme şansım çok düşüktür.                                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                | Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.                                                     | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                | İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.                          | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                | İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.                                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                | İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.                                   | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 7                                                                                                                                                                                                                                                | Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.                                                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 8                                                                                                                                                                                                                                                | Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.                                        | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 9                                                                                                                                                                                                                                                | İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.                                               | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 10                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde ücret artışları az oluyor.                                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 11                                                                                                                                                                                                                                               | İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.                                    | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 12                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticim bana karşı adil değildir.                                                            | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 13                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.                      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 14                                                                                                                                                                                                                                               | Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.                                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 15                                                                                                                                                                                                                                               | İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 16                                                                                                                                                                                                                                               | Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım. | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 17                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.                                                      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 18                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.                                         | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 19                                                                                                                                                                                                                                               | Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 20                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.                    | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 21                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.                                      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 22                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.                                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 23                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.                                              | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 24                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde yapmam gereken çok iş var.                                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 25                                                                                                                                                                                                                                               | İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.                                                               | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 26                                                                                                                                                                                                                                               | Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.                               | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 27                                                                                                                                                                                                                                               | Yaptığım işten gurur duyuyorum.                                                                | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 28                                                                                                                                                                                                                                               | Ücretimdeki artışlardan memnunum.                                                              | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 29                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 30                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticimi seviyorum.                                                                          | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 31                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.                         | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 32                                                                                                                                                                                                                                               | Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.                                     | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 33                                                                                                                                                                                                                                               | Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.                                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 34                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde çok fazla çekişme ve kavgaya var.                                                    | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 35                                                                                                                                                                                                                                               | İşimden hoşlanıyorum.                                                                          | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 36                                                                                                                                                                                                                                               | Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |

A. Yelboğa, Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). World Applied Sciences Journal. C.6, S.8, 2009, ss.1066-1072

## ÖZGEÇMİŞ

22.03.1987 yılında Denizli’de doğdu. İlkokulu, ortaokulu ve liseyi Denizli’de okudu. Liseyi bitirdikten sonra, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik bölümü lisans bölümü okudu. İkinci üniversite olarak Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı ön lisansı okudu. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümünde Eğitimi halen devam etmektedir. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Formasyon Eğitimini tamamladı.

2007 yılında Denizli Özel Tekden Hastanesi’nde hemşire olarak göreve başladı. 2008 yılında Denizli Özel Cerrahi Hastanesinde çalıştı. 2009 yılında Celal Bayar Üniversitesi ameliyathanesinde hemşire olarak görev yaptı. 2010 tarihinde Denizli Çameli Devlet Hastanesinde göreve başladı. 2013 yılından beri Denizli Devlet Hastanesinde görevlendirme olarak çalıştı. Ocak 2016 yılından itibaren Denizli Devlet Hastanesinde çalışmaya başladı. Halen bu kurumda Enfeksiyon Kontrol Komitesi hemşiresi olarak görevine devam etmektedir.

Özel ilgi alanları; sağlık kurumları yönetimi, çocuk gelişimi ve el sanatları.

Evli ve bir çocuk annesidir.

**Kübra DURUKAN**