

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**ELAZIĞ İLİNDE BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK
ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN
FAKTÖRLER**

**UZMANLIK TEZİ
Dr. Ferit KAYA**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. A. Ferdane OĞUZÖNCÜL**

**ELAZIĞ
2013**

DEKANLIK ONAYI

Prof. Dr. İrfan ORHAN

DEKAN

Bu tez Uzmanlık Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Yasemin AÇIK

Halk Sağlığı Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Uzmanlık Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. A. Ferdane OĞUZÖNCÜL

Danışman

Uzmanlık Tezi Değerlendirme Jüri Üyeleri

.....	_____
.....	_____
.....	_____
.....	_____
.....	_____

Annem'e...

TEŐEKKÖR

İhtisas sürem boyunca eğitimimde ve tezimi hazırlamamda emeğini ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmım Doç. Dr. A. Ferdane OĞUZÖNCÜL'e Anabilim Dalı Başkanımız Sayın Prof. Dr. Yasemin AÇIK'a ve Anabilim Dalımız öğretim üyeleri Sayın Doç. Dr. S. Erhan DEVECİ'ye, Sayın Doç. Dr. Edibe PİRİNÇCİ ve Sayın Yrd. Doç. Dr. A. Tevfik OZAN'a, birlikte güzel ve zor günleri paylaştığım asistan arkadaşlarıma, her konuda bana yardımcı olan, başta sevgili annem ve babam olmak üzere sevgisinden güç aldığım aileme sonsuz sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

ÖZET

İyi bir sağlık hizmeti sunabilmek için çalışanların işlerinden memnuniyeti önemlidir. Çalışanların istekleri ile işin özellikleri birbirine uyum sağladığında iş doyumunu gerçekleştirir. Bu araştırmadaki amaç, birinci basamak sağlık çalışanlarındaki iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemektir. Kesitsel nitelikte ve tanımlayıcı olan bu araştırma Elazığ il merkezindeki Aile Hekimliği Merkezleri, Toplum Sağlığı Merkezi ve Verem Savaş Dispanseri personeli arasında yapılmıştır.

Gerekli izinler alındıktan sonra Aile Hekimliği Merkezleri, Toplum Sağlığı Merkezi ve Verem Savaş Dispanserinde çalışan kişilere direkt gözlem altında anket uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturan 310 kişiden 282'sine (%94) ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin 104'ü doktor, 132'si yardımcı sağlık personeli ve 46'sı diğer (hizmetli, şöför)'lerinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamına alınan kişilerin yaş ortalaması 37.21 ± 7.70 olup, %60.6'sı kadın, %80.1'i evli, %96.5'i en az lise mezunuydu. Araştırma kapsamındaki kişilerin toplam iş doyumunu puan ortalaması 63.24 ± 13.63 'dür. Hekim ve hemşirelerin genel iş doyumunu puan ortalaması yüksek bulunurken, hizmetli personelin iş doyumunu puan ortalaması düşük bulunmuştur.

Kadrolu ve sözleşmeli personelde, kadınlarda, eşi çalışanlarda, mesleğini isteyerek seçenlerde, eğitimi yüksek olanlarda, sağlık personelinde, çalışma süresi fazla olanlarda, geliri yüksek olanlarda, çocuk sayısı 3 ve daha az olanlarda ve işini yeteneklerine uygun bulanlarda iş doyumunu puan ortalaması yüksek bulunurken, medeni durum, çocuk sahibi olmak ve yaşın etkilemediği görülmüştür.

Sonuç olarak geliri yüksek olanlarda, işini yeteneklerine uygun bulan ve mesleğini isteyerek seçenlerde iş doyumunu ölçeği puan ortalamasını arttırdığı görülmüştür. Bu durum aynı statüye sahip personelde ücret dengesinin kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gelir düzeyi düşük olanlarda iş doyumunun düşük olması maaş artırımının bir çözüm olacağını ve Toplum Sağlığı Merkezindeki iş doyumunu puan ortalamasının düşük olması TSM şartlarının düzeltilmesi gerekliliğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Birinci basamak sağlık çalışanları, iş doyumunu,

ABSTRACT

THE JOB SATISFACTION OF THE THE PRIMARY HEALTH CARE PROVIDERS IN ELAZIG PROVINCE AND THE FACTORS AFFECTING IT

Job satisfaction of the workers is important to provide a good health care. Job satisfaction occurs when the wills of the workers complies with the features of the job. The aim of this study is to assess the job satisfaction of the the primary health care providers and the factors affecting it. This cross-sectional and descriptive study was carried out among the staff in The Family Physicians Centers, The Public Health Care Centers and The Fight Tuberculosis Dispanseries İn Elazığ Province.

After necessary permissions were taken, the questionnaire was completed by the staff of The Family Physicians Centers, The Public Health Care Centers and The Fight Tuberculosis Dispanseries under direct observation.

Out of 310 people consisting of the study universe, 283 participants (94%) were reached. The participants consist of 104 doctors, 132 assistant health care providers and 46 others (janitors, drivers) The mean age of the participants was 37.21 ± 7.70 , 60.6% of them were women, 80.1% married, 96.5% graduated from at least High school. The mean of the general job satisfaction point of the participants in the study is 63.24 ± 13.63 . While the mean of the general job satisfaction point of the physicians and the nurses is found higher, the mean of the general job satisfaction point of janitors and other staff is found lower.

The mean of the general job satisfaction point is found higher among the permanent and contract employee, women, health care staff, those whose wife/husband works, who chose his job willingly, who has much more education, who has longer working hours, who has high income, who has 3 or less children and who finds his job suitable for his skills; however the marital status, having children and age do not affect the mean point.

As a result, the mean of the job satisfaction scale point is calculated higher among those who has high income, who finds his job suitable for his skills, who chose his job willingly. This implies that there must be a wage balance among the staff having the same status.

The lower job satisfaction among lower income staff indicates that the solution is to rise the wages; and the lower mean of the general job satisfaction point in The Public Health Care Centers indicates the necessity of improving the conditions of The Public Health Care Centers.

Key words: Primary Health Care Providers, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ONAY SAYFASI	ii
İTHAF	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Doyumu	1
1.2. İş Doyumunun Sağlık Çalışanlarındaki Önemi	4
1.3. İş Doyumu Kuramları	4
1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi	4
1.3.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	7
1.3.3. Douglas Mc Gregor X, Y ve Z Kuramları	7
1.3.4. Mc Clelland'ın Başarı Güç Kuramları	8
1.3.5. Alderfer'in VİG Kuramları	8
1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı	9
1.3.7. Edwin Lock'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı	9
1.3.8. Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı	10
1.3.9. VROOM'un Bekleyiş Teorisi	10
1.3.10. Psikososyal Kuramsal Modeller	10
1.3.10.1. İş Yüğü- Kontrol- Sosyal Destek Modeli	11
1.3.10.2. Çaba Ödül Uyumsuzluğu Modeli	11
1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	11
1.4.1. Bireysel Faktörler	12
1.4.1.1. Yaş	13
1.4.1.2. Cinsiyet	13
1.4.1.3. Medeni Durum	13

1.4.1.4. Eğitim	14
1.4.1.5. Zeka	14
1.4.2. Fiziksel Özellikler	15
1.4.2.1. Özendirme	15
1.4.2.2. Birlikte Çalışılan İş Görenler	15
1.4.2.3. Ast-Üst İlişkiler	15
1.4.2.4. Kararlara Katılma	16
1.4.2.5. İletişim	16
1.4.2.6. Sosyokültürel Çevre	16
1.4.2.7. Çalışma Süresi	16
1.4.2.8. Ücret Düzeyi ve Ödüllendirme	17
1.5. İş Doyumsuzluğu	18
1.6. İş Doyumunu Artırmak İçin Alınması Gereken Önlemler	18
1.6.1. İşyerinde Motivasyonun Sağlanması	18
2. GEREÇ VE YÖNTEM	20
2.1. Araştırmanın Modeli	20
2.2. Araştırmanın Evreni	20
2.3. Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü ve Yöntemleri	20
2.4. Veri Toplama Araçları	20
2.5. Mesleki Doyum Ölçeği' nin Geçerliliğine İlişkin Bulgular	21
3. BULGULAR	23
4. TARTIŞMA	34
5. KAYNAKLAR	43
6. EKLER	52
7. ÖZGEÇMİŞ	57

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Yaş Dağılımı	23
Tablo 2.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri	23
Tablo 3.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Dağılımı	24
Tablo 4.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İş İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı	24
Tablo 5.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eğitimleri İle İlgili Düşünceleri	25
Tablo 6.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleki Yaşamlarına İlişkin Düşünceleri	26
Tablo 7.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	26
Tablo 8.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	27
Tablo 9.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	27
Tablo 10.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eğitim Seviyelerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	28
Tablo 11.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	28
Tablo 12.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Görevlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	28
Tablo 13.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çalıştıkları Sürelere Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	29
Tablo 14.	Araştırma Kapsamına Alınan Çalışanların Mesleki Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	29
Tablo 15.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Nöbet Tutma Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	30
Tablo 16.	Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleklerini Seçme Durumuna Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	30

Tablo 17. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleği Bırakma Düşüncelerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	30
Tablo 18. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Gelirlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	30
Tablo 19. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Gelirlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	31
Tablo 20. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları	31
Tablo 21. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	31
Tablo 22. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin “Bir Kez Daha Dünyaya Gelseniz Aynı Mesleği Seçer misiniz?” Sorusuna Verdikleri Yanıtlara Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	32
Tablo 23. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İşlerini Anlamalı ve Önemli Bulma Durumuna Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	32
Tablo 24. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İşlerini Yeteneklerine Uygun Bulma Durumuna Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı	

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. İhtiyaçlar hiyerarşisi.	6
Şekil 2. Kişisel ve Örgütsel Faktörler.	12

KISALTMALAR LİSTESİ

- TSM** : Toplum Sağlığı Merkezi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
VSD : Verem Savaş Dispanseri

1.GİRİŞ

İş, ekonomik anlamda, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır (1). İşin diğer bir tanımı ise; üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel faaliyetler, belirli bir kazanç için yapıldıysa iş adını alır. Bireyin işe yüklediği anlam ve işlevler sadece fiziksel yaşamı devam ettirmek için değil, bunun yanında sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de sağlamaya yöneliktir (2).

Genel olarak çalışanlarının işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'ler de ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu denince, çalışanın işten elde ettiği maddi kazançlar, iş arkadaşları ile çalışmaktan zevk alması ve bir eser meydana getirmekten duyduğu hoşnutluktur. Çalışan iş doyumunun derecesi, duyduğu hazzın ya da ulaştığı duygusal olarak olumlu durumun derecesidir. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır ki bu kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Diğer bir nedeni de üretkenlikle ilgilidir. İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (3).

Çalışanların performansı ve verimi işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ise, onların işlerinden yeterince doyum almalarına bağlıdır (4). Bu noktada iş doyumunu, çalışanın yapmış olduğu işi hangi derecede heyecanlı ve istekli yaptığının bir ölçüsü niteliğindedir. Çalışan yapmış olduğu işte ne kadar istekli ve heyecanlı olur ise işinden sağladığı verim de o derece yüksek olur (5).

Bu çalışma Elazığ il merkezinde birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Alınacak sonuçlar sağlık çalışanlarının iş doyumunu artırılması yönünde atılacak adımların planlanmasında, düzenlenmesinde ve iş doyumunun olumsuz yönde etkileyen faktörlerin önlenmesinde yol gösterici olacaktır.

1.1. İş Doyumu

İş doyumunu farklı kaynaklarda benzer tanımlara sahiptir. Bu tanımlamalardan bazıları:

Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu duygu ve bilgilerin sonucunda kişilerin yaptığı işe veya çalıştığı firmaya karşı tutumları oluşmaktadır. İş doyumu, tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (6). İş doyumu çalışanın işine genel tutumu olarakta belirtilebilir (7). Daşdemir, iş doyumunu yaptığı araştırmada şu şekilde tanımlar: “İş doyumu, en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle, çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir” (8).

Özkalp ve Kirel ise (9) iş doyumunu “Bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumları ve genel olarak bireyin işinden elde ettiği doyum” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunun basit bir tanımı çalışanın işiyle ilgili yaptığı değerlendirmeleri yansıtan bir kavram olarak belirtilmiştir (10). İş doyumu çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan kaynaklanmakta yani iş yaşantılarına karşı oluşturdukları tepkidir (11). Bireyin işe karşı olumlu tepkisini ortaya koyan iş doyumunu, değerler çerçevesinde şekillenen ve iş durumuna karşı duyguyu, tutumu ve tepkiyi yansıtan olumlu hissel bir ifade veya bir psikolojik bir kontrol ve revizyon işlemi görmektedir. Covey’e göre doyum, gerçek kadar, beklentilerle ilgili bir fonksiyondur ve kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise, ortaya iş doyumunu çıkacak, yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan bir birey, işine karşı olumlu tutumlar geliştirirken, işine karşı olumsuz tutumlara sahip bir birey ise işinden doyumsuz olacaktır (12). Çetinkanat’ın (13) iş doyumunu ele aldığı kitabında iş tatmininin üç önemli ayırt edici özelliği ile ilgili konuya şu şekilde değinilmiştir: “Birincisi; iş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir. Dolayısıyla görülemez yalnızca hissedilebilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının kesin yargılar içermemesi ve net bir iş tatmini tanımı oluşturmaması doğaldır. İkincisi; iş tatminin derecesi, genellikle çıktılarının, beklentilerini ne ölçüde karşıladığına bağlıdır. Diğer bir ifade ile iş tatmini çevresel şartlara son derece duyarlıdır ve belirli bir durumda tatmin kaynağı olan bir öge ya da uygulama, şartlar ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini yitirebilir. Dolayısıyla, farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiriyle çelişkili sonuçlar

vermesi şaşırtıcı değildir. Ayrıca beklentiler çevresel şartlara bağlı olarak değiştiğinden belli bir kültür ya da meslek grubunda son derece geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracının şartlar değiştiğinde yanıltıcı sonuçlar vermesi mümkündür.

