

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ İHSAN DOĞRAMACI ÇOCUK
HASTANESİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

Serdal İNCE

**Sağlık Kurumları Yönetimi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANKARA
2005**

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ İHSAN DOĞRAMACI ÇOCUK
HASTANESİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

Serdal İNCE

**Sağlık Kurumları Yönetimi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Ersen ALOĞLU**

**ANKARA
2005**

Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Sağlık Kurumları Yönetimi Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Mehtap TATAR
(Hacettepe Üniversitesi)

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Ersen ALOĞLU
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye : Doç. Dr. Sıdıka KAYA
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye : Doç. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
(Gazi Üniversitesi)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Aslan KAPLAN
(Hacettepe Üniversitesi)

ONAY

Bu tez, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hakan S. ORER
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yazar bu çalışmanın gerçekleşmesine katkılarından dolayı aşağıda adı geçen kişilere içtenlikle teşekkür eder.

Sayın Yrd. Doç. Dr. Ersen ALOĞLU tezin danışmanlığını yapmıştır.

Sayın Prof. Dr. Tezer KUTLUK, başhekimi olduğu Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde araştırmanın yapılmasında kolaylık ve destek sağlamıştır.

Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi doktor, hemşire, sağlık teknisyeni-tekniKERİ, memur ve hastabakıcıları kendilerine verilen anket formlarını içtenlikle doldurarak araştırmanın yapılmasında değerli katkılar sağlamıştır.

ÖZET

İnce, S. Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde Çalışanların İş Doyum Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2005. Hastaneler; farklı eğitim, bilgi ve ihtiyaçlara sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı karmaşık ve işlevsel bağımlılığı olan örgütlerdir. Bu örgütlerde hizmet sunumunun temel belirleyicisi çalışanlardır. Hastaneler gibi, verilen hizmetin kişisel olduğu ve yoğun çabayı gerektirdiği hizmet örgütlerinde etkinliğin sağlanabilmesi için, çalışanlar arasında yüksek bir doyum düzeyinin sağlanması gerekli görülmektedir. Bu çalışma ile Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, iş doyumunu yönünden hastanedeki meslek grupları arasında farkların olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, tüm evrene uygulanmıştır. Araştırmaya 674 hastane çalışanından (doktor, hemşire, sağlık teknisyeni-teknikeri, memur ve hastabakıcı) 392 kişi katılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formlarıyla toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı verilerin değerlendirilmesinde frekans ve yüzdeler kullanılmış, tanımlayıcı verilerin iş doyum faktörlerine etkilerini analiz etmek için ise iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, hangi ileri analiz uygulanacağını belirlemek için varyansların homojenliği testi yapılmıştır. Çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme durumları beklentilerinin altında olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kurumdaki döner sermaye ödemesi, aldıkları ücret, ilerleme olanakları, kurumdaki iletişim, yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme ve kantin ve yemekhane hizmetlerinden doyumsuzlukları fazla iken; işi severek yapma, işin kendilerini her zaman meşgul etmesi ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden daha fazla doyum sağladıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler : Hastane, İş Doyumu, Personel

ABSTRACT

Ince, S. The level of job satisfaction of the personnel of Hacettepe University Ihsan Dogramacı Children's Hospital. Hacettepe University Health Sciences Institute, The Program of Health Associations Management Science Expertise Thesis, Ankara, 2005. Hospitals are organizations that are complicated and have dependency and many numbers of occupation groups having different education, knowledge and needs work. In these organizations, the main determinant for the service performing is the personnel. So as to provide the effectiveness in service organizations like hospitals where the service provided is personal and necessitate more endeavor, high satisfaction level provision among the personnel is seen as necessary. With this study, it is aimed to determine the level of job satisfaction of the personnel of Hacettepe University Ihsan Dogramacı Children's Hospital, to ascertain whether there are distinctions with regard to job satisfaction among the occupation groups or not. In the research no sample had been selected, the research was applied to all fields. 392 hospital personnel among 674 hospital personnel (doctor, nurse, health technician, civil servant and nurse's aide) participated in the research. The survey technique was used as a data collection method. The data collected from survey forms had been transferred to computer medium and evaluated by the use of SPSS package program. In the evaluation of descriptive data, frequencies and percentages were used, and the "significance of differences between two averages test" and "unilateral variance analysis" were used in order to analyze the effects of descriptive data on the job satisfaction factors. Variances' homogeneity test was performed so as to determine which advanced analysis will be performed when a difference was detected among the groups as result of variance analysis. It was determined that the realization of job satisfaction factors situation was below the expectations. It was found out that while the personnel had more dissatisfaction with the personnel's revolving fund payments, the wage that personnel take, promotion opportunities, communication in the association, being appreciated because of the good work and canteen and refectory services; the personnel have more satisfaction with performing job willingly, the jobs' making the personnel busy at all times, and relations with colleagues.

Key Words: Hospital, Job Satisfaction, Personnel

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER	x
TABLolar	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş Doyumu	3
2.2. İş Doyumunun Önemi	4
2.3. İş Doyumu Faktörleri	4
2.3.1. Bireysel Faktörler	5
2.3.2. Örgütsel Faktörler	7
2.4. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar	10
2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	11
2.4.2. Çift Faktör Kuramı	12
2.4.3. Wroom'un Beklenti Kuramı	13
2.4.4. Lawler – Porter'in Beklenti Kuramı	14
2.4.5. Eşitlik Kuramı	15
2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	15
2.6. İş Doyumu ve Moral	17
2.7. İş Doyumu ve Yabancılaşma	18
2.8. İş Doyumunun Ölçülmesi	19
2.9. İş Doyumu Sağlamaya Yönelik Uygulamalar	20
2.9.1. İş Rotasyonu	20
2.9.2. İş Genişletme	21
2.9.3. İş Zenginleştirme	21
2.10. İş Doyum Sonuçları	22

	Sayfa
2.10.1. İş Doyumunun Başarıya Etkisi	22
2.10.2. İş Doyumunun Devamsızlığa ve İşten Ayrılmaya Etkisi	24
2.10.3. İş Doyumsuzluğunun Sağlığa Etkisi	25
2.10.4. İş Doyumunun Çalışanların Davranışına Etkisi	26
3. GEREÇ VE YÖNTEM	27
3.1. Problem Durumu	27
3.2. Problem Cümlesi	27
3.3. Evren ve Örneklem	27
3.4. Hipotezler	28
3.5. Varsayımlar	28
3.6. Veri Toplama Aracı	29
3.7. Verilerin Analizi	30
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	31
4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanlara ait Tanımlayıcı Bulgular	31
4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulgular	35
4.2.1. Çalışanların Cinsiyetleri İle İş Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler	35
4.2.2. Çalışanların Meslekleri İle Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler ...	45
4.2.3. Çalışanların Kurum Kıdemleri ile Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler	63
4.2.4. Çalışanların Kurumdan Ayrılmayı ve Tekrar Aynı Mesleği Seçmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumları	78
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
5.1. Sonuçlar	83
5.2. Öneriler	87
KAYNAKLAR	89
EKLER	
EK 1. Anket Formu	

