

Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler

Ceyhan Oflezer³, Metin Ateş⁴, Gülfer Bektaş², Arzu İrban¹

¹Acıbadem Üniversitesi, Anesteziyoloji ve Reanimasyon Departmanı, İstanbul, Türkiye

²Acıbadem Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

³Bakırköy Prof.Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Başhekim Yardımcısı, İstanbul, Türkiye

⁴Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Amaç: Bu araştırma bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan işçilerin iş doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Çalışma Planı: Araştırmanın evrenini, bu hastanede bütün çalışan işçiler oluşturmuştur (n=834). Araştırma kapsamına, anket uygulamasını kabul eden 630 işçi (% 75.2) alınmıştır. Araştırmaya katılan işçilere İş Doyum Ölçeği uygulanarak, veriler toplanmış ve varyans analizi (ANOVA), Tukey-HSD testi, t testi ve Pearson Korelasyon Analizi ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırma grubundaki işçilerin genel iş doyum puanı 44.3 ± 11.8 olup, standart puanlara göre düşüktür. İşçilerin işin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanı ortalamalarının farklı olduğu ve en düşük doyum sağlanan boyutun 'ücret' (30.9), en yüksek doyum sağlanan boyutun ise 'ekip çalışması' (55.8) olduğu belirlenmiştir.

İşçilerin genel iş doyumunu; yaş, birlikte yaşadıkları kişiler ve yer, çocuk sahibi olma, çocuk bakım sorunu yaşama, çalıştıkları kurum ve birimler, toplam hizmet süreleri, şu an bulunduğu kurumda çalışma süreleri, çalışma biçimleri, görevleri, çalışma düzenleri, gece nöbeti, hafta sonu çalışma, haftalık çalışma süresi, meslek seçimi, mesleki görüş, sağlık durum ve algı gibi değişkenlerin etkilediği ($p < 0.05$), eğitim, medeni durum ve daha önce başka bir işte çalışmış olma gibi değişkenlerin ise genel iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır ($p \geq 0.05$).

Sonuç: Elde edilen sonuçlar ışığında; işçilerin iş doyumunu, dolayısıyla hizmetin etkinliğini artırmak amacıyla, yöneticilere ve diğer araştırmacılara yardımcı olabilecek öneriler getirilmiştir.

Anahtar sözcükler: iş doyumunu, işçi, hastane, hizmet, meslek

JOB SATISFACTION LEVEL AND FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AMONG WORKERS IN A STATE HOSPITAL

ABSTRACT

Aim: This descriptive study was conducted in order to determine the job satisfaction level and factors affecting job satisfaction of employees in a research and training hospital specialized in for mental health and psychological disorders.

Study Design: A Survey was distributed to all employees working in this hospital (n=834). Six hundred-thirty workers (75.2% of all employees) agreeing to participate in the survey were included in the study. Data were collected via the Job Satisfaction Scale Variance Analysis (ANOVA), Tukey-HSD, unpaired t testi and Pearson Correlation Analysis were used for statistical analysis of data.

Results: The mean job satisfaction score of the workers according to the Job Satisfaction Scale was 44.3 ± 11.8 , and this result showed that the job satisfaction level of workers was poor compared to the average of the scale. The worker's mean scores differed according to various items "being a member of a team" yielded the highest job satisfaction scores (55.8) and "satisfaction with salary" produced the lowest scores (30.9). Factors, affecting job satisfaction were age, living environment, with whom to live, having child/children, responsibility for a baby, total service process of living with the family institutes and units they work, working time, working styles and workload duration of affiliation, their working system, night shifts, working at weekend, weekly working time, how they had chosen their occupation and their health condition ($p < 0.05$). Factors that had no effect on job satisfaction were education, marital status and previously being employed at another job ($p \geq 0.05$).

Conclusion: According to the results, some recommendations were presented to the hospital administration to increase job satisfaction levels of the workers, and thus, improve the quality of service, and assist researchers to perform future studies concerning job satisfaction.

Key words: worker, job satisfaction, hospital, service, occupation

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri iş doyumudur. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra; yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (1). Bireyin günün üçte birini işinde geçirmesi, doğal olarak birtakım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını işten beklemesi, bu gereksinimlerin karşılanmaması sonucunda oluşan iş doyumsuzluğu, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (2)

İş doymu her meslekte önemlidir. Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, bu yüzden çok dikkatli ve sürekli çalışmayı gerektirmesi, meslek mensuplarının verebildikleri en iyi hizmeti vermeleri gerektiğinden, sağlık alanında çalışanlarda iş doyumunun daha da önemli olduğu açıktır. Toplam sağlık hizmeti içinde önemli bir yere sahip olan hastanelerde temizlik, destek, lojistik ve veri girişi gibi alanlarda işçi statüsünde çalışanlar da, sağlık sınıfında çalışanlar gibi hastanede çalışmanın getirdiği sorumluluk ve yüklerden etkilenmektedirler (2).

İşçi statüsünde çalışan personel, sayılarındaki yetersizlik, görev tanımlarının açık ve net bir şekilde yapılmamış olması, zor çalışma koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, düzensiz çalışma saatleri, farklı düzeyde eğitim görmüş kişilerin görev, yetki ve sorumluluklarının aynı olması gibi bir dizi soruna sahiptir. Ayrıca finans kaynaklarının yetersiz olması, hizmetlerin ve personelin dengesiz dağılımı, düşük ücretle çalışma, araç-gereç yetersizliği, haftalık çalışma süresinin ve hizmet verilen kişi sayısının fazla olması gibi sorunlar ekip içinde rol karmaşasına, disiplinler arası iletişim kopukluğuna ve bakımın istenilen düzeyde verilmemesine neden olmaktadır.

İşçilerin iş yaşamında karşılaştığı bu sorunlara bağlı olarak, işçilerde işe bağlı gerginlik, baş ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk ve benzeri fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra, işe karşı kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, iş doyumunda azalma, tükenmişlikte artma ve bunun sonucunda işten ayrılmaların olduğu bildirilmektedir (3)

İşçilikte değişim ve ilerlemenin sağlanması, disiplinler arası ilişkilerin kurulması, hizmet kalitesinin yükselmesi ve verimli bir çalışma ortamının yaratılması için, çalışanların tutum ve davranışlarının yorumlanması ve iş doyum düzeyleri ile bunu etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekir. Bu konuda şirket ve hastane yöneticilerinin duyarlılık göstermesi, yönetsel önlemlerin alınması ve yeni düzenlemele-re gidilmesi gerekmektedir.

Kamu hastanelerinde 4734 sayılı kamu ihale kanununa göre belirli alanlarda işçi statüsünde eleman çalıştırılmaktadır. Bu işçilerin ücretleri Bakanlar kurulu tarafından saptanarak, teknik şartnamede belirtilmektedir. Bu çalışanların diğer çalışma koşulları ise hastane yönetimi tarafından hazırlanan teknik şartnamede belirtilmektedir. Dolayısı ile gerek ücretler, gerekse de çalışma koşulları kamu tarafından belirlenmektedir. Bu çalışmada, bir devlet hastanesinde çalışan işçilerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri incelenmesi daha önce güvenilirliği kanıtlanmış olan İş Doyum Ölçeği (4) ile değerlendirilerek; elde edilen verilerin, bu konuda yapılabilecek yönetsel düzenlemelerde kullanılabilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma planı

Araştırmanın yapıldığı kurumdan gerekli yasal izinler ve etik kurul onayı alındıktan sonra 4 aylık bir dönemde bu çalışma yapılmıştır

Anket formunun uygulanması

Güvenilir yanıtlar alabilmek ve formların eksiksiz doldurulması için uygulamadan önce araştırmanın konusu ve amacı hakkında işçilere bilgi verilmiş, iş yoğunlukları, çalışma düzenleri (rotasyon-vardiyalı çalışma vb.) düşünülerek anket formunun doldurulması için 7 gün zaman tanınmıştır.