Üçüncüsü; iş tatmini çok sayıda işle ilgili tutumu temsil eder. Diğer bir ifadeyle bireyler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Dolayısıyla, genel iş tatmin ölçütleri bu farklılıkları ölçmede yetersiz kalacağından, çok boyutlu bir iş tatmin profilinin belirlenmesinin daha yararlı kullanılabilir bilgiler sağlayacağı söylenebilir. İş doyumu kavramı, öncelikle duygusal tepkiler içeren bir kavramdır. Bu nedenle görülmez, dokunulmaz, tadılmaz. Çeşitli soruları içeren, iş doyumunu ölçmeyi sağlayan, farklı iş doyumu ölçekleri kullanılmıştır. Bu sebeple iş doyumu ile ilgili birçok araştırma kesin yargılar içermez. İş doyumu kavramı, toplumdan topluma farklılık gösteren bir kavramdır. İş aynı bile olsa, toplumdan topluma gelenek ve görenekler, kültürler, sosyal çevre tamamen farklıdır. Bir toplumda iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir etmen, başka bir toplumda yaşam şartlarına göre tam ters etki yapabilir. İş doyumu kavramı ölçülürken, iş doyumunun tüm yönleri tam anlamı ile ölçülemeyebilir. Bu ölçüm işin tüm yönlerini yansıtmayabilir (14).

İş doyumu cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, zeka gibi kişisel özelliklerin yanı sıra; yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (15).

Yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada gece çalışma sayısı arttıkça hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının düştüğü saptanmıştır. Mesleği kendine uygun bulma düzeyleri arttıkça iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının da ileri derecede arttığı bulunmuştur (16).

Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumunsuzluğu demek doğru olacaktır (17). İş doyumu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi yönündeki çalışmalar, ilk olarak 1911'de Taylor tarafından başlatılmış ve bugüne kadar değişikliklere uğrayarak ulaşmıştır. Taylor'un iş doyumu kavramı, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır (18).

1.2. İş Doyumunun Sağlık Çalışanlarındaki Önemi

İşletmelerin başarısı, büyük oranda, insan unsurunun çok yönlü ve karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve bu yapıya uygun çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Motivasyon, çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda isteyerek çalışması ve verimli olması için gerekli şartların araştırılması ve oluşturulması şeklinde ifade edilebilir. Motivasyon özellikle yetenekli, bilgili ve inisiyatif kullanabilen çalışanları istihdam edebilmek, onların bilgi ve becerilerini daha üst düzeylere çekebilmek açısından son derece önemlidir. İnsanlar nitelikleri, ihtiyaçları, istekleri, beklentileri vb. açılardan birbirlerinden farklıdır. İş koşulları da; zaman, fiziki ortam, gruplar, sosyal imkanlar, yönetim tarzı vb. değişik durumlara göre farklılaşabilmektedir (19).

Sağlık hizmetleri yüksek oranda emek ve teknoloji sunulan hizmetlerdir. Bu yüzden hizmet kalitesi modern teknolojinin kullanımı kadar, çalışanların motivasyon düzeylerini de ön plana çıkarmaktadır (20).

Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, bu yüzden çok dikkatli ve sürekli çalışmayı gerektirmesi, meslek mensuplarının vere bildikleri en iyi hizmeti vermeleri gerektiğinden sağlık çalışanlarının iş doyumunun daha da önemli olduğu vurgulanmıştır (21).

Sağlıkta hedeflenen hizmet seviyesine ulaşabilme, bünyesinde bulunan sağlık çalışanları ile mümkündür. Çalışanlar yaptıkları işe ne kadar çok motive olurlarsa, hastanenin amacına ulaşmasına o ölçüde katkıda bulunurlar. Çalışanların işlerine motive olmaları da, motivasyonu arttırıcı araçların etkin kullanımıyla mümkün olmaktadır.(22).

1.3. İş Doyumu Kuramları

1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi

Abraham Maslow'a göre bireyin motivasyonun temelinde ihtiyaçlar bulunmakta ve bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmektedir.

Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu teoriye göre bireyleri doyum sağlamak üzere davranışta bulunmaya sürükleyen gereksinim ya da güdüleme, beş basamaklı bir hiyerarşik yapı içinde örgütlenmiştir. Bu yapı içinde bir üst basamağı oluşturan gereksinimlerin

doğabilmesi için kendisinden önceki gereksinimlerin giderilmiş olması gerekir. Yine aşağı konumdaki gereksinimler doyuma ulaştığında bir davranış güdüsü olmaktan çıkarken, yüksek konumdakiler sürekli ve kendi kendini besleyici konumdadır (23). Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi aşağıda açıklanmıştır (24).

- 1. Fizyolojik gereksinimler:** Bireysel ihtiyaçların ilki temel fizyolojik (yeme, içme, barınma) ihtiyaçlardır.
- 2. Güvenlik Gereksinimleri:** İkinci ihtiyaç ise güvenlidir. Bu ihtiyaç ise bireyin kendisini emniyette hissetmesini yönelik ihtiyaçları içerir. İş ya da diğer sosyal hayatta karşılaşılabilecek problem (örneğin iş kaybı, hastalık gibi) durumlardan korunma önemli bir ihtiyaçtır.
- 3. Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri:** Ait olma, sevgi, kendini ifade gibi duygusal ağırlıklı ihtiyaç ve beklentiler yer alır.
- 4. Saygınlık Gereksinimleri:** Burada diğer insanlar tarafından kabul görme, saygı duyulma, takdir edilme ve benzeri ihtiyaçlar söz konusudur.
- 5. Kendini Gerçekleştirebilme:** Son ihtiyaç ise kendini gerçekleştirmedir. Bu aşama, bireyin arzuladığı işi yapması, arzuladığı yere gelmesi, başarması, üretmesi ve kendini kanıtlamasını içerir.

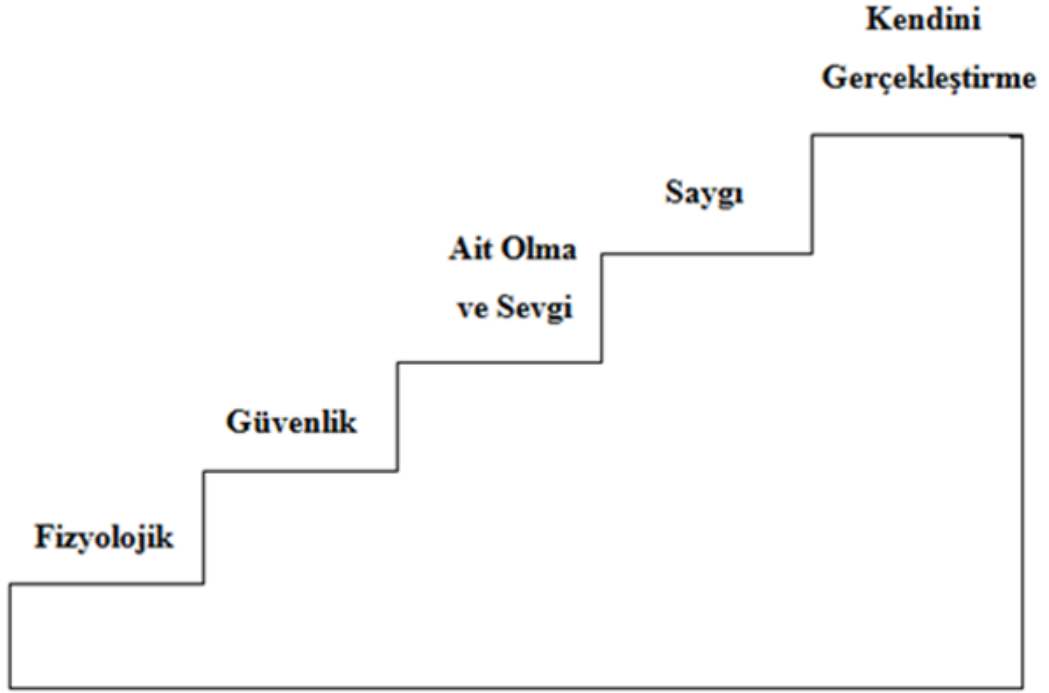
Motivasyon (güdüleme), Latince "motive" den gelmektedir. Dilimizde güdü, harekete geçiren güç olarak yerleşmiştir. "Güdüleme, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkulardır (25).

Bireyin kendisinin kurumdan sağlamayı amaçladığı maddi ve manevi kazançların karşılanıp karşılanmaması ve kurumdaki genel iletişim havası, ilişkilerin ne düzeyde sağlıklı ve arzulanır düzeyde olması gibi durumlar bireyin motivasyonunu olumlu veya olumsuz şekilde etkiler (24).

Motivasyon konusundaki temel yaklaşımlardan birisi Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisidir. Bu yaklaşımın insan ihtiyaçları konusundaki sınıflandırması, organizasyon içindeki insanın anlaşılması, tanınması ve ihtiyaçların giderilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Maslow, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur.

Şekilde 1’de görüldüğü gibi bu ihtiyaçlar beş temel alanda olup belirli bir sıra dahilindedir (26).



Şekil 1. İhtiyaçlar hiyerarşisi (27).

1.3.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Herzberg 1959 yılında Maslow'un motivasyon teorisini geliştirmek üzere yapmış olduğu çalışmalarda diğer kuramlardan farklı olarak deneklerine onlara çalışma hayatlarında onları mutsuz eden faktörleri ve daha çok çalışmaya itecek faktörleri sormuştur. Bu deneyle birlikte ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çünkü işyerindeki bazı faktörlerin olmaması durumu mutsuzluk yaratırken olmaları durumunda ise ekstra bir doyum sağlamadıkları görülmüştür (28).

Herzberg, kurum ortamında bireyleri harekete geçiren ve doyuma ulaştıran faktörleri iki ana grupta ele almıştır. Bu faktörler, hijyen ve teşvik edici faktörler olarak adlandırılmıştır (24). Şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve amirle ilişkilerinin iyi olmaması, iş ortamının koşullarının elverişsiz olması, ücret ve maaş düzeyi ile bunlardaki artışların yetersizliği, iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler, kötü alışkanlıklar, çalışanın hayatına saygı gösterilmemesi hijyen koşullarıdır (29). Hijyen koşullarının karşılanmamış olması kişinin iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Bu durum işten ayrılma noktasına kadar gidebilir. Ancak bunların varlığı çalışanın tatminine, doyumuna yol açmamaktadır. Bu yaklaşıma göre hijyen ihtiyaçlar bir anlamda temel ihtiyaçlardır (24). Teşvik edici faktörler ise bir işi başarı ile yapmanın vermiş olduğu mutluluk, iş yerinde başarı ile tanınma, takdir edilme, özendirilme, arzu, istek ve yeteneklerine uygun bir işte çalışma, yeterli yetki ve sorumluluğa sahip olma, terfi olanağı ve işinde gelişme olanağı olarak sıralanabilir (29).

1.3.3. Douglas McGregor X, Y ve Z Kuramları

Yazara göre yöneticiler X ya da Y kuramını benimsemiş ve bu kuramlardan birine göre güdülemeye çalışmıştır (30).

X kuramına göre:

1. İnsanlar çalışmak istemezler.
2. İnsanlar çalıştırılmak için tehdit edilmeli ya da korkutulmalıdır.
3. İnsanlar ekonomik seviyesi yüksek, sorumluluğu az olan işleri isterler.
4. İnsanlar yeniliklere karşı direnç gösterirler.
5. Kişiler kendilerini daha çok düşündükleri için iş çıkarlarını daha az düşünürler.

Y Kuramına Göre:

1. İnsanların bir işte çalışıp emek harcamaları, dinlenme isteği kadar doğaldır.
2. Kişi işteki amaçlarını gerçekleştirmek için kendi kendini yönlendirecektir.
3. Normal insan, öğrenmek ister ve koşullar sağlanırsa sorumluluğu almak zorunda kalmayıp onu elde etmek ister.
4. Yaratıcılık belli insanlarda olmayıp toplumda yaygındır.

X kuramını benimseyen yöneticiler çalışanları çalışmaya zorlarken, Y kuramını kabul eden yöneticiler ise çalışanları motive edecek koşullar sağlamaya çalışırlar.