SİMGELER VE KISALTMALAR

GATA	:	Gülhane Askeri Tıp Akademisi
H.Ü.	:	Hacettepe Üniversitesi
n	:	Çalışan sayısı
Ort.	:	Ortalama
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
S.S.	:	Standart Sapma
TSK	:	Türk Silahlı Kuvvetleri
TODAİE	:	Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
Y.O.	:	Yüksekokul

ŞEKİLLER

	Sayfa
1. Başarı Doyum İlişkisi	23

TABLOLAR

		Sayfa
3.1.	Araştırma Evrenindeki Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı ve Anketleri Yanıtlama Durumları	28
4.1.1.	Çalışanların Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	31
4.1.2.	Çalışanların Cinsiyet ve Mesleklerine Göre Dağılımı	31
4.1.3.	Çalışanların Cinsiyet ve Eğitimlerine Göre Dağılımı	31
4.1.4.	Çalışanların Medeni Durum ve Mesleklerine Göre Dağılımı ..	32
4.1.5.	Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Yaş, Kurum Kıdemi, Mesleki Kıdemi ve Maaşlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	32
4.1.6.	Çalışanların Mesleklerine Göre Yaş, Kurum Kıdemi, Mesleki Kıdemi ve Maaşlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	33
4.2.1.1.	Genel Olarak Çalışanların İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri	35
4.2.1.2.	Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri	37
4.2.1.3.	Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (ne kadardır ve ne kadar önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Tanımlayıcı İstatistikleri ve Önemlilik Analizleri .	42
4.2.2.1.	Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri	45
4.2.2.2.	Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (ne kadardır ve ne kadar önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Tanımlayıcı İstatistikleri	52
4.2.2.3.	Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (ne kadardır ve ne kadar önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Önemlilik Analizleri (tek yönlü varyans analizi ve varyansların homojenliği testi)	53
4.2.3.1.	Çalışanların kurum kıdemi gruplarına göre iş doyum düzeyi sorularına verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistikleri	63
4.2.3.2.	Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (ne kadardır ve ne kadar önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Tanımlayıcı İstatistikleri	69
4.2.3.3.	Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (ne kadardır ve ne kadar önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Önemlilik Analizleri (tek yönlü varyans analizi ve varyansların homojenliği testi)	70
4.2.4.1.	Çalışanların Mesleklerine Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerine Göre Dağılımı	78

	Sayfa
4.2.4.2. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerine Göre Dağılımı	79
4.2.4.3. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerinin Dağılımı	79
4.2.4.4. Çalışanların Mesleklerine Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı	80
4.2.4.5. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı	82
4.2.4.6. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı	82

1. GİRİŞ

İşletmeciliğin asıl konusu ve örgütlerin temel ögesi insandır. Örgüt, amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşur. Örgütlerin varlığı ve yaşaması onu oluşturan insanlara bağlıdır (14).

Dikkat ve özenle formüle edilmiş olan görevler, tüm teknolojik ilerlemelere karşılık; ancak insan tarafından yürütülür. Örgütsel ürünün alınmasında insan ögesinin yeri ve önemi açıktır. Örgütün amacının saptanması, amacın somut rollere dönüştürülmesi, örgüt yapısının kurulması, harekete geçirilmesi, girdi ve çıktılarının değerlendirilmesi hep insan düşüncesinin eseridir. Bu nedenle, bütünü ile insanın eseri olan örgütün amacının gerçekleştirilmesi ve varlığının korunması, ona can veren insan ögesinin yetkinliği ve yeterliliği ile mümkündür (10).

Örgütte çalışanın yani insanın, önceden saptanmış örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kendi payına düşen eylemleri yapması gerekir. Çalışanın işini yapmasını etkileyen birçok faktör söz konusudur ve bunlardan birisi de iş doyumudur. İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu gösterir (26). Bir diğer ifadeyle iş doyumunu, çalışanın maddi, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, beklenti ve arzularının gerçekleşmesidir (15).

İş doyumunun önemi bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında iş, çalışan bireyin yaşamında en önemli aktivitelerden biridir. Günün üçte birinin işte geçmesi bireyin doğal olarak birtakım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını işinden beklemesine yol açmaktadır. Bu gereksinimlerin karşılanmaması sonucu oluşan iş doyumsuzluğu; işe devamsızlık, kayıtsızlık, işi yavaşlatma, işten ayrılma vb. savunma davranışları gibi hizmetin etkiliğini olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara neden olmaktadır (91). İş doyumunu hastane örgütleri için de çok büyük bir önem taşır. Çünkü hastaneler bir insan sistemidir ve örgütün hem hammaddesi, hem de son ürünü insandır (68). Benzer büyüklükteki örgütlerle karşılaştırıldığında, hastanede oldukça farklı beceri ve birbirine benzemeyen birikimleri olan personel birlikte çalışmaktadır. Bu personel, örgütte; farklı beklenti, ihtiyaç ve amaçlarıyla birlikte çalışmaktadır. Personelin örgütün amaçları doğrultusunda davranışta bulunmasının sağlanması, örgütün

etkililiğini ve verimliliğini etkiler. Burada hastane yöneticisinin karşısına, farklı özelliklere sahip personelin davranışlarının hastanenin amaçlarına nasıl yöneltileceği sorunu çıkmaktadır. Yöneticinin bu sorunu çözebilmesi, her düzeydeki personelin ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap vermesi, onları motive etmesi ile mümkün olabilir (1).

Diğer hizmet kurumları gibi hastaneler de, her ne kadar gelişmiş teknik donanımdan yararlansalar da emek yoğun teknolojiyi kullanarak amaçlarına ulaşmaktadırlar. Hastaneler; farklı eğitim, bilgi ve ihtiyaçlara sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı karmaşık ve işlevsel bağımlılığı olan örgütlerdir. Bu örgütlerde hizmet sunumunun temel belirleyicisi çalışanlardır. Hastaneler gibi, verilen hizmetin kişisel olduğu ve yoğun çabayı gerektirdiği hizmet örgütlerinde etkililiğin sağlanabilmesi için, çalışanlar arasında yüksek bir doyum düzeyi gerekli görülmektedir (23).

Sağlık hizmeti üretimi ve tüketiminde insan faktörü her zaman ön plandadır. Hastane ortamında çalışanların psikolojik yönden rahat, soğukkanlı ve işlerine karşı istekli olmaları etkili hizmet sunumu için önemli bir husustur. Ayrıca sağlık hizmeti talep edenler, psikolojik olarak yardıma ihtiyacı olan, sağlık ile ilgili problemleri bulunan kişilerdir. Bu kişilere sağlık hizmeti sunan çalışanların, ruhsal yönden tam sağlıklı, en azından hasta insanlara yardım edebilecek yetenek, bilgi ve moral gücüne sahip olmaları gereklidir. Bunun için de çalışanların yaptıkları işten hoşnut olmaları ve doyum sağlamaları son derece önemlidir.