İş Doyumu Ölçeğinin Değerlendirilmesi: bu ölçekte fiziksel koşullar, işin kendisi, çalışanların gelişmesi, ücret ve ödül sistemleri, ekip çalışması, bilgilendirme ve iletişim, birimler arası ilişkiler, çatışma çözme, örgüt kültürü ve kuruma bağlılık ve güven değerlendirilen unsurlardır, ve bu unsurların ortalaması da genel iş doymu olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin her bölümünde, 1-5 puan arasında değişen 5 seçenek işaretlenerek her bölüm için toplam puan hesaplanmıştır. Her bölümden alınan bu puandan o bölümdeki soru sayısı çıkartılmış, elde edilen değer, bölümden alınabilecek en çok puana bölünüp 100 ile çarpılmıştır. Bu standardizasyon, her bölümden alınan puanın 0 ile 100 arasında olması için ve bölümler arasında karşılaştırma yapabilmek için uygulanmıştır. Genel iş doymu puanı hesaplanırken ise tüm sorulardan alınan toplam puandan, 60 (toplam soru sayısı) çıkarılmış, elde edilen değer 300'e (alınabilecek maximum puan) bölünüp 100 ile çarpılmıştır.

Grupların karşılaştırılması için eşlendirilmemiş t testi ve tek yönlü ANOVA testi, post ANOVA test olarak Tukey-HSD testi kullanılmıştır. Genel iş doymu puanı ile alt ölçeklerin puanları arasında ve alt ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri değerlendirmek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. $p < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular

Bu araştırmadan elde edilen bulgular iki bölümde sunulmuştur:

Araştırma grubunu tanımlayıcı bulgular

Araştırma kapsamına giren işçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan işçilerin çoğunluğunun evli, eşiy-le ve çocuğu ile beraber kirada yaşadığı saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma kapsamına alınan işçilerin sosyo-demografik özellikleri.

Sosyo-demografik Özellikler	Sayı	%	
Yaş	< 25	222	35.3
	26-30	225	35.7
	31-35	95	15.1
	36-40	58	9.2
	>41	30	4.7
Medeni Durum	Evli	394	62.5
	Bekar	222	35.2
	Boşanmış-eşi ölmüş-ayrı yaşıyor	14	2.3
Eğitim Durumu	Lise ve dengi okul	378	60.0
	Ortaokul	140	22.2
	İlkokul	101	16
Çocuk Sahipliği	Önlisans ve Lisans	11	1.8
	Var	334	53.0
Çocuk Bakım Sorunu	Yok	296	47.0
	Var	269	81.5
Çocuk Bakımı	Yok	61	18.5
	Anaokulu/kreş	67	25.0
	Evde ailesi	89	33.0
	Evde bakıcı	32	11.9
	Ev dışında bakıcı	20	7.4
Kimlerle Yaşıyorlar	Ev dışında akrabası	51	19.0
	Diğer*	10	3.7
	Yalnız	46	7.3
	Eşi ve çocuklarıyla	349	55.4
	Anne, baba, kardeşlerle	118	18.7
İkamet Durumu	Arkadaşlarla	68	10.8
	Diğer **	49	7.8
	Kiralık ev	284	45.0
	Kendi evi	215	34.1
	Lojman	70	11.2
İkamet Durumu	Yakınlarına ait bir ev	55	8.8
	Pansiyon/otel	4	0.6
	Öğretmen evi/orduevi vb.	2	0.3

*evde akrabası, komşusu

**eşi, çocukları, kayınvalide/kayınpeder veya diğer aile yakınları

İşçilerin çalıştıkları bölümlere göre dağılımı da Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İşçilerin çalıştıkları birimlere göre dağılımı.

Çalışılan birim	Sayı	%
Klinikler	280	44.4
İdari Birimler	125	19.8
Poliklinikler	127	20.0
Teknik Hizmetler	58	9.4
Diğer Tıbbi Birimler*	40	6.4
TOPLAM	630	100.0

*Eczane, laboratuvar, radyoloji, sağlık kurulu

Mesleki özelliklerine bakıldığında haftada çalışma süresi ortalaması 44.0 ± 6.5 sa. olduğu, gece nöbete kalma ve hafta sonu mesai oranlarının yüksek olduğu saptandı (Tablo 3).

Tablo 3. İşçilerin mesleki özelliklerine göre dağılımı.

Mesleki Özellikler	Sayı	%
Toplam Hizmet Süresi		
1-5 Yıl	241	38.2
6-10 Yıl	197	31.4
11-15 Yıl	99	15.6
16-20 Yıl	61	9.6
≥ 21 Yıl	32	5.2
Şu An Bulunduğu Kurumda Hizmet Süresi		
1-5 Yıl	398	63.5
6-10 Yıl	131	20.7
11-15 Yıl	57	9.0
16-20 Yıl	34	5.3
≥21 Yıl	10	1.5
Görev Şekli		
Servis Personeli	280	44.4
Poliklinik Personeli	127	20.1
İdari Birimlerde Çalışan Personel	125	19.9
Teknik Hizmetler Personeli	58	9.3
Diğer Tıbbi Birimler Personeli*	40	6.3
Çalışma Düzeni		
Sadece Gündüz	278	44.1
Sadece Gece	26	4.1
Gece / Gündüz Vardiyalı	326	51.8
Haftada Ortalama Çalışma Süresi		
< 48 Saat	369	59.3
Gece Nöbet Tutma Durumu		
Nöbet Tutan	428	67.9
Nöbet Tutmayan	202	32.1
Hafta Sonu Çalışma Durumu		
Çalışan	454	72.1
Çalışmayan	176	27.9
Toplam	630	100.0

*Eczane, Laboratuvar, Radyoloji, Sağlık Kurulu

İşçilerin büyük bir kısmı mesleklerini isteyerek yaptıklarını belirtirken; %30.1'i birimden ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Ayrılma nedenlerinin başında nöbetin olması, ailesine vakit ayıramama ya da devlete ait bir başka kurumda bir kurumda çalışma istediği olduğu görüldü (Tablo 4).

Tablo 4. İşçilerin meslekleri ile ilgili görüşlerine göre dağılımı.

Mesleki Görüş	Sayı	%
Meslek Seçimi		
Kendisi	243	38.5
Ailesi ile birlikte	174	27.6
Ailesi karar veren	98	15.5
Tesadüfen seçen	54	8.6
Arkadaşlarım/yakınlarım önerisi	27	4.3
Diğer*	34	5.5
Mesleği İsteyerek Yapma Durumu		
Evet	504	80.0
Hayır	126	20.0
Mesleğin Kendisi İçin Uygunluğu		
Çok uygun	74	11.7
Uygun	412	65.4
Uygun değil	124	19.7
Hiç uygun değil	20	3.2
Bulunduğu Birimden Ayrılma Düşüncesi		
Evet	190	30.1
Hayır	440	69.9
TOPLAM	630	100.0

*Yanlış tercih, kısa yoldan meslek sahibi olma.