Reddin ise her iki kuramı birleştirerek Z kuramını geliştirmiştir.

Z kuramına göre:

1. İnsan düşünme, karar verme ve azmetme yeteneklerine sahiptir.
2. İnsan doğuştan ne iyidir ne de kötüdür; yönelimi koşullar belirler,
3. İnsan ne yaşamsal ihtiyaçlarla, ne de üst düzey ihtiyaçlarla güdülenir, insanı mevcut durum güdüler.
4. İnsan zorlama ile değil mantık yolu ile güdülenir.
5. İnsanları tarafsız olarak değerlendirmek gerekir.

1.3.4. McClelland'ın Başarı Güç Kuramları

Bu kuram başlıca üç ihtiyaçtan meydana gelir ve bu ihtiyaçlar başarıma, güç ve bağlılık kurma ihtiyaçlarıdır. İş tatminine modern yaklaşım ile ilgili geliştirilen bu kuram bireyin kuruma ve örgüte katma değer sağlama ve benliğinin kurumun veya örgütün değerleri ile örtüşmesini sağlama yönünde gelişir (31).

1.3.5. Alderfer'in VİG Kuramları

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Üç aşamalı bir kuramdır ve "V" var olma, "İ" ilişki kurma ve "G" ise gelişmeyi sembolize eden aşamalardan oluşur.

Üç temel gereksinim şöyledir:

1. **Varoluş Gereksinimi:** Fiziksel olarak sağlıklı ve var olma ihtiyaçlarının karşılanma gereksinimleridir. Ücret ve iş güvenliği bu kategoride değerlendirilebilir

2. **İlişki Kurma Gereksinimi:** Aile ve iş arkadaşları ile ilişki kurabilme ihtiyacıdır.
3. **Gelişme Gereksinimleri:** Kişisel yönden gelişme, yetenekleri kullanma ve geliştirme ve saygınlık gereksinimlerini içerir (32).

1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, insanların yaptıkları karşılığında benzerleriyle sosyal yönden adil biçimde ödüllendirilip ödüllendirilmediklerine bakış açıları veya algılarına göre motive olacakları varsayımına dayanır (33).

Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi girdiler, çıktılar, kişi karşılaştırma ve eşitlik-eşitsizlik unsurlarından oluşmaktadır. Bu teoride Adams girdi ile çıktının birbirine olan oranı tatmin veya tatminsizlik kaynağı olarak ele alınmaktadır.

Adams'ın formülüne göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktıları ile karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise ücret, statü ve iş düzeyini kapsar.

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, kuram bireyin işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar.

Adams tarafından geliştirilen “Eşitlik Teorisi”, çalışanların kendilerini benzer pozisyonlarda ve benzer şekilde işe katkıda bulunan diğer çalışanlarla işin karşılığında elde ettikleri ödüller açısından karşılaştırdıklarını, bu karşılaştırmaların sonucunda, eğer diğer çalışanlarla eşit ödüller elde ettiklerine karar verirlerse işlerinden doyum alacaklarını, eşit ödüller elde etmediklerine inanırlarsa, iş doyumсуuzluğu yaşayacaklarını öne sürmektedir. Adams'a göre iş doyumunu bireyin algıladığı girdi-çıkıtı dengesidir. Bu yaklaşımla Adams, bireyin, zeka eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını ücret, statü, terfi, beğenilme gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için örgütüne verdiği ve aldıkları ile arasında eşitsizlik algılayan bireylerin doyumсуuzluğa düştüğünü ileri sürmektedir (34).

1.3.7. Edwin Lock'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı

Bu kurama göre, kişilerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirler. Erişilmesi zor amaçlar belirleyen kişi, elde edilmesi kolay amaçlar belirleyen kişiye göre daha yüksek performans gösterir (35).

1.3.8. Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı

Davranışın nasıl değiştirilebileceğine yanıt arayan bu kuram B. F. Skinner'in çalışmalarına dayanır. Skinner davranışın içgüdüsel olmadığını belirtmekte ve bunun kişinin içinde bulunduğu çevre koşullarının biçimlendirdiğini ileri sürmektedir. Skinner'e göre dürtü, gereksinim, tutum gibi içsel durumları gözleme olanağı olmadığından, bunları davranışın nedeni olarak göstermek bir varsayımdan öte gitmez. Kişinin içinde yaşadığı çevre gözlemlenebildiği için bu çevresel koşullar incelenerek davranışı yönlendiren etkenler gerçekçi bir biçimde ortaya konabilir.

Bu kuramda 3 değişken vardır:

1. Davranış
2. Çevre
3. Pekiştiriciler

Bu kurama göre çevre koşullarının incelenmesi davranışı yönlendiren etkenleri ortaya koyacaktır (36).

1.3.9. VROOM'un Bekleyiş Teorisi

Vroom'un "beklenti teorisi"nin dayandığı varsayımlardan birisi: "Bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile" belirlendiği ve yönlendirildiğidir. İkinci varsayım, her insanın diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahip olduğu ve arzuladığı ödül yapıları bakımından diğerlerinden farklı olduğudur. Üçüncü varsayım ise "İnsanların arzuladıkları ödüllere kendilerini ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yapmak." durumunda olduklarıdır (37).

1.3.10. Psikososyal Kuramsal Modeller

Günümüzde etkili olduğu kabul edilen iki model öne sürülmüştür. Bunlardan biri 1981 yılında geliştirilen İş Yükü- Kontrol- Sosyal Destek Modeli, diğeri ise daha sonra geliştirilen Çaba Ödül Uyumsuzluk modelidir (38).

1.3.10.1. İş Yüğü- Kontrol- Sosyal Destek Modeli:

Karasek ve ark.'nın (38) tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Fazla kontrol ve ağır iş yükü olan ortamlarda kişi motive olmakta ve iş yükünün neden olduğı gerilim ortadan kalkmakta olduğı belirtilmiştir. İş yükü düşük ve bunun yanında kontrol de düşük olduğunda öğrenme duygusunun kaybolmakta olduğı ve öğrenilmiş umutsuzluğun ortaya çıktığı belirtilmiştir.

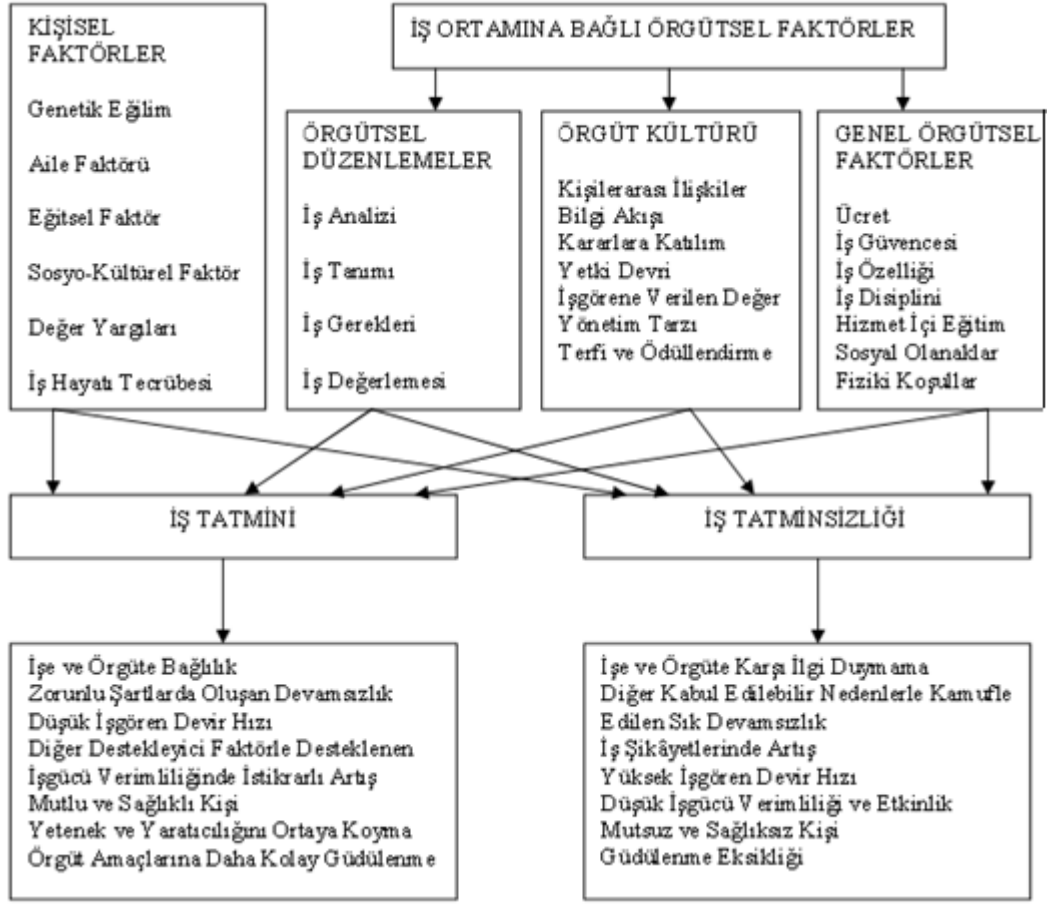
İş yükünün fazla olduğı buna karşın kontrol ve sosyal desteğin olmadığı ortamlar ise en kötü iş ortamı olarak belirtilmiştir (38).

1.3.10.2. Çaba Ödül Uyumsuzluğu Modeli

Siegrist tarafından geliştirilen bir modeldir. Çalışanlar gösterdikleri çaba karşılığında statülerinin olumlu olarak değişmesini beklerler. Bu oluşmadığında ise iş stresi oluşur (38).

1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunun gelişmesinde işyerinin çalışanlarına sunduğı örgütsel olanaklar bir anlamda belirleyici olmaktadır (39). Bu örgütsel olanaklar çoğunlukla, işin gereklilikleri ve iş ortamı ile ilişkilidir. Ancak çalışanlara gerekli örgütsel olanakların iş doyumunun yaratılacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bir çalışanın sahip olduğı kişisel özellikler birbirinden farklıdır. Dolayısı ile çalışanların örgüte ilişkin hususlardan nasıl etkileneceğı ve buna ilişkin nasıl bir tür tutum geliştireceğı büyük oranda sahip oldukları kişisel faktörlere bağlıdır. Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirmekte ve tutum geliştirilmesinde etkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılır (40). Şekil 2'de kişisel ve örgütsel faktörler görülmektedir.



Şekil 2. Kişisel ve Örgütsel Faktörler (41).

Balcı'ya göre (42) iş doyumunda işe ait özelliklere (iş, ücret, örgüt, ortam, yükselme olanakları vb gibi diğer etkenler) dair bireyin değer ve beklentileri ile bunların karşılanmasının çalışan tarafından bunların ne düzeyde algılandığı önemlidir. Bu iki durum arasındaki pozitif ilişki ne derecede kurulursa, doyum da o derecede sağlanmış olur.

1.4.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler; kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özelliklerle birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu mevcut algılamasını doğrudan etkilemektedir (43).

1.4.1.1. Yaş

Dağdeviren ve ark.'nın (44) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken olarak, yaş bulunmuştur.

Glenn ve ark. (45) yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada; yaşı büyük çalışanların, genç olanlara göre iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaşının ilerlemesi yaşla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyumunu düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş doyumunda azalma olduğu, bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmıştır (46).

1.4.1.2. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında etkilediğini gösteren çalışmalar olduğu gibi, kadın ve erkek çalışanların koşulları eşit olduğunda iş doyumunu konusunda etkili olmadığını gösteren çalışmalarda vardır.

Dağdeviren ve ark.'nın (44) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği gösterilmiştir.

1.4.1.3. Medeni Durum

Medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu bildirilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir hayat sağladığı, bu açıdan iş doyumunu arttırabileceği savunulmuştur (47). Kahraman ve ark.'nın (16) hemşireler üzerinde yaptığı bir çalışmada medeni durum ve çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır. Başka bir çalışmada ise bu bulguya zıt olarak evli hekimlerin iş doyumunu puan ortalaması, bekar hekimlerin iş doyum puan ortalamasından yüksek bulunmuştur (3).

Hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada; yalnız veya arkadaşları ile birlikte yaşayan çalışanların iş doyumunu puan ortalaması en düşük bulunurken, eş ve çocuklarıyla yaşayanların, anne, baba ve kardeşleriyle yaşayanların puan ortalaması yüksek bulunmuştur (47).

1.4.1.4. Eğitim

İş doyumunu etkileyen diğer bir faktörde eğitimidir (49). Eğitim, çalışanın işi kavrama gücünü, performansını geliştirir, hatalı davranışları ve zararları azaltır, iş kazaları olasılığını düşürür; çalışana sürekli olarak kendini yenileme, planlı ve programlı çalışma alışkanlığını, zamanı daha iyi değerlendirme olanağını sağlar. Çalışanın kendine olan güvenini, yükselme olanaklarını artırır ve bütün bunların sonucu ise verimliliğin artışı olarak yansıtacağı savunulmuştur (50).