Bu çalışma ile Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, iş doyumunu yönünden hastanedeki meslek grupları arasında farkların olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Belirtilen hastanede böyle bir çalışmanın ilk kez yapılıyor olması, çalışanların işlerine karşı tutum, ilgi ve istekleri konusunda hastane yöneticilerine önemli bilgiler sağlayacak, çalışanların değer ve beklentileri konusunda yeni bakış açıları kazandıracaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İş doyumu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş doyumu kavramı, işe ilişkin tutum, moral ve güdülenme kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunlardan farklı anlamdadır (13).

İş doyumu, kişinin işine karşı sahip olduğu etki ya da duygular şeklinde tanımlanabilir (41). İş doyumu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ya da olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak belirtmek, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumсуuzluğu demek doğru olacaktır (31).

İş doyumu, kişinin işini yapmasını ya da değerlerinin önemini kavramasını motive eden, hoşça giden duygular olarak da tanımlanabilir (87). Çalışanların algılarına, duygu ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak ifade edilebilir (89).

İş doyumu, işgörenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlanabilir. İşgörenlerin işine çaba, örgütsel bağlılık, güç, sosyal imkanlar gibi belli girdiler karşılığında aldığı çıktı miktarı (iç ve dış ödüller) ile alması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark iş doyumunun belli başlı belirleyicisidir (65). İşgörenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (56).

İş doyumu, çalışanların işleri ve iş yerleri ile ilgili çeşitli tutumsal boyutları içeren genel bir kavramdır. İş doyumunun en temel belirtisi, çalışanın iş ya da deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda görülen olumlu duygu halidir. Diğer bir anlatımla, iş doyumu veya doyumсуuzluğu kişilerin istekleri ile buldukları durum arasındaki karşılaştırmanın bir sonucu olarak da nitelendirilebilir (50).

Kişinin işindeki göreve, fiziki ve sosyal şartlara karşı bir duygusal cevabı olarak ele alınan iş doyumu, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar doyum sağladığının bir göstergesidir (75). İş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli etkenler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik ve iyilik kavramları iş doyumunu oluşturur. Birey işini bu kavramlarla uyumlu bulursa, işinden doyum sağlayabilir.

Birey işini denge, eşitlik ve iyilik kavramlarıyla eşdeğerli olarak algılamazsa doyumsuzluk oluşur (54).

2.2. İş Doyumunun Önemi

İnsan kaynakları, bir örgütün en önemli varlığı olarak değerlendirilir. Örgütün başarısı ya da başarısızlığında insan kaynağının verimi önemli bir role sahiptir (20). İşgörenin verimli olarak çalışması, işinden memnun ve hoşnut olması ile mümkün olur. İşgörenin işinden doyum sağlaması örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini kolaylaştırır (46).

İşgörenin iş doyumunun belirlenmesi, iş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenlerin ortaya çıkarılması büyük bir önem taşımaktadır. İşgörenin huzurlu ve üretken olması, işinden üst düzeyde doyum sağlamalarıyla yakından ilgilidir. Kişinin günlük yaşama süresinin 1/3'ü işyerinde geçmektedir. İşinden doyum sağlayan birey; işine karşı haz duyar, olumlu duygular besler. Yaşamdan zevk alır ve daha dinamik olur. İş doyumunu aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesini artırır. İşin insan ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini giderir. İşinden doyum sağlamayan bireylerin bu olumlu tutumlara sahip olması mümkün değildir (46).

İş doyumunu, yöneticiler için çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş doyumsuzluğunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sendikalaşma, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma şeklinde görülmektedir (41).

İş doyumsuzluğu işten ayrılma, devamsızlık, sağlık sorunları, kayıtsızlık ya da pasif bekleyiş gibi ifade şekillerine yol açabilir. Bu durumda bireylerin çalışmaya devam etmeleri, örgütsel performansı ve iş ilişkilerini olumsuz etkileyecektir (40). İş doyumunu, işgörenlerin iş başarımları üzerinde önemli etkide bulunan temel faktörlerden birisidir (90).

2.3. İş Doyum Faktörleri

İş doyumunu sağlayan faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür (31).

2.3.1. Bireysel Faktörler

Belirli kişilerin diğerlerine göre daha çok iş doyumunu elde ediyor olması, kişisel özelliklerin de iş doyumunda rol oynadığı fikrini desteklemektedir. Çalışma yılı, eğitim, örgütteki pozisyon, cinsiyet, ırk iş doyumunu etkileyen kişisel özellikler olarak belirtilebilir. Bu özellikler iş doyum araştırmalarında önemlidir (42).

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler şu şekilde sıralanabilir:

Yaş : Araştırmalar genellikle yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genç çalışanların işten beklentilerinin yüksek olması onların doyumsuzluğa kapılma olasılıklarını artırırken, yaşlandıkça işlerinden aldıkları doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyimlerinin artmasından kaynaklanan uyum artışı olabilir (86). Özaltın (1997), Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada; doktorlarda yaşın ilerlemesi ile doyum düzeyinin arttığını, hemşirelerde orta yaş grubunun en düşük doyum düzeyine sahip olduğunu bulmuştur. Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. İş doyumunun yirmili yaşlarda yükselmekte, otuzlu yaşlarda düşmekte olduğunu daha sonra yaş ilerledikçe tekrar yükseldiğini belirtmiştir (86).

Cinsiyet : Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir (86). Erigüç-Kaygın (1994)'ın hekim ve hemşireler, Aslan ve diğerleri (1997)'nin sağlık personeli, Yıldırım (1999)'ın hastane yöneticileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda erkeklerin iş doyum düzeyleri, kadınlardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Bir diğer araştırmada, Şahin ve Durak-Batıgün (1997), iş doyum ölçeğinin kontrol/otonomi (bağımsızlık) boyutunda, yine erkeklerin, kadınlara göre daha doyumlu oldukları görülmüştür. Buraya kadar değinilen araştırmalar, iş doyumunu açısından kadınlar aleyhine bir görünüm olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaların yanı sıra, cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995), sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre iş doyumlarının farklı olmadığını bulmuşlardır (38).

Mesleki Konum ve Kıdem : Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işte daha çok doyuma ulaşmalarını

sağlamaktadır. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş doyumunun yönetici olmayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca hiyerarşik yapıda üst seviyelerde olanların, alt seviyelerde olanlara göre iş doyumları daha yüksek olmaktadır. Bu yükseklik işin daha iddialı, ilginç, yüksek ücretli olmasından kaynaklanabilir (69). Musal ve Ergin (1993), en son çalıştıkları kurumdaki görev süresi altı yıl ve daha fazla olan pratisyen hekimlerin iş doyum düzeylerinin, çalışma süresi daha kısa olanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (38).