Sağlık durumları değerlendirildiğinde %49.4'ü kendi sağlıklarını 'orta' olarak değerlendirmiş; büyük bir kısmı uyku problemi yaşadığını ifade ederken, %55'i ara sıra kendilerini depresyonda hissettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 5).

Tablo 5. İşçilerin sağlık durumlarına göre dağılımı.

Sağlık Durumu	Sayı	%
Bedensel Rahatsızlık		
Hayır	443	70.2
Evet	187	29.8
Sağlık Algıları		
İyi	229	36.3
Orta	311	49.4
Kötü	90	14.3
Uyku Problemi		
Oldu	540	85.7
Olmadı	90	14.3
Depresyon durumu		
Hiç olmadı	142	22.5
Ara sıra oldu	346	55.0
Sık sık oldu	126	19.9
Her zaman oldu	16	2.6
TOPLAM	630	100.0

II. Araştırma Kapsamına Alınan İşçilerin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

İşçilerin genel iş doyum puan ortalamaları olan 44.3 ± 11.8 oldukça düşük bulundu. Ekibin çalışması (55.8), fiziksel koşullar (53.8), kuruma bağlılık ve güven (51.9) ve işin kendisinden (46.9) memnun iken, ücret ve ödül sistemleri (30.9), birimler arası ilişkiler (34.2), çalışanların gelişmesi (38.3) ve örgüt kültürünün (40.1) beklentilerini karşılamadığı saptandı.

İşçilerin yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında genel iş doyum puanı ve gerekse çeşitli alt boyut puanlarının 35 yaşın üstündekilerde daha yüksek olduğu saptanmıştır Eğitim durumlarına göre, iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark saptanmaz iken, ücret & ödül ve birimler arası ilişkiler alt boyutlarının puan ortalamaları açısından gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 6). Medeni duruma göre iş doyum ve iş doyum ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları değerlendirildiğinde; tüm alt boyutların puan ortalamaları açısından gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$).

Toplam hizmet süresine göre yapılan analiz sonucunda 16-20 hizmet yılı olan işçi grubunun puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$) Bu gruptaki işçilerin fiziksel koşullar, ekip çalışması ve kuruma bağlılık alt boyutlarında puan ortalamaları da yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 7).

İşçilerin çalışma düzenleri değerlendirildiğinde sadece gündüz çalışan ve nöbet tutmayan işçi grubunun diğer işçilere göre puan ortalaması anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). İşçilerin çalışma düzenlerine göre; iş doyum alt boyutlarından ekip çalışması alt boyutu hariç diğer boyutların puan ortalamaları açısından gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 8).

Haftalık çalışma süresine göre genel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunurken ($p < 0.05$), 41-49 saat çalışan işçilerin puan ortalamasının (41.1) diğer gruplardan belirgin düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 9). Çalıştıkları birimlere göre, özellikle servislerde çalışan işçilerin puan ortalaması, hastanenin diğer birimlerinde çalışanların puan ortalamasından belirgin düşük bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 10). Araştırma kapsamına alınan işçilerden mesleğini isteyerek yaptığını söyleyenlerin, mesleği kendisine uygun görenlerin ve bulunduğu

Tablo 6. Araştırma grubunun iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması.

Alt ölçekler	YAŞ					F	P
	25 ve ↓ (n= 222)	26-30 (n= 225)	31-35 (n= 95)	36-40 (n= 58)	41 ve ↑ (n= 30)		
Fiziksel koşullar	52.9±24.9	50.9±22.7	54.5 ±23.3	62.2±24.9	60.0±24.1	3.171	< .05
İşin kendisi	46.0±19.6 b	43.7±19.1 b	49.7 ±19.9	55.6±19.0	58.9±24.1	7.793	<.001
Çalışan gelişimi	39.7±16.4	34.0±14.0c	40.3 ± 15.9	42.9±14.0	36.8±13.5	6.296	<.001
Ücret ve ödül	30.8±22.1	27.1±17.6	32.8 ±17.6	34.8±20.2	33.6±14.8	2.921	<.05
Ekip çalışması	53.9±18.2	53.7±17.7	56.7 ±17.3	62.0±16.8 d	60.0±20.4	3.423	<.01
Bilgilendirme ve İletişim	43.2±15.5	42.6±16.9	44.6±13.7	44.6 ±13.6	43.9±12.7	0.369	>.05
Birimler arası İlişkiler	35.3±20.8	33.8±20.5	33.0±21.0	37.7±20.7	38.7±17.2	0.865	>.05
Çatışma Çözme	41.9±15.0	42.1±16.0	42.8±14.2	47.7±13.4	41.8±18.6	1.747	>.05
Örgüt Kültürü	40.0±17.5	37.7 ± 15.0	41.8±17.1	46.8±14.2 d	46.8 ±15.6 a	5.073	<.01
Kuruma bağlılık ve güven	49.4±23.9	49.9 ± 20.5	51.6±20.3	62.8±18.6c	57.5±18.6	5.279	<.001
Genel Doyum	43.2±13.9	41.4±11.4	44.9±11.1	49.9±10.8 d	48.1±11.1 a	6.751	<.001

a. 26- 30 yaş grubundan farklı
b. 36 yaş ve üzerinden farklı
c. 25 yaş ve altı gruptan, 31 - 40 yaş arası gruptan farklı
d. 30 yaş ve altı gruptan farklı.
e. 35 yaş ve altındakilerden farklı.

Tablo 7. Araştırma grubunun iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının eğitim durumuna göre karşılaştırılması.

	İlkokul (n = 101) X±SS	Ortaokul (n = 140) X±SS	Lise ve Dengi (n=378) X±SS	Önlisans/ Lisans (n = 11) X±SS	F	P
Fiziksel Koşullar	56.1 ±23.0	51.5 ±27.3	53.5 ± 22.9	60.5 ± 28.9	0.966	>.05
İşin Kendisi	44.5 ±20.1	48.1 ±20.8	47.4 ± 19.1	55.4 ± 19.4	1.286	>.05
Çalışanların Gelişimi	39.0± 16.1	38.6 ±16.5	37.4 ± 14.8	41.0 ±15.2	0.507	>.05
Ücret ve Ödül	29.9 ± 19.2	34.4* ±21.8	28.7 ± 18.6	33.5 ±20.8	2.906	<.05
Ekip Çalışması	57.1 ±18.7	53.1 ±18.3	55.4 ±17.6	61.0 ±22.1	1.373	>.05
Bilgilendirme ve İletişim	46.0 ± 15.6	42.3 ± 16.6	43.1 ±15.6	42.9 ± 20.8	1.175	>.05
Birimler Arası İlişkiler	36.7 ±19.6	38.7 ±21.2	32.6 ±20.1	43.3* ±27.4	3.984	<.01
Çatışma Çözme	43.6 ±15.0	42.3 ±15.5	42.3 ±15.3	49.5 ±14.6	0.868	>.05
Örgüt Kültürü	40.3 ±16.7	42.5 ± 17.6	39.5 ±15.5	45.7 ±27.6	1.428	>.05
Kuruma Bağlılık	50.1 ±22.5	54.3 ±23.5	50.7 ± 20.9	56.8 ± 24.2	1.248	>.05
GENEL DOYUM	44.1 ±13.1	44.5 ± 13.4	43.1 ±11.8	48.7 ±16.1	1.098	>.05

*Lise ve dengi okul mezunlarından farklı.

birimden ayrılma düşüncesinde olmayanların puan ortalamalarının, diğerlerine göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0.05) (Tablo 11).