Oshogbemi'nin (51) üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada iş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiştir; akademik personelin iş doyumunun hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Baysal'ın (39) yaptığı bir çalışmada eğitim düzeyi yüksek olanlarda iş doyumunun yüksek olduğu saptanmıştır. Dağdeviren ve ark.'nın (44) yaptığı çalışmada ise lisans mezunlarının yüksek lisans mezunları ve doktora mezunlarına göre iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur.

Hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada iş doyumunu ile kariyer arasında güçlü bağlantı olduğu gösterilmiştir. Bunun yanında kariyerin üst noktalarına çıkıldıkça, hekim doğru işi seçtiğini düşündüğünde ve çalışma alanı ile ilgili konulara çalışanın ilgisi arttıkça iş doyumunun arttığı bulunmuştur (3).

1.4.1.5. Zekâ

Yapılan işle ilgili olarak ele alındığında zeka iş doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Bir çok iş ve mesleklerin belirli bir zeka seviyesi gerektirdiği ve bunun altında ve üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden doyum duymadığı saptanmıştır (39).

Kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırabilir ve yetkinlikler geliştirebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun kuruma zarar verir (52).

Yapılan araştırmalarda iş tatmin düzeylerinde kişisel faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Genelde yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişiler iş tatminsizliği göstermiştir. Kendine güvenen öz benlik duygusunu gerçekleştiren

işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde gerçekleştirenlere göre daha çok doyum sağlamaktadır (53).

1.4.2. Fiziksel Özellikler

Eskişehir’de aile hekimleri üzerinde yapılan bir çalışmada hekimlerin çalıştıkları iş yerinin fiziksel koşullarını iyi bulma düzeyleri arttıkça genel iş doyum puan ortalamalarının da arttığı saptanmıştır. Yine bu çalışmada iş yerine ulaşım da güçlük çekenlerin iş doyum puan ortalaması ulaşım da güçlük çekmeyen çalışanlara göre anlamlı bir şekilde düşük olduğu saptanmıştır. Tözün ve ark.’nın (54) yaptığı çalışmada da fiziksel koşulları iyi olarak değerlendirenlerde iş doyum puan ortalamasının anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

1.4.2.1. Özendirme

İş doyum performans arasındaki ilişkiye iki açıklama getirilmiştir: Bunlardan birincisi, kişinin işte yüksek performans göstermesi durumunda iş yeri tarafından ödüllendirildiği ve bu nedenle de yüksek iş doyumuna ulaştığıdır. İkincisi ise, yüksek iş doyum hissedenden kişinin daha yüksek performans gösterme eğilimi göstermesidir (55).

1.4.2.2. Birlikte Çalışılan İş Görenler

Meslektaş desteği bekar ve çocuk sahibi olan çalışanların daha olumlu olarak değerlendirdikleri, evli ve çocuk sahibi olmayan çalışanlar ile karşılaştırıldığında, meslektaş desteği algı boyutu puan ortalamalarının anlamlı olduğu bulunmuştur (56).

1.4.2.3. Ast- Üst İlişkiler

Yüksel (57) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada başhemşirelerin işe gereğinden fazla müdahale etmesi iş doyumunun azalmasına neden olduğu gösterilmiştir. Yapılan araştırmalarında, çalışanların iş yerlerindeki ilişkilerin, iletişimlerinin ve takdir edilme duygusunun iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir (31, 58).

1.4.2.4. Kararlara Katılma

İşgörenlere kararlara katılma olanağı verildiğinde, işgörenler kendi fikir ve görüşlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir doyum sağlanabilir. Çalışanların fikirlerini almak üstlere, yapacakları işin icrası için kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işin planlamasına katılan çalışan, işini severek yapacaktır. Yönetime katılmadan dolayı çalışan yöneticilerin sorunlarından daha çok haberdar olacak ve yönetsel sorumluluğun elde edilmesinde ve karar verme alışkanlığının elde edilmesinde yararlı bilgiler sağlayıp onların gelecekte yönetici olarak yetişmesinde de faydalı olacaktır (59).

1.4.2.5. İletişim

Küçük gruplar, kişilerin işyerinde birbirlerini kolayca tanımalarına ve kişisel ilişkilerin yoğunlaşmasına yol açtığından, bu grupta moral seviyesi yüksek olduğu ve devamsızlığın azaldığı bulunmuştur. Ancak büyük gruplarda, kişinin kendini gruba tanıtmaya kişiliğini kabul ettirmesi zor olduğundan, bunlar grup içinde takdir edilmedikleri fikrine kapılarak tatminsizlik duydukları bulunmuştur (60).

1.4.2.6. Sosyokültürel Çevre

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Sağlık çalışanları arasında yapılan bir çalışmada hekimlerin yaptıkları işin sağladığı sosyokültürel çevreyi iyi bulma düzeyi arttıkça genel iş doyum puan ortalamalarının da arttığı saptanmıştır (54).

1.4.2.7. Çalışma Süresi

Yapılan bir çalışmada çalışma süresi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (3).

Aynı alanda veya aynı kurumda ki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olduğu gösterilmiştir (61).Yine başka bir çalışmada iş doyumunun çalışmaya başladıktan iki yıl sonra azalmaya başladığını, onuncu yıldan sonra ise arttığını göstermiştir (62).

Ayrıca hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada iş doyum ölçeği puan ortalamasını etkileyen diğer bir faktör de sağlık hizmeti üretimine doğrudan katkıda bulunmaktır. Sağlık hizmeti üretimine doğrudan katkı arttıkça iş doyumunun azaldığı bildirilmiştir (62).

1.4.2.8. Ücret Düzeyi ve Ödüllendirme

İş doyumunun temel faktörlerinin biriside ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, olması gerekene oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (63). Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermiştir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisi olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedeni yüksek ise doyumunda o denli yüksek olduğu bulunmuştur (44). Eskişehir’de aldığı ücretten memnun olan hekimlerin genel iş doyumunu puan ortalaması, aldığı ücretten memnun olmayan hekimlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır (54).

Öztürk’ün (64) sağlık sektöründe özelleşme ile ilgili araştırmasında ücret şu şekilde ele alınmıştır: “İş görenler, çalışma karşılığı elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında tatmin olurlar.” Ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğine inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenecektir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş tatmini sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanınma simgesi olmasıdır. İş görenler adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını isterler.

1.5. İş Doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu; kişinin yaptığı işten elde ettiği hazzın düşük olması ve bunun kişide meydana getirdiği rahatsızlıklardır (65). İş doyumunu elde edemeyen ve mutsuz olan işgörenlerin işe karşı eğilimleri az olur, sık sık işe geç gelir, devamsızlık yapar yada büyük olasılıkla işi terk ederler. İşe gitmekten daha cazip yapacak şeyler bulurlar (66). Ayrıca iş doyumsuzluğu ile ruh sağlığının bozulması arasında bağlantı bulunmuştur. İş doyumsuzluğu kişiden kişiye değişik derecede kaygıya yol açabilmektedir. Kaygının olması durumunda ruh sağlığında bozulabilmektedir (67). İş doyumunu yeterince sağlayamayan çalışanlarda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar sıklıkla görülebilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde bu olumsuzluklar, yorgunluk, baş ağrısı, kendini işe verememe, işe geç gelme, rapor alma, işten ayrılma gibi durumlar görülmektedir (4).

1.6. İş Doyumunu Artırmak İçin Alınması Gereken Önlemler

1.6.1 İşyerinde Motivasyonun Sağlanması

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar (68).

Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Çalışan yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması büyük ölçüde kolaylaşacaktır (3).

1.6.2. İşyerinde Bütünleşmenin Sağlanması

Çalışanların bulunduğu işyerine uyumu; verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. İşyerinde verimlilik ve iş doyumunu artacaktır. Gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (3).

Günümüzde insan sağlığına verilen önemin hızla artması tedavi ve bakım hizmetleri ve koruyucu sağlık hizmetlerinin standardının yükseltilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bunu gerçekleştirmek için, sağlık kuruluşlarında hizmet veren doktor, hemşire ve yardımcı sağlık personelinin iş doyumunun yüksek olması gerekliliği vardır. Bu çalışma Elazığ il merkezinde birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Alınacak sonuçlar sağlık çalışanlarının iş doyumunu artırılması yönünde atılacak adımların planlanmasında, düzenlenmesinde ve iş doyumunun olumsuz yönde etkileyen faktörlerin önlenmesinde yol gösterici olacaktır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, kesitsel nitelikte ve tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırılan değişkenler arasında çoklu ilişkiler araştırılmıştır.

İlişkili olabilecek değişkenler; yaş, medeni durum, cinsiyet, çalışılan pozisyon, toplam çalışma süresi, eşinin çalışma durumu, eğitim durumu, eşinin eğitim durumudur.

Bağımlı değişkenler; iş doyumudur.

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Elazığ il merkezindeki Aile Sağlığı Merkezleri, Verem Savaş Dispanseri ve TSM'de çalışan kişiler oluşturdu. Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışan personel sayısı 210, VSD'de çalışan personel sayısı 25 ve TSM'de çalışan personel sayısı 75 olup toplamda 310 kişiydi.

2.3. Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü ve Yöntemleri

Araştırmanın kapsamında herhangi bir örneklem seçilmemiştir. Evrenin tümü araştırma kapsamına alınmıştır. Elazığ kent merkezindeki birinci basamak sağlık çalışanlarının 282'sine ulaşılmıştır. Böylece cevaplılık oranı %94 olmuştur. Ulaşılamama nedenleri izinli olma, raporlu olma, görevlendirme ve görüşmeyi kabul etmemedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Yapılan araştırmada verilerin toplanmasında anket kullanılmıştır. Ankete başlamadan önce ekli bir bilgi formu ile, katılımcılara, alınan bilgilerin bu çalışmanın bilimsel platformu dışında kullanılmayacağına dair bilgi verilmiştir. Anket formu, sosyo-demografik özellikler ve iş doyumunu ölçeceği ile ilgili sorular içermektedir. Kullanılan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır (Ek-1). Sosyo-demografik özelliklerle ilgili olarak anket 23 soru içermektedir (Ek-2) .

Sosyo-demografik özellikleri ile ilgili sorular yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, toplam gelir, çalışma süreleri, hizmet içi eğitim alma, eşin çalışıp çalışmaması çocuk sayısı, iş pozisyonu üzerine sorular içermektedir.

Araştırma kapsamına alınan kişilere direkt gözlem altında anket uygulanmıştır.

İş doyum ölçeği olarak ise KUZGUN tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır (69). Ölçeğin güvenirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı= .90 bulunmuştur. Ayrıca ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerinin 30'un üzerinde olduğu saptanmıştır.

Mesleki doyum ölçeği herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla 'İki Faktör Kuramı' temel alınarak geliştirilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeğinin deneme formunda, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin çoğu meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Bu maddeleri yanıtlama biçimi beş basamaklı Likert tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: hiçbir zaman) bir derecelendirme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1, olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır.

2.5. Mesleki Doyum Ölçeği'nin Geçerliliği ve Uygulaması

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğinin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e "Niteliklere Uygunluk", faktör 2'ye "Gelişme İsteği" adları verilmiştir. Birinci faktörü (niteliklere uygunluk) oluşturan maddeler 1, 2, 4, 6, 7, 10, 13, 16, 17, 22, 23, 26, 27 nolu maddelerdir. İkinci faktör (gelişme isteği) ise 11, 18, 20, 21, 24, 25, 28 nolu maddelerden meydana gelmektedir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48.6'dır. Bunun %36.4'ü birinci, %12.2'si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak kullanılabilmesi düşünülmüştür

Ölçeğin uygulanması sırasında süre sınırlaması yoktur. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18 ve 20 numaralı maddeler "Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren: 2, Hiçbir zaman 1" şeklinde

puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten“ Her zaman: 1, Sık sık: 2, Ara sıra: 3, Nadiren: 4, Hiçbir zaman 5” puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir.

Elazığ İl Sağlık Müdürlüğü’nden (Ek-3) ve Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan (Ek-4) gerekli izinler alındıktan sonra araştırmanın saha çalışması 28 Aralık 2011-28 Mart 2012 tarihleri arasında yapılmıştır.

Elde edilen veriler istatistik paket programı ile değerlendirilerek hata kontrolleri, tabloları ve istatistiksel analizleri bu program aracılığıyla yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmelerde değişkenlerin özelliğine göre χ^2 , t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri kullanılmış, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Ortalamalar standart sapma ile birlikte verilerek (Ort. \pm SD), $P<0.05$ istatistiksel anlamlılık olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan kişilerin yaş ortalaması 37.21 ± 7.70 (min:21, max:59) olup, kişilerin yaş gruplandırılması Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Yaş Dağılımı

Yaş Grupları (n=282)*	Erkek		Kadın		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
30 ve altı yaş	12	10.8	40	23.4	52	18.4
31- 40 yaş	38	34.2	95	55.6	133	47.2
41- 50 yaş	54	48.7	32	18.7	86	30.5
51 ve üzeri yaş	7	6.3	4	2.3	11	3.9
Toplam	111	100.0	171	100.0	282	100.0

*Kolon Yüzdesi Kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, %60.6’sı kadın, %80.1’i evli, %96.5’i lise/üniversite mezunu, %28.4’nün aylık gelir düzeyi 851-2500 TL arasında, %66.7’nin ise 2501 TL veya üzeridir. % 83.2’sinin eşi çalışmıyordu (Tablo 2).