Eğitim Düzeyi : Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça belirsizdir. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumuna düşükleri görülmektedir. Bazen de eğitimi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyumları yükselmektedir (86). Saydanlı ve diğerleri (1998), yaptıkları araştırmada hemşirelik eğitimi Sağlık Meslek Lisesi ve Ön Lisans düzeyinde olan hemşirelerin iş doyumunun, Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olan hemşirelere göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Burada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki saptandığı, eğitim düzeyinin yüksek olmasının iş doyumunu düşürdüğü söylenebilir. Bunun yanı sıra, eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu görülmektedir. Aksayan (1990) ve Özaltın (1997) hemşirelerin, Bodur ve diğerleri (1996) sağlık yöneticilerinin yöneticilik eğitimi ve mezun olunan okul ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır (38).

Medeni Durum : İş doyumunu ile ilgili sık sık çalışılan değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Hayran ve Aksayan (1991)'in pratisyen hekimler, Eriğüç-Kaygın (1994)'in hekim ve hemşireler, Özaltın (1997)'in hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarda evlilerin iş doyumunun bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995) uzman hekimlerin, Aksayan (1990) ve Özaltın (1997) hemşirelerin medeni durumları ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır (38).

Kişilik : Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir işgören; işine daha çok değer vermekte, başarıya daha çok güdülenmekte, daha fazla sorumluluk almakta, adil yükselmeye daha çok yandaş olmakta; övülmeye daha az gereksinme duymakta; eleştirilerden daha az kırılmakta, işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte, daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır (13).

Zeka : Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekanın iş doyumunda önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeye uymayan durumlarda iş doyumsuzluğunun görüldüğü araştırmalarla ortaya konmuştur (86).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, yönetim ve denetim biçimi, yönetime katılma, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler şeklinde belirtilebilir (13).

İşin Niteliği : İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İşin ilgi çekici olması, genellikle iş doyumunu sağlayan değişkenler arasında önemli bir yer alır. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi geliyorsa o derece iş doyumunu sağlamaya dönük olabilir. İşin zorluk derecesi doyumunu etkiler. Zihinsel olarak zor olan bir iş, kişi tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa işgören üst düzeyde doyum sağlayacaktır. Fiziksel iş zorluğunun ise bir doyum faktörü olmadığını kabul etmek gerekir. Kabul edilebilir düzeydeki iş zorluğunun işgörenleri işe bağladığı bilinmektedir. Burada anlatılmak istenen zorluk, belirli sınırlar içindeki eşitliktir. İşin zorluk sınırı işgörenin kapasitesine bağlıdır. Başarı noktasına kadar iş zorluğu doyum sağlarken, başarısızlık belirtilerinden sonra iş zorluğu doyumsuzluk yaratacaktır (31).

Ücret : Çalışanlar emekleri karşılığında kendilerine verilen ücretin yeterli ve adil olmasını isterler. Çalışanlar, ücretlerinin yeterli olup olmadığına karar verirken, bir yandan aldıkları ücretin gereksinimlerini mal ve hizmet olarak ne ölçüde karşıladığına; öte yandan başka kuruluşlarda benzer işler için ödenen ücretin miktarına bakarlar. Ücretlerinin adil olup olmadığını değerlendirirken de kendi

ücretlerini, kuruluştaki diğer çalışanların ücretleriyle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan işgören huzursuz olur; iş doyum düzeyi düşer (51).

Ücret, çalışanın iş için sahip olduğu niteliklere ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Ücret işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ücretin düşük olması, işten doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır (13).

Çalışanın aldığı ücret, aldığı eğitime, unvan ve yeteneğine göre ayarlanmak zorundadır. Bireyler ücreti, daha doğrusu parayı temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olarak görmektedirler. Ayrıca başarı simgesi, tanınma aracı ve yöneticilerin kendilerine verdiği değer olarak kabul etmektedirler (16).

Ücret ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır. 248 çalışanın katıldığı bir araştırmaya göre çalışanların maaşları arasındaki fark ne kadar küçükse maaşlarından o kadar memnundurlar. Orta yaşlı çalışanlar genç çalışanlardan daha çok maaşlarından hoşnut olduklarını belirtmişlerdir. Yüksek eğitilmiş veya daha yüksek seviyeli işlere sahip olan çalışanlar, daha az eğitilmiş ve daha düşük seviyeli işlere sahip olan çalışanlara nazaran çok daha az hoşnutlardır (76). Ekonomik refah ile ilgili 1297 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların ücret adaletine önem verdikleri saptanmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışanlar kendileri ile aynı niteliği taşıyan çalışanların kendilerinden daha fazla ücret almalarından hoşnutsuz olduklarını belirtmişlerdir (76).

Yükselme Olanakları : Yükselme, kişinin daha yüksek konumdaki bir göreve, dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesidir. Görev güçleştikçe, kişiye yüklenen sorumluluk, verilen yetki ve ödenen ücret artar. Bu nedenle yükselme, kişi üzerinde güdüleyici bir etki yapar. Yükselmenin güdüleyici etkisi, yükselme iş başarımına bağlı olduğu oranda artar (51).

Yükselme, kişiyi çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kişi, önünde yükselme imkanlarının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuç da bu durum kişi de doyumsuzluğa ve şikayetlere neden olur (34)

İyi işleyen, nesnel kurallara dayanan bir yükselme sistemi, çalışanı verimli çalışmaya, bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için çaba harcamaya yönelten iyi bir teşvik unsurudur (84).

Yükselmenin anlamı çalışandan çalışana değişmektedir. Yükselme bir çalışana, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkliğin sağlanması, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her çalışanın yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olmaktadır (14).

Denetim Biçimi : Genel olarak çalışanlar denetlenmekten hoşlanmamaktadırlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda çalışanların işten doyumlarına engel olmaktadır. Bu yüzden çalışanlar demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler (14). Hawthorne araştırmaları denetimin çalışanların davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğu iddiasını ortaya koymuştur. Ohio State Üniversitesi Liderlik Araştırmaları ve bunu takip eden birçok araştırma denetmenlerin anlayış göstermesinin çalışanların iş doyumlarını artırdıklarını ve bunun neticesi olarak işten ayrılma ve işe devamsızlığın azaldığını ortaya koymuştur. Bu nedenle düzenli bir denetimin çalışanların iş doyum ve tutumlarını etkileyen önemli bir etmen olduğu söylenebilir (45).

Yönetime Katılma : Yönetime katılma, birlikte karar alma ve uygulama otoriteyi yumuşatır ve sıkı bir denetim gereğini ortadan kaldırır. İşgören aldığı göreve karşı daha sorumlu ve ilgili davranır. Yönetici tepeden buyruk veren kişi değil; toplantılarda belirli kararlar almak üzere tartışan kişi demektir. Bu tür toplantılarda etkin kararlar çıkmasa bile, işgörenler özgürce önerilerini açıklamakta psikolojik bir boşalma ve doyuma ulaşmaktadırlar (53).