Sağlık durumları değerlendirildiğinde bedensel rahatsızlığı, uyku problemi olan ve kendilerini depresyonda hissettiklerini belirten işçilerin puan ortalamasının

olmayanlara göre belirgin düşük olduğu belirlenmiştir (p<0.05) (Tablo 12).

Kendi sağlıklarını değerlendirmelerinde kendi sağlığını "iyi" olarak değerlendirenlerin en yüksek iş doyumuna sahip iken, en düşük puan ortalamasının da "kötü" olarak değerlendirenlerin olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 8. Araştırma grubunun iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması.

Alt Ölçekler	TOPLAM HİZMET SÜRESİ (YIL)					F	P
	≤ 5 (n=241) X±SS	6-10 (n = 197) X±SS	11-15 (n = 99) X±SS	16-20 (n=61) X±SS	21 ≥ (n=32) X±SS		
Fiziksel Koşullar	53.6±23.8	49.7±24.4	52.7±22.4	63.5±22.7a	61.7±24.9	4.912	<.01
İşin Kendisi	46.3±19.1 b	43.4±19.7 b	49.0±19.0	54.6±20.9	57.9±15.7	6.893	<.001
Çalışanların Gelişimi	39.5±15.8	34.9±14.9c	8.7± 15.7	41.8±14.6	36.5±13.2	3.633	<.01
Ücret ve ödül	30.0±21.0	27.8±18.8	32.7±19.0	33.4±18.7	33.7±15.1	1.774	>.05
Ekip Çalışması	54.6±17.4	53.6±18.9	53.9±16.2	63.0±17.7a	59.7±20.0	3.966	<.01
Bilgilendirme ve İletişim	43.6±15.3	42.6±17.2	44.2±13.0	44.0±15.3	42.9±12.3	0.227	>.05
Birimler arası İlişkiler	34.8±19.9	34.4 ±21.8	33.2±2.0	37.3±20.0	37.7±17.7	0.547	>.05
Çatışma Çözme	42.1±15.1	41.5±16.1	43.0±13.0	47.9±15.0d	42.6±17.9	2.112	>.05
Örgüt Kültürü	40.2±17.0	37.8±15.5b	40.4±16.6	46.2±15.5	46.4±15.4	4.220	<.01
Kuruma Bağlılık	48.8±23.0	51.2±21.6	51.4±20.7	61.1±17.6	56.3±19.2	4.305	<.01
GENEL DOYUM	43.2±13.2	41.5±12.3	43.9±11.1	49.4±11.4e	47.8±12.5	5.658	<.001

a: 15 yıl ve altındakilerden farklı
b: 16 yıl ve Üzerindekilerden farklı
c: 1-5 yıl ile 16-20 yıl çalışanlardan farklı
d: 6-10 yıl çalışanlardan farklı
e: 10 yıl ve altındakilerden farklı

Tablo 9. Araştırma grubunun iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının çalışma düzenine göre karşılaştırılması.

Alt ölçekler	ÇALIŞMA DÜZENİ			F	P
	Gündüz (n=278) X±SS	Gece (n=26) X±SS	Gece- Gündüz (n=326) X±SS		
Fiziksel Koşullar	56.6±24.1	34.2 ±29.8a	52.6±22.7	10.908	< .001
İşin Kendisi	51.7±19.3b	41.1±22.9	43.8±19.0	13.764	< .001
Çalışanların Gelişimi	41.0±14.8c	37.6±18.4	35.5±15.2	9.870	< .001
Ücret ve ödül	36.0±20.2b	23.1 ±22.5	25.9±17.4	32.037	< .001
Ekip Çalışması	56.7±17.9	52.0±15.7	54.3±18.3	1.711	>.05
Bilgilendirme ve İletişim	45.0±14.9	39.3±15.5	42.4±15.8	3.051	< .05
Birimlerarası İlişkiler	39.8±21.5c	34.0±22.5	30.7±18.6	15.190	< .001
Çatışma Çözme	44.6±15.3c	40.6±14.8	41.1±15.2	4.119	<.05
Örgüt Kültürü	44.03±16.6b	35.6±17.0	37.5±15.6	14.302	< .001
Kuruma Bağlılık	58.3±21.5b	41.9±25.2	46.5±20.2	25.811	< .001
GENEL DOYUM	47.4±17.7b	37.7 ± 13.5	40.9±11.3	23.999	< .001

a. 1. ve 3. gruptan farklı
b. 2. ve 3. gruptan farklı
c. 3. gruptan farklı

Tablo 10. Araştırma grubunun iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının haftada ortalama çalışma süresine göre karşılaştırılması.

Alt Ölçekler	Ortalama Haftalık Çalışma Süresi (Saat)			F	P
	40 ve ↓ (n=373) X±SS	41-49 (n=185) X±SS	50 ve ↑ (n=72) X±SS		
Fiziksel Koşullar	53.8±23.0	51.8±23.9	57.1±29.1	1.315	> .05
İşin Kendisi	48.3±19.0	44.1±19.36	49.4±23.15	3.220	< .05
Çalışanların Gelişimi	37.7±14.9	36.0±14.9	45.0±17.3a	9.090	< .001
Ücret ve Ödül	29.8±17.7	27.9±19.2	38.6±26.8a	8.086	< .001
Ekip Çalışması	56.6±18.1	53.6±18.3	52.7±16.7	2.499	> .05
Bilgilendirme ve İletişim	43.7±15.4	42.5±15.8	44.0±15.2	0.417	> .05
Birimler arası İlişkiler	34.8±19.9	31.3±19.6	43.7±23.8a	9.536	< .001
Çatışma Çözme	43.5±15.7	40.3±14.0	44.0±16.2	2.947	> .05
Örgüt Kültürü	41.0±15.7	37.2±16.0b	45.4±19.6	7.016	<0.01
Kuruma Bağlılık	52.5±20.3	46.8±21.7b	58.7 ±26.7	8.606	< 0.001
GENEL DOYUM	44.1±11.5	41.1±12.2b	47.6±16.5	7.897	< .001

a. 1. ve 2. gruptan farklı
b. 1. ve 3. gruptan farklı

Tablo 11. Araştırma grubunun iş doyumunu ölçeceği puan ortalamalarının çalışılan birimlere göre karşılaştırılması.