Tüm katılımcıların %45.7’si 11 veya üstü süredir evliydi.

Tablo 2. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-demografik özellikler *	Sayı	%
Cinsiyet (n=282)		
Erkek	111	39.4
Kadın	171	60.6
Medeni durum (n=282)		
Evli	226	80.1
Bekar	56	19.9
Eğitim durumu (n=282)		
İlkokul/Ortaokul mezunu	10	3.5
Lise/Üniversite mezunu	272	96.5
Ailenin aylık geliri (n=282)		
849 TL ve altı	14	5.0
850-2500 TL	80	28.4
2501 ve üstü TL	188	66.7
Eşin çalışma durumu (n=226)		
Çalışıyor	188	83.2
Çalışmıyor	38	16.8

*Yüzdeler "n" üzerinden alınmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında, çalışmaya katılanların %76.6'sının çocuğu vardı ve ortalama çocuk sayısı 1.23 ± 0.42 idi (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Dağılımı

Çocuk Durumu	n	%
Çocuk varlığı (n=282)		
Evet	216	76.6
Hayır	66	23.4
Çocuk sayısı (n=216)		
1 tane	63	29.2
2 tane	117	54.2
3 tane	31	14.4
4 tane	5	2.3

*Yüzdeler "n" üzerinden alınmıştır.

Tablo 4'te araştırma kapsamına alınan kişilerin işle ilgili özellikleri görülmektedir. Katılımcıların %69.2'si Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışmaktaydı. Katılımcıların %36.9'u doktor ve %52.1'i kadroluydu.

Tablo 4. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İşleri İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı

İşle ilgili özellikler (n=282)	Sayı	%
Çalışma yeri		
Aile Hekimliği Merkezleri	195	69.2
Toplum Sağlığı Merkezi	68	24.1
Verem Savaş Dispanseri	19	6.7
Çalıştığı pozisyon		
Doktor	104	36.9
Hemşire	92	32.6
Sağlık memuru	13	4.6
Hizmetli	17	6.0
Ebe	27	9.6
Diğer*	29	10.3
Çalışma statüsü		
Kadrolu	147	52.1
Sözleşmeli	121	42.9
Diğer°	14	5.0

*Tıbbi sekreter, şoför, veri hazırlama kontrol denetmeni.

° Hekim tarafından istihdam edilen personel.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin eğitimleri ile ilgili özellikleri Tablo 5’de görülmektedir. Katılımcıların %55.0’ı öğrencilikte aldığı eğitimi yeterli bulurken, %76.6’sının hizmet içi eğitim aldığı saptanmıştır. Hizmet içi eğitim alan katılımcılardan %57.4’ü aldığı hizmet içi eğitimi yeterli bulmuştur.

Tablo 5. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eğitimleri İle İlgili Düşünceleri

Eğitim ile İlgili Bilgi*	Sayı	%
Öğrencilikteki eğitimin yeterliliği (n=282)		
Evet	155	55.0
Hayır	127	45.0
Hizmet içi eğitim alma (n=282)		
Evet	216	76.6
Hayır	66	23.4
Hizmet içi eğitim yeterliliği (n=216)		
Evet	124	57.4
Hayır	92	42.6

* Yüzdeler "n" üzerinden alınmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin mesleki yaşamlarına ilişkin düşünceleri Tablo 6’da görülmektedir. Mesleği isteyerek seçenlerin oranı %63.8 olarak bulundu. Katılımcıların %57.8’i mesleği bırakmayı düşünmekteydi. Katılımcıların %32.3’ünün her zaman/sık sık, %20,2’sinin ara sıra, %47.5’inin ise nadiren/hiçbir zaman aynı mesleği bir daha seçmeyeceğinin düşüncesinde olduğu görüldü. Katılımcıların; %37.2’si başka bir işe geçme düşüncesindeydi ve %41.8’inin her zaman/sık sık mesleği kendine uygun bulduğu görüldü.

Tablo 6. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleki Yaşamlarına İlişkin Düşünceleri

Mesleki yaşamlarına ilişkin özellikleri (n=282)	Sayı	%
Mesleği isteyerek seçme		
Evet	180	63.8
Hayır	102	36.2
Mesleki bırakma düşüncesi		
Evet	163	57.8
Hayır	119	42.2
Aynı mesleği seçme düşüncesi		
Her zaman/Sık sık	91	32.3
Arasına	57	20.2
Nadiren/Hiçbir zaman	134	47.5
Başka bir işe geçme düşüncesi		
Her zaman/Sık sık	105	37.2
Arasına	73	25.9
Nadiren/Hiçbir zaman	104	36.9

Araştırma kapsamındaki kişilerin 16 yıl ve üstü hizmet yapanların oranı %39.7 olarak bulundu.

Araştırmaya katılan katılımcıların ortalama iş doyumu puan ortalaması 63.24±13.63 (min:26, max 95) olarak bulundu. Araştırma kapsamına alınan kişilerin yaş gruplarına göre iş doyumu puan ortalamaları Tablo 7’de görülmektedir. Çalışmaya katılanlardan 30 ve altı yaş grubunda iş doyumu puan ortalaması 60.71±15.20 iken, 51 ve üzeri yaş grubunun puan ortalaması 65.45±18.52 olarak bulundu.

Tablo 7. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Yaş Grupları (n=282)	Ort.±SD	P değeri
30 ve altı yaş	60.71±15.20	
31-40 yaş	64.11±12.88	F=0.936
41-50 yaş	63.15±13.10	P=0.334
51 ve üzeri yaş	65.45±18.52	

Araştırma kapsamına alınan kişilerin cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeği puan ortalaması dağılımları Tablo 8’de görülmekte olup kadınların iş doyumu 65.92 ± 11.33 ’dür.

Tablo 8. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Cinsiyet(n=282)	Ort.±SD	P değeri
Erkek	59.13±15.74	t=-4.208
Kadın	65.92±11.33	P=0.0001

Araştırma kapsamına alınan kişilerin medeni durumlarına göre iş doyumu puan ortalaması Tablo 9’da görülmekte olup evli olanların iş doyumu puan ortalaması 63.20 ± 13.24 olarak bulundu.

Tablo 9. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Medeni Durum (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Evli	63.20±13.24	t=-0.102
Bekar	63.41±15.21	P=0.294

Tablo 10’da araştırma kapsamına alınan kişilerin eğitim seviyelerine göre iş doyumu puan ortalamaları görülmekte olup ilkokul mezunu olanların iş doyumu puan ortalaması 36.00 ± 19.60 iken, yüksekokul veya üniversite mezunu olan çalışanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması 64.32 ± 11.59 olarak bulundu.

Tablo 10. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eğitim Seviyelerine Göre İş Doyumunu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Eğitim Düzeyi (n=282)	Ort.±SD	P değeri
İlkokul mezunu*	36.00±19.60	
Ortaokul mezunu*	53.25±16.93	F=29.096
Lise mezunu*	62.71±16.72	P=0.0001
Yüksekokul ve üniversite mezunu*	64.32±11.59	

* Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı grup.

Tablo 11’de araştırma kapsamına alınan kişilerin çalıştıkları birime göre iş doyumunu puan ortalaması görülmektedir. Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışan kişilerin puan ortalaması 64.60±14.01, Verem Savaş Dispanserinde çalışanların iş doyumunu puan ortalaması 63.79±11.08 olarak bulunmuştur.

Tablo 11. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Çalışılan Birim (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Aile Hekimliği Merkezleri	64.60±14.01	
Toplum Sağlığı Merkezi	59.21±12.46	F=0.063
Verem Savaş Dispanseri	63.79±11.08	P=0.803

Araştırmaya katılan kişilerin görevlerine göre iş doyum ölçeği puan ortalamalarının dağılımı Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Görevlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Görev(n=282)	Ort.±SD	P değeri
Doktor*	65.77±10.44	
Yardımcı sağlık personeli ^Ω	65.95±11.81	F=54.018
Diğer [°] ve hizmetli* ^Ω	49.76±16.80	P= 0.0001

*^ΩTukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı gruplar.

[°] Tıbbi sekreter, şoför, veri hazırlama kontrol denetmeni.

Tablo 13’de araştırma kapsamına alınan kişilerin çalıştıkları süreye göre iş doyumu puan ortalamaları görülmekte olup 1 yıldan az çalışanlarda iş doyumu puan ortalaması 57.20±17.54, 16 yıl ve üstü çalışanlarda iş doyumu puan ortalaması 65.63±12.09 olarak bulundu.

Tablo 13. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çalıştıkları Sürelere Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Çalışılan Süre (n=282)	Ort.±SD	P değeri
5 yıl ve altı*	59.02±17.92	
6-10 yıl arası	62.29±12.38	F= 8.325
11 ve üstü yıl*	64.85±11.95	P=0.004

* Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı gruplar.

Tablo 14’de katılımcıların mesleki durumlarına göre iş doyumu puan ortalamaları görülmektedir.

Tablo 14. Araştırma Kapsamına Alınan Çalışanların Mesleki Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Çalışma statüsü (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Kadrolu*	63.27±12.45	
Sözleşmeli ^Ω	64.55±13.24	F=9.623
Diğer * ^Ω °	51.64±22.22	P=0.002

*^Ω Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı gruplar.

°Hekim tarafından istihdam edilen personel.

Tablo 15’de Araştırma kapsamına alınan kişilerin nöbet tutma durumuna göre iş doyumu puan ortalaması görülmekte olup, nöbet tutanların iş doyumu puan ortalaması 67.60±9.32 iken, tutmayanların iş doyumu puan ortalaması 63.00±13.80 olarak bulundu.

Tablo 15. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Nöbet Tutma Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Nöbet Tutma (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Evet	67.60±9.32	t=1.273,
Hayır	63.00±13.80	P=0.132

Araştırma kapsamına alınan kişilerin mesleklerini isteyerek seçme durumunun iş doyumu ölçeği puan ortalamaları Tablo 16’da görülmektedir.

Tablo 16. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleklerini Seçme Durumuna Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu (n=228)	Ort.±SD	P değeri
Evet	67.22±12.53	t=7.040
Hayır	56.24±12.67	P=0.0001

Araştırma kapsamına alınan kişilerin mesleği bırakma düşüncelerine göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları Tablo 17’de görülmektedir.

Tablo 17. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Mesleği Bırakma Düşüncelerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Mesleği bırakma Düşüncesi (n=228)	Ort.±SD	P değeri
Hiç düşünmedim	66.59±13.90	t=5.026
Düşündüm	58.86±11.85	P=0.0001

Araştırma kapsamına alınan kişilerin eşlerinin çalışma durumu ile iş doyumu puan ortalamaları Tablo 18’de görülmekte olup, eşi çalışanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması 65.21±10.78 iken, eşi çalışmayanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması 53.29±18.92 olarak bulundu.

Tablo 18. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Eşin Çalışma Durumu (n=226)	Ort.±SD	P değeri
Çalışıyor	65.21±10.78	t=5.361
Çalışmıyor	53.29±18.92	P=0.001

Araştırma kapsamına alınan kişilerin gelirlerine göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Gelirlerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Gelir Düzeyi (n=282)	Ort.±SD	P değeri
849 TL ve altı*	42.71±18.01	F=38.769 P=0.0001
851- 2500 TL*	63.12±15.69	
2501 ve üstü TL*	64.82±10.88	

* Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı grup.

Tablo 20’de araştırmaya katılan kişilerin çocuk sahibi olma durumları ile iş doyum puan ortalamaları görülmektedir.

Tablo 20. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

Cinsiyet	Çocuk Sahibi Olma (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Erkek	Var	59.34±15.68	0.708
	Yok	57.64±16.71	
Kadın	Var	66.17±10.54	0.664
	Yok	65.35±13.04	

Tablo 21’de araştırma kapsamına alınan kişilerin sahip oldukları çocuk sayısı ile, iş doyum puan ortalamaları görülmekte olup, en yüksek iş doyum ölçeği puan ortalaması tek çocuğu olan çalışanlarda 66.30±12.17 iken, 4 veya daha fazla çocuğu olan çalışanlarda iş doyum ölçeği puan ortalaması 43.17±15.85 olarak bulundu.

Tablo 21. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Sosyo-demografik Değişkenler(n=189)	Ort.±SD	P değeri
Çocuk Sayısı		
1	66.14±12.20	F=16.720 P=0.001
2	62.38±12.60	
3	63.26±15.63	
4 veya daha fazla*	40.80±16.49	

Tablo 22’de “Bir kez daha seçme şansınız olsaydı aynı mesleği seçer miydiniz?” Sorusuna olumlu yanıt verme oranı arttıkça iş doyum ölçeği puan ortalamasının arttığı görüldü.

Tablo 22. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin “Bir Kez Daha Dünyaya Gelseniz Aynı Mesleği Seçer misiniz?” Sorusuna Verdikleri Yanıtlara Göre İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Aynı Mesleği Seçer misiniz? (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Her zaman/Sık sık*	73.13±12.27	F=109.058
Ara sıra*	62.89±11.450	P=0.0001
Nadiren/Hiçbir zaman*	56.68±11.18	

Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı grup.