İşgörenler açısından bir doyumsuzluk söz konusu olduğunda, bunun sorumlusu olarak çoğu kez yöneticiler suçlanır. Fakat bir işletmede yönetime katılma uygulanırsa doyumsuzluğun sorumlusu olarak yöneticiler gösterilmeyecek, onlara gerekli gereksiz gösterilen tepkiler azalacak, yönetici işgören çekişmesi son bulacaktır. Daha huzurlu bir ortamda çalışan işgören daha mutlu yaşayacak ve yarınlarına güven ile bakacaktır (72).

İşgörenlere kararlara katılma olanağı verildiğinde, işgörenler kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir doyum elde edebilirler. Çalışanların fikirlerini almak üstlere, yapacakları işlerin icrası için kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işin planlamasına katılan çalışan, işini severek yapacaktır. Yönetime katılmadan dolayı çalışan yöneticilerin sorunlarından daha çok haberdar olacak, yönetsel sorumluluğun elde edilmesinde ve karar verme alışkanlıklarının edinilmesinde yararlı bilgiler sağlayıp onların gelecekte yönetici olarak yetişmelerine de yararlı olacaktır (34).

Çalışma Koşulları : Çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, iş yerinin temizliği, çalışma araçlarının yeterliliği gibi unsurlar iş doyumunu etkilemektedir. Uygun çalışma ortamı ve yeterli fiziksel imkanlar iş doyumunu üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir (21).

Balcı'nın (1985) araştırmasında, eğitim yöneticilerinin çalışma şartlarından memnun olmadıkları ve doyum sağlayamadıkları belirtilmektedir (92).

Çalışma Arkadaşları : Çalışma grubu bireyin iş doyumunu için temel kaynaklardan birisidir. Grup üyelerinin birbirleriyle ilişkisi buna olanak sağlar. Tek başına çalışanların kendilerini sosyal yalnızlığa ittiği için işlerini sevmemeleri çok doğaldır. Bu nedenle, birbirleriyle iletişim içine girmeyen çalışanların iş doyumsuzluğu artmakta ve işi terk etme eğilimine girmektedirler (41).

Grup üyelerinin aynı değerlere sahip olmaları ise daha fazla iş doyum kaynağı olmaktadır. Aynı değer ve tutuma sahip çalışanların beraber çalışması sürtüşmeleri azaltmakta ve kendine özgü bir benlik kavramı doğurmaktadır (41).

Bir çok kişi sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme, çalışanı iş takımının bir parçası gibi görmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumunu getirir (45).

2.4. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş doyumunu daha geniş ele alabilmek için benzer ya da ilgili konuların da incelenmesi gerekir. İlgili literatüre bakıldığında iş doyumunu ile motivasyon konularının birlikte ele alındığı görülmektedir. Motivasyon olmaksızın iş doyumundan söz edilemeyeceği gibi doyum sağlamayan bir işi isteyerek yapmaktan da söz edilemez. Bu nedenle bu bölümde iş doyumunu ile ilgili olan motivasyon

kuramları açıklanacaktır. Bunlar; “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Çift Faktör Kuramı”, “Wroom’un Beklenti Kuramı”, “Lawler-Porter’in Beklenti Kuramı” ve “Eşitlik Kuramı” şeklinde sıralanabilir. Aşağıda bu kuramlar özet olarak açıklanmıştır.

2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bu kuram Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını iki temel varsayıma dayandırır. Bunlardan birincisi, kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar, davranışı belirleyen önemli bir faktördür. İkinci varsayım, ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi, belirli bir hiyerarşi gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademelerde bulunan ihtiyaçlar kişiyi davranışa yöneltmezler. Bir basamaktaki ihtiyaç doyurulduğunda, bir diğer basamaktaki ihtiyaç ortaya çıkar ve doyum bekler (44).

Bu kurama göre kişinin ihtiyaçları öncelik sırasına göre beş ana kategoriye ayrılmıştır. Bunlar (28):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar : Açlık, susuzluk, cinsellik, uyku, dinlenme vb. ihtiyaçlardır.
2. Güvenlik İhtiyaçları : Can ve iş güvenliği, fiziksel tehlikelerden korunma vb. ihtiyaçlardır.
3. Sosyal İhtiyaçlar : Gruba ait olma, kabul edilme, dostluk vb. ihtiyaçlardır. Fizyolojik ve güven ihtiyaçlarının karşılanmasından sonra, sosyal ihtiyaçlar insan davranışına yön veren ana motivasyon unsuru olurlar.
4. Saygınlık İhtiyacı : Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma vb. ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar hem kişinin kendisine hem de diğerlerine karşı önemli gözükmeye gereksinimleridir. Bu ihtiyaçların doyumunu aşağılık duygusunun giderilmesine ve kendine güveni sağlayacaktır.
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı : Sahip olunan potansiyeli gerçekleştirme, yaratıcılık vb. ihtiyaçlardır. Kişinin potansiyel gücünü, kapasitesini en yükseğe çıkarma ve geliştirme gereksinimini içerir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, diğer ihtiyaçların bir sonucudur ve diğer ihtiyaç kümelerini de içine alır.

Maslow'un kuramına göre yukarıda açıklanan beş ana ihtiyaç grubu, bir hiyerarşi (sıradüzeni) oluşturur. Kişiler, ihtiyaç basamaklarının birinden kendilerine yeterli doyuma ulaştınca bir üst basamağa yükselirler. Bir üst basamaktaki yeni ihtiyaç önem kazanır. Alt basamaktaki ihtiyaç doyurulduğu için önemini yitirerek güdüleyici olmaktan çıkar. Böylece bireyler bir hiyerarşi içinde alttan yukarıya doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar (51).

Maslow'un kuramı eleştiriye de uğramıştır. Eleştiriler genel olarak, insan ihtiyaçları arasında bir hiyerarşinin olamayacağı, ihtiyaçları sınıflara ayırmanın güçlüğü, bir ihtiyacı sağlanıp hep onu isteyen kişilerin yanında, alt düzey ihtiyaçların giderildikten sonra, gelişme ihtiyaçlarını karşılamak için hiçbir çaba göstermeyen kişilerin de bulunabileceği üzerinde yoğunlaşmıştır (51).

2.4.2. Çift Faktör Kuramı

Frederic Herzberg tarafından geliştirilen bu kuram, ikili faktör teorisi ya da Herzberg teorisi olarak da adlandırılır. Herzberg, Maslow gibi motivasyonun temelinde ihtiyaçların olduğunu savunmuştur. Herzberg, iş doyumu ve verimlilik arasında ilişki aramak üzere 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada çalışanlardan işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissetleri durumları bildirmeleri istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin işyerlerinde motivasyonunu etkileyen değişkenlerle işten doyumсузluk yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığı bulunmuştur. Bu iki grubu Herzberg, iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri motive edici faktörler, ikinci grup faktörleri ise hijyen faktörleri olarak nitelemiştir (18).