Alt Ölçekler	ÇALIŞILAN BİRİM					F	P
	Servisler (n= 278) X±SS	Poliklinikler (n= 125) X±SS	İdari Birimler (n=123) X±SS	Teknik Hizmetler (n=57) X±SS	Diğer Tıbbi Birimler (n=39) X±SS		
Fiziksel Koşullar	53.2±23.4b	60.3±22.3	46.1±15.4	44.2±25.1a	62.8±27.3	5.563	< .001
İşin Kendisi	45.7±19.2c	54.8±16.3	50.9±22.1	46.7±20.7	52.3±23.2	3.513	< .01
Çalışanların Gelişimi	36.7±15.4b	43.5±15.2	40.3±12.6	36.8±13.2	44.6±16.1	4.960	< .01
Ücret ve Ödül	27.0±18.1d	37.0±16.6	47.2±11.4	33.4±17.8b	44.2±26.7	15.306	< .001
Çalışması	55.4±18.0	58.6±16.7	60.4±18.6	52.8±20.4	52.3±16.5	1.302	> .05
Bilgilendirme ve iletişim	42.9±15.3	45.9±14.1	45.5±19.5	43.7±16.6	44.1±16.0	0.505	> .05
Birimler Arası İlişkiler	31.7±19.8e	37.5±19.6b	36.5±20.8	41.9±22.4	50.4±19.0	12.793	< .001
Çatışma Ekip Çözme	42.0±15.3	41.5±14.4	49.6±11.8	44.7±16.6	45.8±14.6	1.780	> .05
Örgüt Kültürü	38.6±16.2b	42.6±13.9	48.6±10.8	43.5±16.1	48.6±18.7	6.369	< .001
Kuruma Bağlılık	48.4±20.9a	61.8±16.6	62.7±14.9	52.1±19.7b	64.7±28.4	11.312	< .001
GENEL DOYUM	42.1±11.9a	48.3±9.2	49.6±11.5	43.9±12.5b	50.6±16.5	8.572	< .001

a: 2. ve 5. gruptan farklı
b: 5. gruptan farklı
c: 2. gruptan farklı
d: 2., 3. ve 5. gruptan farklı
e: 4. ve 5. gruptan farklı

Tablo 12. Araştırma grubunun iş doyumunu ölçeceği puan ortalamalarının meslekleri ile ilgili görüşlerine göre dağılımı.

	Görüş	Genel İş Doyum Puanı Mesleki			
		n	X±SS	t	p
Mesleği isteyerek yapma durumu	Evet	504	45.2 ± 12.3	6.859	< .001
	Hayır	126	37.7 ± 10.3		
Mesleğin kendisi için uygunluğu	Uygun	486	45.4 ± 12.4	7.006	< .001
	Uygun değil	144	37.8 ± 10.9		
Birimden ayrılma düşüncesi	Evet	190	39.2 ± 12.0	5.962	< .001
	Hayır	440	45.6 ± 12.2		

Birlikte yaşadığı kişilere göre genel iş doyumları değerlendirildiğinde; yalnız yaşayanların ve arkadaşlarıyla birlikte yaşayanların puan ortalaması en düşük bulunurken, eş ve çocuklarıyla birlikte yaşayanların, anne-baba ve kardeşleriyle yaşayanların ve diğer yakınlarıyla yaşayanların puan ortalaması diğerlerine göre yüksek bulunmuştur (Tablo 13).

Genel iş doyumunu puanı ile en güçlü ilişkiye sahip olan alt ölçekler sırasıyla; örgüt kültürü, kuruma bağlılık ve güven ve işin kendisi; en zayıf ilişkiye sahip olanlar ise sırasıyla; çatışma çözme, birimler arası ilişkiler ve çalışanların gelişimidir (Tablo 14).

Tartışma

Araştırma kapsamına alınan işçilerin genel iş doyumunu puan ortalamasının 44.3 olması işçilerin genel iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Araştırma grubunun iş doyumunu ölçeceği puan ortalamalarının sağlık durumlarına göre dağılımı.

	Görüş	Sağlık Durumu			
		n	X±SS	t	p
Bedensel Rahatsızlık	Evet	187	40.6±12.8	4.011	< .001
	Hayır	443	44.9±12.1		
Uyku Problemi	Var	540	43.0±12.4	2.942	< .001
	Yok	90	47.2±12.3		
Depresyon Durumu	Var	488	42.1±11.9	5.750	< .001
	Yok	142	48.9±13.0		
Sağlık Algıları	İyi	229	47.2±12.7*	19.525	< .001
	Orta	311	42.5±11.9*		
	Kötü	90	38.4±11.3*		

*Diğer gruplardan farklı.

David (5) çalışmalarında işçilerin iş doyum düzeyinin nötr olduğunu gösterirken, ülkemizde yapılan çalışmalar ise genel iş doyum düzeyinin nötr düzeyden düşük doyumla doğru hafif bir kayma olduğunu konusunda saptamaları, bulgularımızla uygunluk göstermektedir (4-10). Piyal ve arkadaşları (11), Ankara SSK Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli arasında genel iş doyum puanını 42.9, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde 47.0 olarak, düşük düzeyde saptamışlardır. Her iki hastanede de iş doyum düzeyi puan ortalamalarının en düşük olduğu grubun hemşireler olduğu belirlenmiştir.

İşçilerin işin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanı ortalamalarının farklı olduğu ve en düşük doyum sağlanan

Tablo 14. Araştırma grubunun iş doymu ölçeği puan ortalamalarının birlikte yaşanan kişiler ve yere göre dağılımı.

	Yaşanılan Yer ve Kişiler	Genel İş Doymu Puanı			
		n	X±SS	F	P
Yaşanılan Kişiler	Eş ve çocuklarıyla	349	44.4±12.7a	3.590	< .01
	Anne-baba, kardeşleriyle	118	44.6±13.6		
	Arkadaşları ile	68	39.7±10.1		
	Yalnız	45	39.4±11.5		
	Diğer	49	44.8±10.8		
İkamet Durumu	Kiralık ev	284	42.3±11.9	4.277	< .01
	Kendi evi	215	46.5±13.3b		
	Lojman	70	41.4±10.6		
	Yakınlarına ait bir ev	55	42.8±12.8		
	Pansiyon/otel/ orduevi vb.	6	42.1±11.7		

a: arkadaşlarla yaşayanlardan farklı
b: kiralık evde ve lojmanda yaşayanlardan farklı

boyutun 'ücret', en yüksek doym sağlanan boyutun ise 'ekip çalışması' olduğu belirlenmiştir. Ücretten sonra puan ortalamaları en düşük olan alt ölçekler sırasıyla birimler arası ilişkiler, çalışanların gelişmesi, örgüt kültürü iş doyumsuzluğunu artırırken, iş doymunu azaltmaktadır. Ücret iş doymunu etkileyen önemli bir faktördür. Bulgularımız, işçilerin yaptıkları işe göre az ücret almalarından dolayı ücret açısından düşük doymu sağladıklarını düşündürmektedir. Yapılmış olan çalışmalar ücretin doyumsuzluğa yol açan faktörlerin başında geldiğini saptamaları bulgularımızı desteklemektedir (7,11-13).

Alt ölçeklerin standartlaştırılmış puan ortalamalarına göre sırasıyla ekip çalışması, fiziksel koşullar, kuruma bağlılık ve güven, işin kendisi boyutlarında en yüksek puanların olduğu görülmektedir. Bu puanlar genel puan ortalamasından yüksektir. Buna göre ilk üç alt boyut, iş doymuna katkı yapmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkı yapmaktadır. Her alt ölçeğin genel iş doymu puan ortalaması üzerindeki etkisi olduğu açıktır. Alt ölçekler arası korelasyonda bu ilişkiyi doğrulamaktadır. Genel iş doym puanı ile en güçlü ilişkiye sahip olan alt ölçekler, sırasıyla: örgüt kültürü, kuruma bağlılık ve güven ile işin kendisi; en zayıf ilişkiye sahip olanlar ise sırasıyla; çatışma çözme, birimler arası ilişkiler ve çalışanların gelişimidir.