Tablo 23’de araştırma kapsamına alınan kişilerden, işlerini anlamlı ve önemli bulan çalışanların, iş doyum ölçeği puan ortalaması 66.47±12.27 olarak görülmektedir.

Tablo 23. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İşlerini Anlamlı ve Önemli Bulma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

Cinsiyet	İşi önemli ve anlamlı bulma (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Erkek	Her zaman/Sık sık*	63.99±14.64	0.0001
	Ara sıra*	49.81±8.53	
	Nadiren/Hiçbir zaman*	46.61±15.08	
Kadın	Her zaman/Sık sık*	67.80±10.61	0.0001
	Ara sıra*	55.94±6.65	
	Nadiren/Hiçbir zaman*	55.82±13.53	

* Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı grup.

Tablo 24’de araştırma kapsamına alınan kişilerden işlerini yeteneklerine uygun bulan çalışanların iş doyum ölçeği puan ortalaması 67.47±14.38 olarak görülmektedir.

Tablo 24. Araştırma Kapsamına Alınan Kişilerin İşlerini Yeteneklerine Uygun Bulma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı

İşi yeteneklerine uygun bulma (n=282)	Ort.±SD	P değeri
Her zaman/Sık sık*	67.47±14.38	F=23.721
Ara sıra	60.28±10.22	P=0.0001
Nadiren/Hiçbir zaman	56.64±13.65	

* Tukey HSD testi ile farklılığın kaynaklandığı grup.

4.TARTIŞMA

Bu araştırmada, katılımcıların yaş ortalaması 37.21 ± 7.70 yıl ve %47.2'sinin yaşı 31-40 yıl arasındadır (Tablo 1). Eskişehir'de aile hekimleri arasında yapılan benzer bir çalışmada katılımcıların yaş ortalaması 40.58 ± 4.94 olarak bildirilmiştir (54). Sağlıkçılar üzerinde yapılan bir çalışmada yaş ortalaması 41.0 ± 7.9 olarak bildirilmiştir (70).

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; çalışanların %39.4' erkek, %60.6'sı kadındır (Tablo 2). TİK 2012 verilerine göre Türkiye toplam nüfusunun %50.18'i erkektir (71). Eskişehir'de aile hekimleri arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %51'i kadın (54), diğer bir çalışmada katılımcıların %58.2'si kadın olarak bildirilmiştir (72). Çalışmamızda kadın çalışanların sayısının daha fazla olmasının nedeni ebe ve hemşirelerin kadın olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların %80.1'i evli, evli olanların %45.7'si 11 yıl ve üstü süredir evli ve evli olanların %83.2 sinin eşi çalışmakta idi. Tüm katılımcıların %76.6'sının çocuğu vardı, evli olanların %29.2'sinin tek çocuğu vardı ve ortalama ocuk sayısı 1.23 ± 0.42 idi. Katılımcıların %66.7'sinin aylık geliri 2501 TL ve üzeriydi (Tablo 2, Tablo 3). Eskişehir ilinde Aile Hekimliği Merkezi doktorları arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %87.8'i evli, %88.4'ünün eşi çalışıyor olarak bildirilmiştir (54). Sevimli ve İşcan'ın yaptığı bir araştırmada çalışanların %78.9'unun evli oldukları bildirilmiştir (3). Hastane alışanları arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %85.1'nin evli, %84.3'ünün ocuk sahibi olduğu bildirilmiştir (56). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %75.4' evli olduğu bildirilmiştir (73). Hemşireler arasında yapılan çalışmada katılımcıların %60'ı evli ve %46.2'sinin çocuğu olduğu ve %33.8'nin tek çocuğu olduğu bildirilmiştir (74). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %65'i evli, %89'unun çocuğu olduğu, %34'ünün tek çocuğu olduğu ve %89'unun eşinin çalıştığı bildirilmiştir (75). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların %69.2'si Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışmaktaydı ve %36.9'u doktordu (Tablo 4). Hastane alışanları arasında yapılan

bir çalışmada katılımcıların %27.3'ü doktor olarak bildirilmiştir (76). Aradaki farklılık örneklem gruplarından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların %96.5'i lise veya daha üst bir okuldan mezundu (Tablo 2). Hastane çalışanları arasında yapılan bir çalışmada lise veya daha üst eğitim seviyesine sahip olanların oranı %91.7 olarak bildirilmiştir (76). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %88.8'i lisans veya ön lisans mezunu oldukları bildirilmiştir (73). Bu çalışmalardaki eğitim seviyesi çalışmamızın sonucuna yakınlık göstermektedir.

Katılımcıların %55'i öğrencilikte aldığı eğitimi yeterli buluyordu (Tablo 5). Sağlık yüksekokulu öğrencileri arasında yapılan bir çalışmada öğrencilerin %41.3'ü verilen eğitimi yeterli bulduğu bildirilmiştir (77). Aradaki fark örneklem farklılığından kaynaklanıyor olabilir. Katılımcıların %76.6'sı hizmet içi eğitim aldığını bildirdi ve bu katılımcıların %57.4'ü aldığı hizmet içi eğitimi yeterli buluyordu (Tablo 5). Özpulat'ın yaptığı çalışmada sağlık personelinin hizmet içi eğitim programının yeterliğine ilişkin görüşleri incelenirse % 35,9'unun kısmen, % 29,4'ünün çok az, % 23,9'unun kesinlikle hayır yanıtı verdiği görülmektedir. Oldukça ve kesinlikle evet cevabı verenlerin yüzdeleri toplamı ise % 10,8'dir. Eğitim programını kişisel ve mesleki gelişimlerinde yararlı bulma durumlarına bakılacak olursa; hemşirelerin % 25,2'si kısmen yararlı bulduğunu, % 23,6'sı kesinlikle eğitim programını kişisel ve mesleki gelişimlerinde yararlı bulduğunu belirtmiştir. Eğitim programını kişisel ve mesleki gelişimlerinde oldukça yararlı bulanlar ise hemşirelerin % 14,0'ünü oluşturmaktadır. Aynı çalışmada ilgi ihtiyaç ve beklentileri karşılayacak biçimde konuların işlenmesine ilişkin doktor görüşlerine bakıldığında; doktorların % 37,7'si çok az, % 34,1'i de kısmen yanıtı vermişti (78). Öğretmenlerin arasında yapılan bir çalışmada hizmet içi eğitimi verimli bulma oranı %46.85 olarak bulunduğu bildirilmiştir (79).

Araştırma kapsamındaki çalışanların %63.8'nin mesleği isteyerek seçtiğini, %57.8'nin mesleği bırakmayı düşündüğü, %47.5'i aynı mesleği nadiren/hiçbir zaman tekrar seçmeyi düşünmediklerini, %41.8'inin her zaman/sık sık mesleği kendine uygun bulunduğu görüldü. (Tablo 6). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada %40.2'sinin mesleği kendi istekleri ile seçtikleri bildirilmiştir (80). Hemşireler arasında yapılan diğer bir çalışmada mesleği isteyerek seçen çalışanların oranı %32.5

olarak bulunmuştur (16). Hemşireler arasında yapılan başka bir çalışmada katılımcıların %18.6'sı tekrar seçmek istediklerini bildirmiştir (73). Araştırma sonucuna paralel olarak ebeler arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %27.1'inin aynı mesleği kesinlikle tekrar seçmek istemedikleri bildirilmiştir (81). Sağlık çalışanları arasında yapılan başka bir çalışmada katılımcıların %77.1'nin mesleği kendine çok uygun veya uygun bulduğu bildirilmiştir (70). Aradaki farklılıklar örneklem grubundan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin 16 yıl ve üstü hizmet yapanların oranı %39.7 olarak bulundu. Sağlıkçılar arasında yapılan bir çalışmada 16 ve üstü yıl hizmet süresi olanların oranı %25.2 olarak bildirilmiştir (70). Aradaki farklılıklar örneklem grubundan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması 63.24 ± 13.63 (min: 26, max: 95) olarak bulundu. Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada iş doyumu ortalaması 57.51 olarak bildirilmiştir (73). Sağlık yöneticileri arasında yapılan bir çalışmada iş doyum ölçeği puan ortalaması 76.7 ± 8.6 olarak bildirilmiştir (70). Yöneticiler arasında iş doyumu puan ortalamasının yüksek olması, çalışmamızın katılımcılarının direk hastayla karşı karşıya geliyor olmasından kaynaklanabilir. Bu araştırmalar çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin yaş ortalaması arttıkça genellikle iş doyumunun arttığı görüldü (Tablo 7). Ulusal ve Ata'nın yaptığı çalışmada yaşla iş doyumunu arasında doğru bir orantı olduğunu ve 46 yaştan sonra iş doyumunun arttığı gösterilmiştir. (82,83). Yine hekimler arasında yapılan bir çalışmada yaşın artması ile iş doyumunun arttığı bildirilmiştir (84). Araştırma sonucunu destekleyen doktorlar arasında yapılan diğer bir çalışmada yaşın artması ile birlikte iş doyumunu düzeyinin arttığı bildirilmiştir (85). Bu sonuçlar çalışmamızla uyumludur. Bu sonuç yaşın artmasıyla birlikte kıdeminde artmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma sonucunun aksi yönünde bulguları olan çalışmalar da vardır. Örneğin öğretmenler arasında yapılan bir çalışmada mesleki doyum seviyelerinin yaş ilerledikçe düştüğü bildirilmiştir (86).

Araştırmada kadın çalışanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması erkeklerinkinden yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$, Tablo 8). Okul yöneticileri arasında yapılan bir çalışmada kadınların iş doyumunun

anlamli olarak erkek çalışanların iş doyumundan yüksek olduğu bildirilmiştir (87). Aksu ve ark.'nın (88) Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticileri arasında yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmamıştır. Cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini gösteren başka çalışmalarda vardır (70). Havle ve ark.'nın (89) psikiyatrist hekimler arasında yaptığı bir çalışmada erkeklerin iş doyumunu puan ortalaması kadın alışanlarınkinden yüksek bulunmuşlardır. Yine Piyal ve ark.'nın (72) hastane çalışanları arasında yaptığı bir çalışmada erkeklerin iş doyumunu yüksek bulunmuştur. Aslan ve ark.'nın (90) yaptığı çalışmada da benzer sonuç bulunmuştur. Bu bulgular farklı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunu etkileme durumunun değiştiğini göstermektedir. Bu farklılık örneklem farklılığından ya da çalışılan iş yerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada medeni durumun iş doyumunu etkilemediği bulundu ($p>0.05$, Tablo 9). Araştırma sonuçlarına paralel olarak am ve ark.'nın (91) bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde yaptıkları çalışmada evli ya da bekar olma durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmişlerdir. Yine Aksu ve ark.'nın (88) yaptığı çalışmada evli ya da bekar, boşanmış, dul olmaları ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı bildirilmiştir. Özaltın ve ark.'nın (85) hekimler arasında yaptığı bir çalışmada medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilediğini bildirmiştir. Yetiş ve ark.'nın (92) ğretim yeleri üstünde yaptıkları araştırmada anlamlı olmamakla birlikte, evli olan ğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalaması, bekar ğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Evli olanların iş doyumunun anlamlı olmamakla birlikte bekarlardan düşük olmasının nedeni evlilerin daha fazla sorumluluk almasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların eğitim düzeyi artması ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı ilişki bulundu ($p<0.05$, Tablo 10). En yüksek iş doyumunu puan ortalaması; (64.32 ± 11.59) yüksek okul ve niversite mezunlarında görülürken, en düşük iş doyumunu puan ortalaması (36.00 ± 19.60) ilkokul mezunu katılımcılarda görülmüştür. Sevimli ve Işcan'ın (3) yaptığı çalışmada artan kariyerin iş doyumunu puan ortalamasını arttırdığı bildirilmiştir. Baysal'ın (39) yaptığı çalışmada iş doyumunun eğitim seviyesi ile birlikte artış gösterdiği bildirilmiştir. imen'in (93) yaptığı çalışmada, akademik kariyer arttı iş doyumunun arttığı görülmüştür. Bu alışmalar araştırma bulgularını desteklemektedir. Yüksek eğitimin kariyer

düzenini arttırmamasından dolayı iş doyumunu puan ortalaması, üniversite ve yükseköğretim mezunlarında yüksek bulunmuş olabilir.

Araştırmada çalışılan kurumlara göre iş doyumunu puan ortalamasının anlamlı olmamakla birlikte farklılık gösterdiği, en yüksek iş doyumunu puan ortalaması (64.60±14.01) Aile Hekimliği Merkezleri'nde çalışan katılımcılarda görülürken, en düşük iş doyumunu puan ortalaması (59.21±12.46) Toplum Sağlığı Merkezi'nde çalışan katılımcılarda görüldü. (p>0.05, Tablo 11). Tözün ve ark.'nın (54) hekimler arasında yaptığı çalışmada; Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışan hekimlerin iş doyumunu puan ortalaması Toplum Sağlığı Merkezinde çalışan hekimlerin iş doyumunu puan ortalamasından yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu sonuç araştırmamız sonuçlarını desteklemiştir. Aile Hekimliği Merkezleri'nde çalışanların iş doyumunu puan ortalamasının yüksek olmasının nedeni fiziksel koşullar ve ücret düzeyi olabilir.