Motive edici faktörler; iş başarımı, ödüllendirme ve ilerleme imkanları şeklinde sıralanmaktadır. Bunlar işin doğrudan kendisi ile ilgilidir ve bu faktörlerin varlığı, çalışana kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise çalışanın motive olmamasına neden olacaktır (44).

Hijyen (doyumsuzluk) faktörleri ise ücret, statü, çalışma koşulları, işletme politikaları, denetim ve insan ilişkileri gibi faktörlerdir. Bu faktörler işin çevresine ilişkin faktörlerdir. Motive edici özellikleri yoktur (78).

Herzberg'in vurgulamak istediği husus, hijyen faktörlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu doyumсузluk sonuçlarının çalışanın işinde, amirlerinden, işletmeden soğuyup nefret duymasına yol açacağıdır. O halde, bu sınırı aşmamaya

dikkat etmeli ve gerekli koşulları sağlamalıdır. Hijyen faktörlerinde sağlanan artışlar, çalışanı teşvik edici değildir. Hijyen faktörleri oluştuktan sonra çalışanı teşvik etmek için bunlar üzerinde ısrar etmemek, aksine teşvik edici faktörler olan içsel faktörleri harekete geçirmek gerekir. O halde, hijyen koşullar sağlandıktan sonra özendirici ve doyum sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış çalışanı güdüleyici bir rol oynayacaktır (32).

Herzberg'in bulgularına göre iş doyumunu; işteki başarı, tanınma, işin kendisi, işteki sorumluluk ve ilerlemenin sonucudur. Güdüleyiciler ismi verilen ve işin kendisi ile ilgili olan bu öğelerin varlığı çalışanların doyumunu artıracak ve bu da performansın yükselmesini sağlayacaktır. Bunun karşıtı olarak; işten duyulan doyumсузлук hijyen faktörleri adı verilen ve işin kendisi ile ilgili olmayıp da çevresi ile ilgili olan öğelerden etkilenecektir. Hijyen faktörlerinin eksikliği doyumсузлука neden olmakta; ancak varlığı doyumunu artırmamaktadır. Herzberg'in bu çalışması daha çok doyum ve doyumсузлука neden olan öğelerin hangileri olduğunu ortaya koymaktadır (36). Kuram, işlerin daha çok güdüleyici etmen içerecek biçimde zenginleştirilmesini belirtir. İş zenginleştirme önemli bir örgütsel uygulama haline gelmiştir (27).

2.4.3. Wroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un geliştirdiği bu kuram; insan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentiler yönünden açıklamaya çalışır. Vroom'a göre, kişiler hangi sonuçları tercih edeceklerini belirtirler ve onları elde etmek için gerçekçi tahminlerde bulunurlar (62).

Bu kurama göre bir insanın güdülenmesi, davranışın amaca ulaşacağı beklentisiyle o kişinin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (51).

$$\text{Motivasyon} = \text{Valans} \times \text{Beklenti.}$$

Valans; bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Örneğin, bir çalışan terfi etmeyi çok istiyorsa, terfinin bu çalışan için arzulama derecesinin büyük olduğu söylenir. Valans, kişiden kişiye değişir, negatif ya da pozitif olabilir. Bir amaca ulaşmak isteniyorsa valans artı, bu amaca karşı bir ilgi duyulmuyorsa valans eksi olacaktır (61).

Beklenti; belirli bir davranışa yöneldiği zaman belli bir sonuca ulaşacağı konusunda bireyin bekleyişidir. Çalışanın belli bir şiddette ve süreklilikteki

eylemlerini, yüksek derecede olumlu bir çıktı ya da amacın izleyeceğine olan öznel inancıdır (11).

Bir çalışanın hem valansı hem de beklentisi yüksek ise motive olacaktır. Aksi durumda motive olamayacaktır (62).

Bu kuramın temellerini şu şekilde özetlemek mümkündür (35):

1. Çalışan göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanmalıdır.
2. Çalışan başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyimle, ödüller onun için bir kıymet arz etmelidir.
3. Birey kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

Bu kuram yöneticilerin çalışanların amaçlarını dikkate almaları, ödül ve cezalandırma dağıtımına dikkat etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (35).

2.4.4. Lawler – Porter’ın Beklenti Kuramı

Bu motivasyon kuramı, Vroom’un kuramını esas almakta; fakat bazı noktalarda bu kurama güçlendirici ilaveler yapmaktadır. Vroom’un kuramında kişinin motive olma derecesi, valans ve beklenti tarafından etkilenmektedir. Lawler ve Porter’a göre kişinin aynı zamanda gerekli bilgi ve yeteneğe de sahip olması gerekir. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret gösterirse göstereceği etkin performans gösteremeyecektir (62).

İkinci ilave değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile ilgilidir. Rol kavramını kısaca beklenen davranış türleri olarak tanımlamak mümkündür. Her organizasyon üyesi, performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi halde çeşitli rol çatışmaları ortaya çıkacak, bu durum da kişinin performans göstermesini engelleyecektir (34).

Bu kurama göre kişiden istenen davranış, kişinin yeteneklerinin veya niteliklerinin dışındaysa bu kişiyi değiştirmeye çalışmaktansa ya onu yeteneğine uygun bir işe yerleştirmek veya mümkünse bu konuda yetenek kazandırmak gerekir. Örneğin, nitelikleri bakımından ekip çalışması yapamayan başarı güdüsü yüksek bir kişinin davranışını düzeltmek yerine onu bireysel çalışma içinde tutmak örgütsel amaç için daha yararlı olabilir (83).

2.4.5. Eşitlik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilen kuramın ana fikri; çalışanların iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği şeklindedir (62). Adams'a göre kişiler daima kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri karşılaştırmakta ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kişilerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışmaktadırlar (34).

Eşitlik kuramına göre eğer kişi aldığı ödülün diğerlerinin benzer bir performansa karşı aldıkları ödülle aynı olduğunu görürse kendisine eşit ve adil davranıldığını düşünecek ve iş doyumunu gerçekleştirecektir (44).

Eşitlik kuramının ağırlık noktasını, eşit çabanın eşit şekilde ödüllendirilmesi oluşturmaktadır. Adams'a göre eğer örgütte uygulanan ödüllendirme sistemi adil ise bu durumda kişilerden elde edilecek sonuç olumlu olacaktır. Kişiler ya aynı şekilde çalışmayı sürdüreceklerdir ya da performanslarını artıracaklardır. Eğer örgütte uygulanan ödüllendirme sistemi adil değil ise düşük verimlilik ve işten ayrılmalar söz konusu olacaktır (4).

Eşitlik kuramı, çalışanlara yönetimce eşit bir şekilde davranılırsa çalışanların daha iyi motive olabileceğini, adaletsiz davranılırsa motivasyonun bundan olumsuz etkileneceğini ortaya koyar. Bu kuram moral bakımından bir anlam ifade etse bile, motivasyon ve iş doyum sürecinin sadece tek bir özelliğini açıklar (6).