Örgüt kültürü ve kuruma bağlılık iş doyumsuzluğunu önleyen, işin kendisi ise iş doymunu sağlayan etmendir. Genel iş doymu ile en zayıf ilişkili olan üç alt boyut ise iş doyumsuzluğunu önleyen etmenlerdir. Bu bulgu Piyal ve arkadaşlarının (11) yaptıkları çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Yaş gruplarının genel iş doymu puanlarına istatistiksel olarak etkisi saptanmış olup, 36-40 yaş arasında bulunan işçilerin 35 yaş ve altındakilere göre daha doymulu oldukları görülmektedir. 41 yaş ve üzerinde de bu puan az da olsa düşme göstermektedir. Bu bulgular, işçilerin yaşlarının genel iş doymu düzeylerinde etkili olduğunu, yaş ilerledikçe çalışma ortamına uyum davranışının arttığı, çalışma yaşamına ilişkin bazı alışkanlıklar edinildiği, örgüte daha fazla bağlanıldığı ve ayrıca yaşın ilerlemesine bağlı olarak işin sağlayabileceği yararlar konusunda daha gerçekçi beklentiler geliştirdiği yolundaki görüşler ile aynı doğrultudadır. Aynı zamanda yaşın ilerlemesiyle çalışma süresinin de artması, deneyimsizliğin yaratacağı aniziyeyi azaltarak doyumsuzluğun azalmış olmasına neden olabilir. Buna göre 41 yaş üstünde olanların daha doymulu olması gerekirken, az da olsa düşme göstermesi, yaşla birlikte gelen fiziksel değişimin ve emeklilik gerçeğine yönelmenin işten alınan doymu etkilediğini düşündürmektedir. Bu yöndeki bulgularımız, çalışanların yaşları ile doym düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu ve yaş artıka iş doymunun arttığını bildiren çalışmalarla uygunluk gösterirken (14,15), yaşa göre doym düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığını saptayan çalışmalarla çelişmektedir (7,11,16).

İşçilerin yaş gruplarına göre iş doym ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları incelendiğinde kuruma bağlılık ve güven, ekip çalışması, fiziksel koşullar boyutlarında, 36-40 yaş arasında bulunan işçilerin puan ortalamasının diğer alt gruplara göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Yaşın ilerlemesi ile sahip olunan gelir ve statü özellikleri, iş ortamındaki sorunlarla başa çıkma stratejilerinin geliştirilmiş olması ve bununla birlikte beklentilerin daha düşük ve gerçekçi seviyelerde olması, bu anlamlı farklılığı yaratmış olabilir.

İşçilerin meslekte toplam hizmet süresine göre genel iş doymu puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Genel iş doymu puan ortalamaları meslekte 16-20 yıl çalışan işçilerde, meslekte 10 yıl ve daha az çalışan işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu ortalama 21 yıl ve üzerine çıktıkça düşme göstermiştir. İş doymu ölçeğinin fiziksel koşullar ve ekip çalışması alt boyutlarında

Tablo 15. İş doyumun alt boyutları arası korelasyon.

<i>Alt Ölçekler</i>	<i>Fiziksel Koşullar</i>	<i>İşin Kendisi</i>	<i>Çalışanların Gelişimi</i>	<i>Ücret-Ödül</i>	<i>Ekip</i>	<i>Bilgilendirme-İletişim</i>	<i>Birimlerarası İlişkiler</i>	<i>Çatışma-Çözme</i>	<i>Örgüt Kültürü</i>	<i>Kuruma Bağlılık</i>	<i>Genel Doyum</i>
Fiziksel Koşullar	1.000	.545*	.326*	.273*	.351*	.297*	.296*	.251*	.461*	.470*	.662*
İşin Kendisi	.545*	1.000	.413*	.418*	.408*	.350*	.291*	.289*	.578*	.510*	.749*
Çalışanların Gelişimi	.326*	.413*	1.000	.387*	.244*	.348*	.251*	.211*	.417*	.358*	.577*
Ücret & ödül	.273*	.418*	.387*	1.000	.213*	.252*	.352*	.312*	.485*	.447*	.649*
Ekip Çalışması	.351*	.408*	.244*	.213*	1.000	.455*	.237*	.336*	.460*	.393*	.635*
Bilgilendirme ve iletişim	.297*	.350*	.348*	.252*	.455*	1.000	.379*	.371*	.417*	.268*	.597*
Birimler arası ilişkiler	.296*	.291*	.251*	.352*	.237*	.379*	1.000	.396*	.411*	.379*	.546*
Çatışma Çözme	.251*	.289*	.211*	.312*	.336*	.371*	.396*	1.000	.379*	.319*	.545*
Örgüt Kültürü	.461*	.578*	.417*	.485*	.460*	.417*	.411*	.374*	1.000	.635*	.834*
Kuruma Bağlılık ve Güven	.470*	.510*	.358*	.447*	.393*	.268*	.374*	.319*	.635*	1.000	.761*
GENEL DOYUM	.662*	.749*	.577*	.649*	.635*	.597*	.546*	.545*	.834*	.761*	1.000

*P<0.05

16-20 yıl çalışan işçilerin puan ortalaması, 15 yıl ve daha az çalışan işçilere göre yüksek bulunmuştur. Literatürde çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığını bildirmiştir (1,11,12,17). Bulgularımız 6-10 yıl arasında hizmet veren çalışanların iş doyum düzeylerinin diğer gruplardan daha düşük olduğunu ve iş doyumunu en yüksek olan grubun 16-20 yıl hizmeti olanlar olduğunu bildiren Özaltın (18)'in çalışmasıyla paralellik gösterirken, çalışanlarının çalışma sürelerinin iş doyumunu puan ortalamalarına anlamlı bir etkisi olmadığını bildiren çalışmalarla çelişmektedir (7,11,14).

Eğitim düzeyinin genel iş doyumunu puanları üzerinde önemli bir etkisi saptanamamıştır.. Bununla birlikte, ücret alt boyutunda, ortaokul mezunlarının diğerlerine göre daha doyumlu oldukları, birimler arası ilişkiler boyutunda ise ön lisans ve lisans mezunu işçilerin daha doyumlu oldukları belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan işçilerin medeni durumlarının genel iş doyumları ve tüm alt boyutlarının puan ortalamalarına önemli bir etkisi bulunmamıştır. Bu sonuç, medeni durum ile genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildiren çalışmalarla da desteklenmektedir (7,16-18).

İşçilerin çalışma düzenine göre genel iş doyumunu puan ortalamaları karşılaştırıldığında sadece gündüz çalışan

işçilerin puan ortalamaları; sadece gece veya gece-gündüz vardiyalı çalışan işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ölçeği alt boyutlarından fiziksel koşullar, işin kendisi, çalışanların gelişimi, ücret & ödül, birimler arası ilişkiler, çatışma çözme, örgüt kültürü ve kuruma bağlılık ve güven alt boyutlarında sadece gündüz çalışanların puan ortalaması diğerlerine göre anlamlı olarak daha yüksek saptanmıştır. 24 saat hizmetin gerekli olduğu işlerde vardiyalı veya nöbet düzeninde çalışan işçilerin, eş ve annelik gibi ilave sorumluluklarının bulunması, yaşantılarını olumsuz yönde etkilemekte ve iş doyumlarını azaltmaktadır. Aksayan (7) ve Çimete (17)'nin gece çalışma sayısı arttıkça doyum düzeyinin düştüğünü; Telatar (19)'ün sürekli gündüz çalışanların vardiya düzeninde ve gece çalışanlara göre anlamlı olarak fazla genel iş doyumunu olduğunu; Ergülen (20)'in gündüz + nöbet şeklinde yani gündüz çalışıp ara sıra nöbet tutanların iş doyum düzeylerinin en düşük olduğunu; Bilgiç (21)'in ise dönüşümlü olarak çalışanların gündüz çalışanlara göre daha az iş doyumuna sahip olduğunu saptamaları bulgularımızı destekler niteliktedir.