İş doyumunu puan ortalaması meslek grupları arasında da farklılık gösterdi. Araştırmada hizmetli ve diğer olarak çalışan grubun iş doyumunu puan ortalaması doktor ve yardımcı sağlık personelinin anlamlı derecede düşük bulundu. Doktor ve yardımcı sağlık personeli arasında ise istatistiksel olarak fark yoktu (p<0.05, Tablo 12). Sağlık personelleri arasında yapılan bir çalışmada doktor, hemşire veya sağlık memuru olarak çalışanların iş doyumunu puan ortalaması arasında fark bulunmamıştır (94). Hizmetli ve diğer olarak belirtilen çalışanların iş doyumunu puan ortalamasının düşük olmasının nedeni aldıkları yetersiz ücret olabilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların çalışma süreleri arttıkça iş doyumunu puan ortalamalarının arttığı görüldü (p<0.05, Tablo 13). Çalışmaya paralel olarak okul yöneticileri arasında yapılan bir çalışmada çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı bulunmuştur (87). Benzer sonuç askeri tabipler arasında yapılan çalışmada da bulunmuştur (85). Sağlık çalışanları arasında yapılan bir çalışmada çalışma süresi arttıkça iş doyumunu puan ortalamasının da arttığı bildirilmiştir (95). Sevimli ve İşcan'ın (3) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Bu artışın nedeni artan kıdemden ve bunun yanında işe yeni başlayanların beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bir çalışma araştırma sonucundan farklı olarak iş doyumunun çalışma süresinden etkilenmediğini göstermiştir (96). 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde çalışanlar arasında yapılan bir çalışmada çalışılan süre arttıkça iş doyumunu azalmış olarak bulunmuştur (97).

Araştırmada hekim tarafından istihdam edilen personelin iş doyumu düşük bulunurken kadrolu ve sözleşmeli personelin iş doyumu yüksek bulundu ($p<0.05$, Tablo 14). Bu sonuç ücret farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada nöbet tutan personelin iş doyumu puan ortalaması tutmayanlardan anlamlı olmamakla birlikte yüksek bulundu ($p>0.05$, Tablo 15). Çalışma sonuçları ile çelişen Erbil ve ark.'nın (80) hemşireler arasında yaptığı bir çalışmada gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması vardiya düzenine göre çalışan hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Tutulan nöbetin iş doyumunu etkilememesi; tutulan nöbetlerin az ya da adli nöbet olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerden mesleği isteyerek seçen çalışanların iş doyumu puan ortalaması, mesleğini isteyerek seçmeyen çalışanlardan anlamlı olarak yüksek bulundu ($p<0.05$, Tablo 16). Tözün ve ark.'nın (54) sağlık çalışanları üstünde yaptığı çalışma araştırma sonucunu desteklemiştir. Bu beklenen bir sonuçtur. Araştırma kapsamındaki kişilerden mesleği bırakmayı düşünen katılımcıların iş doyumu puan ortalaması, mesleği bırakmayı düşünmeyen katılımcıların iş doyumu puan ortalamasından anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 17). Tözün ve ark.'nın (54) yaptığı çalışma araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir.

Araştırmada eşi çalışan sağlık personelinin iş doyumu ölçeği puan ortalaması, eşi çalışmayan katılımcıların iş doyumu ölçeği puan ortalamasından anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0.05$, Tablo 18). Hekimler arasında yapılan bir çalışmada ise; eşin çalışma durumu ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı bildirilmiştir (84). Eşi çalışan personelin iş doyumu ölçek puan ortalamasının yüksek olmasının nedeni artan gelir düzeyinden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin gelir düzeyi arttıkça iş doyumu puan ortalamasının arttığı saptandı. En düşük iş doyumu puan ortalaması (42.71 ± 18.01) 849 TL ve altı aylık geliri olan çalışanlarda, bununla birlikte en yüksek iş doyumu puan ortalaması (64.82 ± 10.88) ise 2501 TL ve üzeri aylık geliri olan sağlık çalışanlarında görüldü ($p<0.05$, Tablo 19). Çalışma sonuçlarına paralel olarak psikiyatristler arasında yapılan bir çalışmada gelir yönünden tatmin olanların iş doyumu puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (89). Erbil ve ark.'nın (80) hemşireler arasında yaptığı bir çalışmada yetersiz ücret alındığı düşüncesinin iş

doyumsuzluğuna neden olduğu bulunmuştur. Tözün ve ark.'nın (54) hekimler arasında yaptığı bir çalışmada aldığı ücretten memnun olan hekimlerin iş doyumu puan ortalaması, aldığı ücretten memnun olmayan hekimlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Artan ücretin yaşam kalitesini arttırmasından dolayı, yüksek gelire sahip olanların iş doyumu puan ortalaması yüksek bulunmuş olabilir.

Araştırma kapsamındaki çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan çalışanlarının iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p>0.05$, Tablo 20). Tözün ve ark.'nın (54) yaptığı çalışmada çocuğu olan hekimler ile çocuk sahibi olmayan hekimlerin iş doyumu puan ortalaması arasında fark olmadığını bildirmişlerdir. Bu çalışma araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Çift etken kuramına göre; iş doyumu doğrudan işle ilgili faktörlere bağlı olup, iş dışındaki faktörler ise iş doyumsuzluğunu etkilemektedir (98). Bu nedenden dolayı çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilememesi beklenen sonuçtur. Çocuk sahibi olmanın iş doyumu düzeyini etkilediğini gösteren çalışmalarda vardır. Özkaya ve ark.'nın (85) hekimler arasında yaptığı bir çalışmada çocuk sahibi olanların iş doyumunun daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Araştırmada sahip olunan çocuk sayısı ile iş doyumu ölçeği puan ortalaması arasında ilişki bulundu ($p<0.05$, Tablo 21). 4 veya daha fazla çocuk sayısı olan katılımcıların iş doyumu puan ortalaması, daha az çocuğu olan katılımcıların iş doyumu puan ortalamasından düşük bulundu. Tekerci'nin yaptığı çalışmada çocuk sayısı arttıkça iş doyumu puan ortalamasının düştüğu bildirilmiştir (99). Çocuk sayısı arttıkça iş doyumu puan ortalamasının düşmesinin nedeni artan çocuk sayısı ile bireylerin üstlendiği sorumluluktan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların “Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği tekrar seçer misiniz?” sorusuna olumlu yanıt veren ve yaptığı işi anlamlı/önemli bulan katılımcıların iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının arttığı görüldü ($p<0.05$, Tablo 22, Tablo 23). Araştırma sonuçlarına paralel olarak Aydın'ın (81) yaptığı çalışmada aynı mesleği seçmek isteyenlerin iş doyumu puan ortalamasının, aynı mesleği seçmek istemeyenlerden yüksek olduğunu bildirmiştir. Mesleği tekrar seçme isteği ve işi anlamlı bulma düşüncesi ile paralel olarak iş doyumunun artması beklenen bir sonuçtur.

Araştırma kapsamındaki kişilerin mesleği yeteneklerine uygun bulma oranı arttıkça iş doyumu ölçeği puan ortalamalarında arttığı bulundu ve aradaki fark anlamlıydı ($p < 0.05$, Tablo 24). “Yaptığınız işi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna her zaman ve sık sık olarak cevap veren katılımcıların iş doyumu puan ortalaması 67.47 ± 14.38 olarak bulundu. Araştırma sonuçlarına paralel olarak Örucü ve ark.’nın (100) banka çalışanları üstünde yaptığı bir çalışmada katılımcıların %73’ü yeteneklerine uygun bulduğu ve bu çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Gülhan ve ark.’nın (16) yaptığı çalışmada da benzer sonuç bildirilmiştir. Çalışmalar arasındaki farklılık örneklem gruplarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Katılımcıların yaş ortalaması 37.21 ± 7.70 , %60.6’sı kadın, %80.1’i evli, %96.5’i lise ya da üniversite mezunu, %77.0’nın çocuğu olup %83.2’sinin eşi çalışmaktadır.
- Katılımcıların %69.2’si Aile Hekimliği Merkezlerinde çalışmakta olup, %36.9’u doktor ve %52.1’i kadroludur.
- Katılımcıların %55.0’ı öğrencilikte aldığı eğitimi yeterli bulmakta, %76.6’sı hizmet içi eğitim almakta olup, %57.4’ü aldığı hizmet içi eğitimi yeterli bulmaktadır.
- Katılımcıların %63.8’i mesleği isteyerek seçtiğini, %57.8’i mesleği bırakma düşüncesi olduğunu, %47.5’i aynı mesleği tekrar seçmek istemeyeceğini ve %37.2’si her zaman/sık sık başka bir işe geçme düşüncesi olduğunu belirtmiştir.
- Araştırma kapsamına alınan kişilerin çoğunluğu aylık geliri 2501 TL ve üstü aylık gelire sahipti ve aylık gelir arttıkça iş doyumu puan ortalaması artmaktaydı.
- Çalışanların iş doyumu puan ortalaması 63.24 ± 13.63 ’dür.
- İş doyumu ölçeği puan ortalaması anlamlı olmamakla birlikte yaşla birlikte artış göstermektedir.
- Kadın çalışanların iş doyumu ölçeği puan ortalaması erkek çalışanlardan yüksek bulunmuştur.
- İş doyumu medeni durumdan etkilenmemektedir.

- Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu da artmaktadır.
- Toplum Sağlığı Merkezi çalışanlarının iş doyumu ölçeği puan ortalaması Aile Sağlığı Merkezleri ve Verem Savaş Dispanseri çalışanlarından düşük bulunmuştur.
- Mesleğe göre çalışanlarda iş doyumları farklı bulunmuştur.
- Kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışanların iş doyumu artmaktadır.
- Kadrolu olma durumu iş doyumu düzeyini etkilemektedir.
- Tutulan nöbet iş doyumu düzeyini etkilememiştir.
- Eşi çalışan katılımcıların iş doyumu düzeyi daha yüksek bulunmuştur.
- Gelir düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyi artmaktadır.
- Çocuk sahibi olmak iş doyumu düzeyini etkilemezken, sahip olunan çocuk sayısının artması iş doyumu düzeyini azaltmaktadır.
- Mesleği isteyerek seçen katılımcıların iş doyumu düzeyi yüksek bulunmuştur.
- Mesleği bırakmayı düşünen katılımcıların iş doyumu düzeyi düşüktür.
- Aynı mesleği tekrar seçerim düşüncesi olan, işini anlamlı ve yeteneklerine uygun bulan katılımcıların iş doyumu düzeyi yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda önerilerimiz;

- Personel arasındaki ücret dengesizliğinin ortadan kaldırılması sağlanabilir.
- Toplum Sağlığı Merkezi çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler bakımından değerlendirilmesi düşünülebilir.

KAYNAKLAR

1. Sabuncuoğlu Z, Tokol T. İşletme I-II. Bursa: Rota Ofset Matbaası, 1991: 4.
2. Kapız SÖ. İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2013. www.isguc.org/?p=article&id=3&sayi=28&yil=2001
3. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Akademik Bakış – Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi 2005; 5: 55-64.
4. Aşık NA. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi 2010: 467: 31-51.
5. Yılmaz M, Azgın R. Yayınevlerinde çalışan grafiker ve dizgicilerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 2011; 15:147-156.
6. Oshagbemi T. Satisfaction with co-workers behaviour, Employee Relations 2000; 22: 88-106.
7. Greenberg J, Baron RA. Insley RG. Behaviour in Organizations: under standing and Managing the Human Side Of Organization, Eight Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2003: 170.
8. Yılmaz E, Daşdemir İ, Karabulut S, Koçak Z, Polat O. Orman genel müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler, Mersin Orman Bölge Müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği. Çevre ve Orman Bakanlığı Teknik Bülten 22 Ağustos 2013. <http://web.ogm.gov.tr/birimler/arastirma/doguakdeniz/Dkmanlar/teknikbulten/Teknik%2030.pdf>
9. Özkalp E, Kirel AÇ. Örgütsel davranış. T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayınları 2005: 149: 15.
10. Scandura TA, Lankau MJ. Relationships of gender, family responsibility and flexible workhours to organizational commitment and job satisfaction. J Organiz Behav 1997; 18: 377-391.