2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sağlık kurumlarında çalışanların iş doyum düzeylerinin ne olduğu konusu çalışmanın temel amacı olduğundan, konu ile ilgili araştırmalar bu çerçevede değerlendirilecektir. Mesleki doyum ve meslekten memnuniyet gibi kavramlar, iş doyumunu ile ilgili olduğundan bu başlıklar altında yapılan araştırmalar da inceleme kapsamına alınmıştır. Araştırmaların hangi sağlık personeline, nerede, hangi sağlık kuruluşunda yapıldığı gibi bilgilere yer verilecektir.

Öncelikle hekimlere yönelik olarak yapılmış araştırmalara değinilecektir. Bunlardan ilki, Hayran ve Aksayan (1991) tarafından Kocaeli ilinde kamu kesiminde görev yapmakta olan pratisyen hekimlere yapılan araştırmadır. Pratisyen hekimlere yönelik olarak yapılan bir diğer araştırma, Musal ve Ergin (1993) tarafından İzmir ilindeki sağlık ocakları, aile planlaması ve ana çocuk sağlığı merkezleri, Sosyal

Sigortalar Kurumu (SSK), Devlet Hastanesi ve verem savaş dispanserlerinde görev yapan pratisyen hekimleri kapsamaktadır. Öte yandan, Musal ve diğerleri (1995) tarafından yapılan araştırmanın ise, İzmir metropolündeki iki SSK ve iki devlet hastanesinde çalışan uzman hekimleri kapsadığı görülmektedir. Öztun ve diğerleri, Türk Silahlı Kuvvetleri(TSK)'nde görevli muvazzaf doktorlar üzerinde iş doyumunu ölçmeye yönelik bir analiz yapmışlardır.

Hekimler ile ilgili araştırmalardan sonra, hemşirelerle ilgili araştırmalar tanıtılacaktır. Bu araştırmalardan ilki, Aksayan (1990) tarafından Ankara ve İstanbul illerinde, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma, koruyucu sağlık hizmetleri alanında, bu illerdeki Eğitim-Araştırma Sağlık Grupları'na bağlı sağlık ocaklarında çalışan; tedavi edici hizmetler alanında ise, yine bu illerdeki üniversite hastanelerinde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Öte yandan, Saydanlı ve diğerleri (1998) İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi'nin her biriminde hasta bakımı veren yatak başı hemşirelerini araştırma kapsamına almışlardır. İpek (2003), bir üniversite hastanesinde çalışan, yatak başı hasta bakım hizmeti sunan hemşirelerin iş doyum düzeyini araştırmıştır. Bu bölümde söz edilecek bir diğer araştırma ise, Erigüç ve Kavuncubaşı (1996) tarafından Ankara metropolitan alan sınırları içinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı 11 hastanede çalışan hemşirelerle ilgili olarak yapılan araştırmadır.

Sadece hekim veya hemşirelere yapılan araştırmalar olduğu gibi, her iki meslek grubuna ve/veya çeşitli meslek gruplarına beraber yapılan araştırmalar da vardır. Bu araştırmalardan birinde, Toraman ve diğerleri (1997), Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Eğitim Hastanesi'nde görev yapan uzmanlık öğrencisi hekimleri ve hemşireleri; diğerinde Öztun (1997)'in TSK'da görev yapan hekimleri (muvazzaf tabip) ve ordu hemşirelerini araştırma kapsamına aldığı görülmüştür.

Ergin (1995) tarafından yüksek, orta ve düşük gelişme düzeyine göre toplam 28 ilde gerçekleştirilen araştırmada; uzman ve pratisyen hekimler, diş hekimi, eczacı, hemşire, sağlık memuru ve teknisyen ve ebelerin kapsandığı görülmüştür. Erigüç-Kaygın (1994) tarafından yapılan araştırma, Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı'na bağlı 11 hastanede çalışan hekim grubuna (uzman hekim, pratisyen hekim ve diş hekimleri) ve hemşire grubuna (hemşire, hemşire yardımcısı, ebe ve ebe-hemşireler) yöneliktir. Öte yandan; Aslan ve diğerleri (1997)'nin Kocaeli'nde bir

grup sağlık çalışanı ile ilgili araştırmasında, Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Devlet ve SSK Hastaneleri ile, merkeze bağlı sağlık ocaklarında ya da serbest olarak çalışan eczacı, diş hekim, ğretim yesi hekim, uzman hekim, pratisyen hekim, asistan hekim, hemşire, ebe, sağlık teknisyeni ve sağlık memurlarının bulunduğu görülmüştür. şahin ve Durak-Batıgün (1997), zel bir niversite hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve diğer sağlık ve idari tüm personel gruplarını araştırma kapsamına almışlardır. Poyrazoğlu (1992), Ankara Yüksek İhtisas Hastanesi personelinin iş doyumunu araştırmıştır. şencan (1994), Ankara'daki hastane ve eczane eczacılarının iş doyumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. şahin ve şahin (2001), Ankara metropolitan alandaki  eğitim hastanesinde çalışan hastane personelinin iş özellikleri ve iş doyumunu araştırmıştır. Bir diğer araştırmada, Ataklı ve diğerleri (2003), niversite hastanelerinde çalışan sekreterlerin iş doyum düzeyini ve yöneticilerinin, sekreterlerin iş doyumuna verdikleri önemin sekreterler tarafından nasıl algılandığını araştırmıştır.

Bu çalışmada, hastane ve sağlık yöneticilerini kapsayan araştırmalar da incelenmiştir. Yıldırım (1999) tarafından hastane yöneticilerine yönelik olarak yapılan araştırma; Sağlık Bakanlığı'na bağlı, (1996 verilerine göre) Türkiye'deki genel hastanelerin yaklaşık %40'ını oluşturan, yatak sayısı 100 ve üzeri olan toplam 167 genel hastanede çalışan hastane yöneticilerini kapsamaktadır. Başka bir araştırmada ise Bodur ve diğerleri (1996), Konya İl Sağlık Müdürlüğü ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerdeki yöneticileri araştırma kapsamına almışlardır.

2.6. İş Doyumu ve Moral

Moral tanımlanması ve llmesi zor olan sosyal ve psikolojik konulardan biridir. Tek birey için kullanıldığı gibi bir grup için de kullanılabilir. Kısaca, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer şeklinde tanımlanmaktadır (33).

Moral, bireyin amaçları ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin algıların oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutumdur (10).

İşletme rgtn oluşturan birden fazla birey, bir çalışma atmosferi içerisinde, iyi niyet duygusuna dayanarak ortak bir amaca doğru beraberce çalışmak zorunda bulunmaktadır. Bu yüzden, örgütlerde bir takım ruhunun geliştirilmesi,

işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Düşük ve yüksek moral duygularının ortaya çıkmasında en önemli etken; belli bir grup veya kişi ile olan beşeri ilişkilerin geliştirilmesi biçimidir (33).