İşçilerin gece nöbet tutma durumuna göre genel iş doyumunu ve ölçeğin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark bulunmuştur. Gece nöbet tutmayan işçilerin, tutanlara göre iş doyum puanı daha yüksek bulunmuştur. Gece çalışmasının, bireyin fiziksel,

ruhsal ve sosyal dengesini olumsuz yönde etkilediği ve sık nöbete girmenin işçiler için bir stres kaynağı olduğu göz önüne alınırsa, gece nöbet tutmanın iş doyumsuzluğuna neden olması sürpriz bir bulgu değildir. Ayrıca nöbette, kişi diğer meslektaşlarından ayrı, tek başına kalmakta ve hastanın tüm sorumluluğunu tek başına üstlenmektedir. Bu yalnızlık, umursamazlık duygularına ve yoğun strese yol açmakta ve dolayısıyla iş doyum puanlarını düşürmektedir. Uysal (22)'in işçilerde, Aslan ve arkadaşları (10)'nın sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarda; gece nöbet tutanlarda iş doyumlarının düşük olduğunu bulmaları bulgularımızla uygunluk göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan işçilerin haftalık çalışma süresine göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgularımıza göre 41-49 saat arası çalışanların genel doyum puan ortalaması en düşük bulunurken, ardından 40 saat ve daha az çalışanlar gelmekte olup, en yüksek doyum 50 saat ve üzerinde çalışanlara aittir. Bulgularımıza göre, haftalık çalışma süresi arttıkça iş doymu da artmaktadır. Bu sonuçun ortaya çıkmasında, mesai saatinin artmasıyla birlikte gelirlerindeki artışın etkili olduğu düşünülebilir. Aslan (10) ve Topçu (23) ise, çalışanların haftalık çalışma süresi ile iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

İşçilerin çalıştıkları birimler arasında genel iş doymu puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Servislerde çalışan işçilerin diğer tıbbi birimlerde çalışanlarla kıyaslandığında düşük puana sahip olması, hastanede çok daha fazla hastayla, yetersiz hizmet ve altyapı koşullarında çalışıyor olmalarından kaynaklandığını düşündürülebilir. Diğer tıbbi birimlerde çalışanların puan ortalamalarının yüksek olması ise, bu birimlerde çalışanların doymulu olduklarını değil, çok doyumsuz olan gruplarla karşılaştırıldığında göreceli olarak daha doymulu olduklarını göstermektedir. İş doymu ölçeği alt boyutlarının çalışılan birime göre puan ortalamaları değerlendirildiğinde fiziksel koşullar boyutunda en yüksek puan diğer tıbbi birimlerde çalışanlarda iken, en düşük puan teknik hizmetlerde çalışanlardadır. Ücret boyutunda ise en düşük puan servisler, ardından teknik hizmetlerde ve polikliniklerde; en yüksek puan ise idari birimlerde çalışanlardadır.

Fiziksel koşullar, işin kendisi, çalışanların gelişimi, ekip çalışması, bilgilendirme ve iletişim, birimler arası ilişkiler, örgüt kültürü ile kuruma bağlılık ve güven alt boyutlarında, polikliniklerde çalışan işçilerin servislerde çalışan işçilere göre daha doymulu oldukları saptanmıştır. Bu sonuçlara

göre bulunulan görev iş doymunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Servislerde çalışan işçilerin, diğer tıbbi birimlere göre düşük doyma sahip olması, işçilerin yatak başı hasta bakımı vermeleri, hasta sayısının fazla olması, hasta-hemşire ve sağlık ekibi arasındaki iletişim sorunlarına bağlı olarak iş yükünü arttırmakta ve yetersizlik, umursamazlık duygularına yol açarak iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Polikliniklerde çalışan işçiler ise nöbetsiz çalışmaktadır. Bu personellerin nöbetsiz çalışmaları nedeniyle sosyal yaşam ya da özel yaşama daha fazla zaman ayırabilmeleri, idari ve teknik birimlerde çalışanlara göre daha doymulu olabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, mesleki yaşamda kişilere sunulan ilerleme olanağı, kişinin bilgi ve becerilerini arttırmaya katkıda bulunurken, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmekte ve kişide yeterlilik duygusu ve özgüveni arttırmaktadır. Bu nedenle yönetimde görev alan işçilerin daha doymulu olduğu düşünülmektedir. Bu bulgular, görevin iş doymunu etkilediğini bildiren çalışmalarının bulgularıyla uyumludur (8,20,23,24).

İşçilerin hafta sonu nöbet tutma durumuna göre genel iş doymu puan ortalaması nöbet tutmayan grubunda anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara göre, hafta sonu çalışmanın iş doymunu etkilediği söylenebilir. Bulgularımız, Pond ve arkadaşlarının (24) hafta sonu çalışmanın iş doymunda etkili olduğunu saptamaları yönündeki sonucuyla uyum göstermektedir.

Bu araştırmada mesleği kendisi ve ailesi ile birlikte seçen işçilerin en fazla doyum sağlayan gruplar olduğu belirlenmiştir. En az doyma sahip grup ise, mesleğini sadece aile kararı ile seçenlerdir. Bireylerin isteyerek seçtikleri mesleklerde daha başarılı ve daha doymulu olacağı bilinen bir gerçektir. Bu durum, yapılan işin kalitesini arttırdığı gibi bireylerin ruh sağlığını da olumlu yönde etkileyecektir (7,8).

Mesleği isteyerek yaptığını ifade eden işçilerin puan ortalaması, istemeyerek yaptığını ifade edenlerin puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu bize, mesleği isteyerek yapma durumunun iş doymunda etkili olduğunu göstermekte olup, beklenen bir sonuçtur. Telatar (19)'ın sanayide çalışan işçiler arasında mesleğini isteyerek sürdürenlerin, zorunlu olarak sürdürenlere oranla daha doymulu olduklarını saptamaları, bulgularımızla paralellik göstermektedir. Meslek seçimini doğru yapan, kendine uygun bir meslekte çalışma yaşamını sürdüren kişilerin, teorik olarak, işlerinden daha yüksek düzeyde doymulu olacakları düşünülebilir. İşçilerin bulunduğu birimden ayrılma düşüncelerine bakıldığında

ise, birimden ayrılma düşüncesinde olan işçilerin genel iş doyumunu düşüktür. Çalışanların işinden ayrılmayı düşünmelerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır (8,18,21).

Sağlıklarının iyi olduğunu düşünenlerin genel iş doyumunu en yüksek, kötü olduğunu düşünenlerin ise en düşüktür. Bedensel rahatsızlığı, uyku problemi olan ve kendini depresyonda hissettiğini belirten işçilerin genel iş doyumunu ortalamaları bu rahatsızlıkları yaşamayanlara oranla daha düşük bulunmuştur. Çalışmamız, sağlıklarının çok iyi olduğunu düşünen işçilerin genel iş doyumunu yüksek bulan Aytaç (25)'in bulgularını destekler niteliktedir.