11. Avşaroğlu S, Deniz EM, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2005; 14: 115- 129.
12. Budak G. İşletmeleri başarıya ulaştıran yol. Organizasyon yapısı- birey- iş doyumu uyumu. İzmir Ticaret Odası Yayını 1999; 61: 66.
13. Çetinkanat C. Örgütlenme Güdülleme ve İş Doyumu. 1. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2000: 25.
14. Çalışır H. Sağlık Çalışanlarda İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, 2012.
15. Yıldız N, Yoksal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası 2003; 66: 1.
16. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi, 26 Temmuz 2013.([www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18174/1218_kahraman\(1\).pdf](http://www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18174/1218_kahraman(1).pdf)).
17. Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. 1. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım Yayım,1996: 231.
18. Leiter LP, Maslach C. The impact of inter personal environment on burn out and organizational commitment. J Organiz Behav 1988; 9: 297-308.
19. Karakaya A. Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler. Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Mayıs 2007; 31: 55-67.
20. Aslan Ş, Özata M, Mete M., Sağlık Kuruluşlarında Toplam Kalite Yönetimine Ulaşmada İç Müşteri Memnuniyeti: Dr. Faruk Sükan Doğum ve Çocuk Hastanesi Örneği, Bildiri, V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi. 2007.
21. Saari LM, Judge TA. Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management 2004;43: 395-407.

22. Korkmaz S. Hastanelerde doktor, hemşire ve ebelerin motivasyonunu etkileyen faktörler: Bir uygulama. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Mersin 2008.
23. Sencer M. Kamu görevlilerinde iş doyumunu ve moral. Amme İdaresi Dergisi 1982:15: 3-48.
24. Fındıkçı İ. İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1999: 374-383.
25. Başaran İE. Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1992: 316.
26. Yürümezoğlu HA. Yataklı Tedavi Kurumlarında İş Gören Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.
27. Bingöl D. İnsan Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi 1990:191-193.
28. Luthans F. Organization Behavior. 7 th Edition. New York: Published by McGraw-Hill, 1995: 151.
29. Eren E. Yönetim Psikolojisi. 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 1993: 329-330.
30. Şimşek M. İş Hayatında Mükemmellik. 1. Baskı, Ankara: Hayat Yayınları, 2004: 33-34.
31. Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2004:5: 17-26.
32. Derin N. Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.
33. Kanbay A. Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010.
34. Söylemez D. Sağlık Personelinin İş Doyumu İle İlgili Bir Metaanalizi Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2002.

35. Arısoy B. Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
36. İncir G. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1990: 7.
37. Şahal E. Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri. Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, 2005.
38. Demiral Y. Çalışma yaşamında psikososyal etmenler. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2004; 20: 22-26.
39. Baysal AC. Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1981.
40. Lam SSK. Quality management and job satisfaction: an empirical study. IJQRM1995; 12: 73.
41. Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 1994: 48.
42. Balcı A. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 1985.
43. Eğinli AT. Çalışanlarda iş doyumunu. Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2009; 23: 35-52.
44. Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Ömürlü İK, Öztora S. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Balkan Med J 2011; 28: 69-74.
45. Glenn ND, Taylor PA, Weaver CN. Age and job satisfaction among males and females-a multivariate, multisurvey study. J Appl Psychol1977; 62: 189-193.
46. Mottaz CJ. Age and job satisfaction. Work and Occupations 1987; 14: 387-409.

47. Erigüç G. Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme. Sağlık İdaresi Dergisi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu Dergisi 2000; 5: 8-39.
48. İbran A, Bektaş G, Ateş M, Oflezer C. Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. ACU Sağlık Bilimleri Dergisi 2001; 2: 209-220.
49. Silah M. Çalışma Psikolojisi. 1. Baskı, Ankara: Selim Kitabevi Yayınları, 2001: 101-136.
50. Doğan Ü. İstihdam, verimlilik, eğitim ilişkileri. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 19.04.2013. (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5574.pdf>)
51. Oshagbemi T. Personal correlates of job satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universites. Int J Soc Econ 2003, 30: 51.
52. Baltaş A. Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik. 1. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2000: 172.
53. Karaca S. Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı, 2008.
54. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumu. TAF Preventive Medicine Bulletin 2008; 7: 377-384.
55. Telman N, Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınları, 2004: 21.
56. Saygılı M, Çelik Y. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2011;14: 39-71.
57. Yüksel İ. Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003; 13: 261-272.

58. Tütüncü Ö, Çiçek O. İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acenteleri üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi* 2000; 11: 124-126.
59. Eren E. *Yönetim Psikolojisi*. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1993: 193-255.
60. Örucü E, Kaplan E. Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2001; 7: 93-111.
61. Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi, 2002: 330.
62. Piyal B, Yavuz İ, Yavuz A. Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler. *Kriz Dergisi* 2001; 10: 45-56.
63. Kolasa BJ. *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. Kemal Tosun (Çeviren) s. 455, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi yayınları, 1995.
64. Öztürk A. Sağlık sektöründe özelleştirme. *Verimlilik Dergisi* 1993; 4: 12-13.
65. Yıldırım Y. Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu. *Bilim Uzmanlığı Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, 1999.
66. Balay R. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayım Dağıtım, 2000: 82-83.
67. Başaran İ. *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi, 1991.
68. Schoderbek, P.P., Cosier R.A., Aplin J.C. (1991). s.380 *Management*, Harcourt Brace Jovanovich Publisher, USA
69. Kuzgun Y. *PDR'de Kullanılan Ölçekler*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayım Dağıtım, 2005: 83-87.
70. Bodur S, Güler S. Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi* 1997; 1:12-14.
71. Türkiye İstatistik Kurumu 23.08.2013
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>

72. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2000; 4: 241-250.
73. Karakuş H. Hemşirelerin İş tatmin düzeyleri: Sivas örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011; 3-6: 46-57.
74. Başbakkal Z, Baytut T, Muslu GK, Ersun A, Özçelik M. Çocuk yoğun bakım hemşirelerinin işe karşı tutumlarının araştırma kullanmalarındaki engellere etkisi. DEUHYO 2013; 6: 75-81.
75. Çalışkan Z. İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 2005; 9-18.
76. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G, Demir M. Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde çalışanların iş doyumu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2004; 3: 298-317.
77. Beydağ K, Gündüz A, Özer F. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin eğitime ve mesleklerine bakış açıları, meslekten beklentileri. Pamukkale Tıp Dergisi 2008; 1:137-142.
78. Özpulat F. Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışmakta Olan Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programına İlişkin Görüşlerinin Saptanması. Sağlık Eğitimi Programı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006.
79. Ulus O. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Konya İli Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi ,Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, 2009.
80. Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2004; 7: 56-66.
81. Aydın M. Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı, 2007.

82. Ulusal E. İş Doymu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. Yönetim ve Organizasyon Programı, 1998.
83. Ata ÖÇ. Organizasyonlarda Yöneten ve Yönetilenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 1994.
84. Tatlı H, Kaya H, Halisdemir N. Bingöl il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hekimlerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2008; 3: 151-161.
85. Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özer M. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2002; 44: 423-442.
86. Türk Ö. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. Uzmanlık Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, 2008.
87. İzgar H. Okul yöneticilerinde iş doymu ve örgütsel bağlılık. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi 2008; 25: 317-334.
88. Aksu G, Acuner AM, Tabak RS. Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2002; 55: 271-282.
89. Havle N, İlnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doymu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. Düşünen Adam Dergisi 2008; 21: 4-13.
90. Aslan H, Ünal M, Aslan O. Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. Düşünen Adam Dergisi 1996; 9:48.
91. Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A, Keskin GÜ. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2005; 6: 213-220.

92. Yetiş Ü, Katkat D, Bakıcı Y. Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Ataturk Journal of Physican Education and Sport Sciences* 2008; 10: 42-49.
93. Çimen M. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi, Ankara: GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2000.
94. Erdoğan M, Biçer O. Osmaniye İlinde çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmininin, Öz-Yeterlilik Düzeyinin ve Bunlara Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2009.
95. Aslan SH, Aslan RO, Kesepara C, Alparslan N, Ünal M. Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu. *Toplum ve Hekim* 1997; 82: 24-29.
96. Bodur S. Sağlık ocaklarında çalışan sağlık personelinin mesleki doyumunu. *Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 1998; 14: 169-174.
97. Güneri S, İlhan MN, Avcı E. Ankara 112 Acil Sağlık Hizmeti çalışanlarının iş doyumunu ve iş memnuniyetinin değerlendirilmesi. *Gazi Med J* 2011; 22: 1-5.
98. Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Abu Ajamieh AR. Toward an international measure of job satisfaction. *Nurs Res* 1996; 45: 87-91.
99. Tekerci H. Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının ve Tutumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Ana Bilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı, 2008.
100. Örucü E, Yumuşak S, Bozkır Y. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2006; 13: 39-51.

6. EKLER

Ek :1. Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki Doyum Ölçeği					
Aşağıda işiniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.					
	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği seçer misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkasına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Ek :2 Anket

Elazığ İlinde Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler

En temel insan haklarından biri sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektir. Sağlık hizmetlerinin en iyi şekilde sunulabilmesinin temel unsurlarından biri hiç şüphesiz ki sağlık çalışanlarıdır. Sağlık çalışanlarının iş doyumu bu yüzden önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının beklentilerini belirleyebilmek ve ilgili birimlere ve kurumlara kaynak oluşturmasını sağlamaktır.

Değerli Katılımcılar, **anketlere ad ve soyadınızı kesinlikle yazmayınız**. Bu araştırma bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
 1. Erkek
 2. Kadın
3. Medeni durumunuz?
 1. Evli
 2. Bekar
 3. Boşanmış
 4. Dul
4. Evli iseniz kaç yıldır evlisiniz?
 1. 1 Yıldan az
 2. 1-5 yıl
 3. 6-10 yıl
 4. 11 yıl ve üstü
5. Öğrenim Durumunuz?
 1. Okur Yazar Değil
 2. Okuryazar
 3. ilkokul Mezunu
 4. Ortaokul Mezunu
 5. Lise Mezunu
 6. Yüksekokul Mezunu/ Üniversite Mezunu
6. Mezuniyet Tarihiniz?
7. Nerde Çalışıyorsunuz?
 1. Aile Hekimliği Merkezi
 2. TSM
 3. Diğer
8. Göreviniz?
 1. Doktor
 2. Hemşire
 3. Sağlık Memuru
 4. Hizmetli
 5. Diğer
9. Meslekte Kaçınıcı Yılıdır?
 1. 1 yıldan az
 2. 1-5 yıl
 3. 6-10 yıl
 4. 11-15 yıl
 5. 16 ve üstü
10. Meslekteki durumunuz?
 1. Kadrolu
 2. Sözleşmeli
 3. Diğer
11. Nöbet tutuyor musunuz?

1. Evet
 2. Hayır
12. Haftada kaç nöbet tutuyorsunuz?
1. 1 tane
 2. 2 tane
 3. 3 veya daha fazla
13. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
14. Öğrencilikte aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
1. Evet
 2. Hayır
15. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?
1. Evet
 2. Hayır
16. Mesleği Bırakmayı düşünüyor musunuz?
1. Hiç Düşünmedim
 2. Düşündüm
17. Hizmet içi eğitim alıyor musunuz?
1. Evet
 2. Hayır
18. Evet ise;
1. Yeterli
 2. Yeterli Değil
19. Eşinizin Mesleği?
1. Memur
 2. İşçi
 3. Serbest Meslek
 4. Çalışmıyor
 5. Diğer
20. Toplam Geliriniz (Kira hariç)
21. Çocuğunuz Var mı?
1. Evet
 2. Hayır
22. Evet ise kaç çocuğunuz var?
1. 1 tane
 2. 2 tane
 3. 3 tane
 4. 4 veya daha fazla
23. Bu gelirden Faydalanan Kişi Sayısı?

Ek 3: İzin

TC.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : B104ISM4230009-773.00/486
Konu : Araştırma Projesi

09.12.2011* 25036 07.12.2011

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi : 28.11.2011 tarih ve 11004 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Arş. Gör. Ferit KAYA' nın "Elazığ İlinde Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler" konulu tez çalışması ile ilgili olarak, birinci basamak sağlık kurumlarında yapacağı çalışmalara ilişkin olarak gerekli iznin verilmesine dair ilgi yazınız incelendi.

Adı geçen araştırma görevlisinin, yapacağı çalışmalardan elde edeceği bulguları Müdürlüğümüz ile paylaşması koşuluyla, çalışma yapması uygun görülmüştür.

Gereğini arz ederim.

Dr. Abdullah TOSUN
Sağlık Müdürü V.

Ek 4: Etik Kurul Kararı

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
İnsanlar Üzerinde Yapılacak Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÖZÜ
12.08.2011	12	12	Dr. Ferit KAYA

KARAR

“Elazığ İlinde Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Başkan	Prof. Dr. Mehmet TOKDEMİR		İmza
Doç. Dr. Engin ŞAHNA (Başkan Yardımcısı)	Bulunmadı	Doç. Dr. Yaşar DOĞAN (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Erol KELEŞ (Üye)	İmza	Doç. Dr. Refik AYTEN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Dilara KAMAN (Üye)	İmza	Doç. Dr. Oktay BELHAN (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Mete ÖZCAN (Üye)	İmza	Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA (Üye)	İmza

7. ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında Malatya'da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Malatya'da tamamladım. 2007 yılında Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun oldum. Pratisyen Hekim olarak Kahramanmaraş Afşin 112 Acil Sağlık Hizmetleri'nde 2 yıl görev yaptım. 2009 yılında Tıpta Uzmanlık Sınavı'nı kazanarak Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda uzmanlık eğitimime başladım. Halen eğitimime devam etmekteyim.