Yalnız ve arkadaşlarıyla yaşayanların puan ortalamaları en düşük bulunurken, eş ve çocuklarıyla, anne-babakardeşleriyle ya da diğer yakınlarıyla birlikte yaşayanların puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Kendi evinde yaşayanların puan ortalaması, lojmanda ve kiralık evde yaşayanların puan ortalamasından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, birlikte yaşanan kişilerin ve yerin iş doyumunda etkili bir faktör olduğu, ailenin iş stresiyle başa çıkmada sosyal destek olabileceği, bu nedenle ailesi ile birlikte yaşayanların diğerlerine göre hem yaşamdan hem de işten daha doyumlu olabilecekleri söylenebilir. Aslan (10)'ın hemşirelerin yaşadıkları yer ve kişilerin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını saptaması bulgularımızla çelişmektedir.

Çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilediğini destekleyen çalışmalar olduğu gibi (15,22), tam tersi durumu gösteren çalışmalar da vardır (7,8,12). Çocuk bakım sorunu olmayan işçilerin çocuk bakım sorunu olan işçilere göre daha doyumlu oldukları belirlenmiştir.

Alt ölçekler arasında yapılan karşılaştırmada en güçlü ilişkinin, örgüt kültürü ile kuruma bağlılık, işin kendisi ile örgüt kültürü, fiziksel koşullar ile işin kendisi arasında; en güçsüz ilişkinin ise, çalışanların gelişimi ile çatışma çözme, ücret ile ekip çalışması, çalışanların gelişimi ile birimler arası ilişkiler, çalışanların gelişimi ile ekip çalışması arasında

olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızın bu yöndeki bulguları, Piyal ve ark. (11)'nin bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Sonuç

Sağlık kurumları ve hizmet şirketlerinin yöneticileri, sözleşmeli personelin iş doyumlarını arttırmak için çaba göstermelidir. Yöneticiler işçilere karşı olumlu tutum ve ilişkiler kurarak iletişimin etkinliğini arttırmalıdır. Çalışanlarına değer verdiklerini sergilemeleri, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmeleri, belli aralıklarla çalışanlar ile sorunlarına yönelik toplantılar düzenlemelidir. Gerekli olanaklar sağlayarak çalışanların gelişimine fırsat vererek özellikle stresle başa çıkma, sorun çözme ve iletişim teknikleri konularında, hizmet içi eğitim ve seminer programlarına katılımını sağlamalıdır. Çalışma şartlarının yoğunluğu, monotonluğu ve iş stresinin giderilmesi amacıyla çalışma arkadaşlarının birbirleri ile ilişkilerini olumlu yönde arttıracak sosyal, kültürel, sanatsal aktivitelere imkan verilmesini sağlamalıdır.

Eğitimcilerin ve ailelerin işbirliğiyle, kişilerin kendilerine uygun meslekleri seçmelerine olanak tanıyacak bir yapının, eğitim sistemi içinde yer alması, bireyin bilgi, beceri ve ilgisi doğrultusunda kendisine uygun mesleği seçmesine yardımcı olacak hizmetlerin okul dönemleri içerisinde bireye verilmesi sağlanmalıdır.

Çalışanların sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş doyumunun da arttığı göz önünde bulundurulursa, işverenlerin çalışanlara yönelik yapacakları maddi ve manevi desteğin çalışanların iş doyumunu yükselteceği düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak maddi anlamda ücretlere yapılacak zamlar, maddi ödüller, avanslar, ikramiye vb. uygulamalar bireylerin iş doyumunu yükseltecektir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik sosyo-kültürel aktiviteler düzenlenerek, geziler, toplu yemekler organize edilerek çalışanların iş ortamlarını daha güvenli olarak algılamaları sağlanabilir. Çalışanların ekonomik güvenliklerinin sağlanmasının yanı sıra, onlara ilişkin olarak verilen manevi ödüller de (takdir, teşekkür, oylama) çalışanların işlerini daha güvenli olarak algılamalarını sağlayabilir.

Kaynaklar

1. Locke E A. Workers in Singapore. *J Behav Med.* 1998;21(3):269-83.
2. Saari LM, Judge TA. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management* 2004;43:395-407.
3. Li CY, Chen KR, Wu CH, Sung FC. Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Occup Med (Lond).* 2001;51:50-5.
4. Tezer E. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.* 2001; 16:33-39.
5. Davis K. *Human behavior at work: Organizational behavior.* New York: McGraw-Hill inc.1995
6. Ersel M, Mandıracıoğlu A, Eser E, Kitapçıoğlu G, Sofer M, Sofer A. İki oluklu mukavva fabrikasında çalışan işçilerin iş doyumları ve yaşam kalitelerinin değerlendirilmesi. 1.Sağlıkta Yaşam Kalitesi Sempozyumu 2004, İzmir.
7. Aksayan S. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 1990.
8. Gödelek E. Üç farklı iş kolunun psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara 1988.
9. Ulusoy T. İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Doktora Tezi, İstanbul, 1993.
10. Aslan H. Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü Master Tezi, Ankara 2006.
11. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2000; 53(4): 241-50.
12. Mandıracıoğlu A, Lülecı E, Leblebici A. Toplam Kalite Yönetiminin Bir Unsuru Olarak Çalışanların İş Doyumlarının Bir Fabrika Örneği İle Değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2000; 39(3): 165-18.
13. Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences.* Sage, Thousands Oaks, 1997. s. 3
14. Oswald A, Warr P. Is Job Satisfaction U-Shaped in Age? *J Occup Organ Psychol.* 1996;69(1):57-82.
15. Sahin I, Sahin B. Hastane Çalışanlarının İş Özellikleri ve İş Doyumu. I.Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi Kitabı. Ankara, 2000.
16. Dagdelen M. Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerde Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sosyodemografik Özelliklerin Karşılaştırılması. Tıpta Uzmanlık Tezi, İnönü Üniversitesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Malatya 2008.
17. Cimete G. Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Personelin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi* 1996; 46(4): 17-20.
18. Ozaltın H. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 1997.
19. Telatar GT. Sanayide Çalışan 20-24 Yaş Grubu Erkeklerin Yaşam Kalitesi ve Riskli Davranışlarının Belirlenmesi, Tıpta Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Halk Sağlığı ABD, Ankara 2007.
20. Ergülen S. Bir çimento fabrikasında çalışan işçilerde iş doyum ve durumluk-sürekli kaygı düzeyi arasındaki ilişki, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, http://tez2.yok.gov.tr/fmi/xsl/tez/listevedetay_liste.xml?-db=TezVT&-lay=web_arama&-max=10&-token.error=liste.xml&BilimDali=&-find=&-token.d=1HalkSağlığıABD, Ankara 1999.
21. Bilgic R. The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *J Psychol.* 1998;132(5): 549-58.
22. Uysal HM. Turistik Otel Çalışanlarında İş Doyumu ve Sağlık Bilgi Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı ABD. İzmir, 2002.
23. Topcu GO. İş Doyumu ve Motivasyon: Havacılık sektöründe çalışan pilotların iş doyum seviyelerinin tespit edilerek izlenebilecek alternatif motivasyon stratejilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma Doktora tezi, 2003
24. Pond S, Geyer PD. Employee Age as a Moderator of the Relation Between Perceived Work Alternatives and Job Satisfaction, *J App Psych.* 1987;72(4): 532-57.
25. Aytac S. İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları. Endüstri ilişkileri ve insan Kaynakları dergisi, e-dergi, www.isguc.org; 2000, cilt 4, sayı 2.