Moral doyumun bir ürünü olmasına karşın, morali doyumdan ayıran iki özellik vardır. Bunlar (13):

1. Doyumun daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık, moral daha çok geleceğe yöneliktir.
2. Doyumun bireysel bir duygu ve bireyin kendi benliğine dayanmasına karşılık, moral birlikte olmaya, ortak amaç edinmeye dayanmaktadır.

Doyumu etkileyen tüm etmenler morali de etkiler. Buna ek olarak, örgütte morali yükselten şu etmenleri saymak mümkündür (13):

1. Kararlara katılma,
2. Yetkili kılınma,
3. İletişimden yeterince yararlanma,
4. Takım olarak çalışma,

Moral seviyesinin düşüklüğünün bir örgüte vereceği zararlar da şu şekilde sıralanmaktadır (33):

1. Çalışanın fikri, emeği ve yeteneği işin görülmesinde etkin ise verim büyük ölçüde olumsuz etkilenir. Fakat çalışanlar fikir, emek ve yeteneklerini işin görülmesinde kullanmıyorsa, verim etkilenmeyecektir.
2. Düşük moral işçi üzerinde bedensel rahatsızlıklara neden olacak, iş kazaları artacaktır.
3. Düşük moral işten ayrılmalara, iş gruplarından kopmalara neden olacak, böylece işçi devri yükselecektir.
4. İş yerinde devamsızlık ve izin istekleri artacaktır.

Kısaca moral, özdeşleşmenin ve bağlılığın bir işlevidir. İş doyumunu ise çalışanların işlerine karşı tutum ve duygularını ifade eder. İşe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunu, işe karşı kabul edilemez tutumlar ise iş doyumunun göstergeleridir (45).

2.7. İş Doyumu ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, çalışanın örgütten soğuması, kendini çekmesidir. Çalışan örgüte yabancılaştığında, işine devam etse bile, kendini örgütün bir üyesi olarak

görmemektedir. Örgüte yabancılaşan çalışan, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı kabul etmemektedir. İşini olabildiğince yaşamının bir parçası olarak görmemeye, işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışır (14).

İşe yabancılaşma, bireyin işe ilgisiz kalması veya karşı tavır almasıdır. Çalışan işinden haz duymamakta, işi ile bütünleşememekte, işini sıkıcı, yorucu ve monoton bulmaktadır. İşe sadece bir gelir kaynağı olarak bakmakta, işten zevk almamakta, işin üzerine yoğunlaşmamakta, işe bağlanamamaktadır (9).

Bireyin işinden, kendisinden, çevresinden uzaklaşması, kendini güçsüz hissetmesi, yaptığı işlerde anlam bulamaması hem kendi verimliliği hem de örgüt amacı ve başarı açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yabancılaşmış bir çalışan, işte bir anlam bulamadığı, işine hakim olamadığı, çevresiyle etkileşim içinde olmadığı için, işle ilgili ve sosyal gereksinimleri karşılanamaz. İşe ilgisi azalır ve işten doyum sağlamamaya başlar. İşten doyum sağlayamayan bireyin etkili ve verimli çalışması bozulur, bu durumda örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi aksayabilir (78).

Uzmanlar, iş verimliliğine olumsuz yansıyan yabancılaşmayı önleme konusunda, iş teknolojisini geliştirme ve iş zenginleştirme gibi yöntemlere başvurulmasını önermektedir. Ancak yabancılaşmaya; iş, yönetim tarzı ve yöneticilerin statüleri, işin çevresel koşulları gibi başka nedenler de yol açtığından, bu konuda önlemler alınması her zaman sorunu çözümlenmeyebilir. Öte yandan, iş ortamındaki yabancılaşmanın aşırı verim düşüklüklerine yol açmaması için birtakım organizasyonel düzenlemelere gidilirken bireysel istek ve gereksinimler de dikkate alınmalıdır (78).

Doyum ve yabancılaşma kavramları kimi yazın ve kaynaklarda eş anlamda kullanılmakta, doyumun gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir. Her iki kavram da sosyo-psikolojik kavramlardır ve bireyin içsel tutumlarını yansıtır. Bu bağlamda yabancılaşma bilişsel, doyum duygusal anlam taşır (5).

2.8. İş Doyumunun Ölçülmesi

Çalışanların iş doyumunun tespit edilmesi, bireylerin işyerindeki ve iş dışındaki mutluluklarını kestirebilmek açısından yararlıdır. Bir örgütte iş doyumunu ölçmekle, işten ayrılma ve devamsızlığın ön kestirimleri yapılabilir. Ayrıca işin

zenginleştirilmesi, işin genişletilmesi, yönetimin dağılımı ve grup kararlarına katılma gibi değişiklikler iş doyumunun ölçülmesiyle sağlanabilir (50).

İş doyumunun çeşitli iş unsurlarına bağlı olarak ölçülmesi durumunda, işle ilgili iletişim olanaklarından iş arkadaşlarına; örgütün politika ve prosedürlerinden çalışanın aldığı ücretin miktarına kadar birçok etkenle ilgili doyum ayrı ayrı belirlenebilmektedir (79).

Çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla soru formları, görüşme, davranışların izlenmesi gibi birçok tekniğe başvurulabilir. Bu tekniklerin uygulanması en kolay olanı, en ekonomik ve yanıtların nicel bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan araç, soru formları olmasına rağmen uygulamalarda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlardan birisi o andaki durumu yansıtan soru cümlelerinin tam anlamıyla değerlendirmeyi sağlamamasıdır. Soru cümlelerinin düzenlenmesi ile ilgili diğer bir sorun da puanlamadır. Bireyin değer standardının bilinmediği durumlarda puanlama hataları yapılabilir (55).

İş doyumunun ölçülmesiyle ilgili sorunlardan biri de, ölçümlerin kısa aralıklarla tekrarlanması durumunda bile bir önceki ölçümlerden farklı sonuçlarla karşılaşılabilmesidir. Bu durum, iş doyumunun birçok etmeden etkilenen, karmaşık yapıya sahip bir olgu olmasına bağlanabilir. Bireylerin ölçüm sırasındaki genel ruhsal ve fiziksel durumlarının yanı sıra ortamın uygunluğu, ölçüm zamanının seçimi gibi etmenler de sonuçların farklı olmasına yol açabilir. Özetle, iş doyumunu ölçmek için hazırlanma ve uygulanmasında ölçüğün duyarlılığını, geçerlilik ve güvenilirliğini artırmanın üzerinde titizlikle durulması gerektiği ileri sürülmektedir (17). Ayrıca soru tiplerinin incelenen işe uygun olması, anlaşılabilir basit bir dil kullanılması, cevaplamanın kolay olması ve istatistiksel olarak bir değer ifade etmesi gerekmektedir (57).

2.9. İş Doyumunu Sağlamaya Yönelik Uygulamalar

2.9.1. İş Rotasyonu

İş rotasyonu, tek yönlü iş yükünü ve monotonluğu azaltmak, bir işyeri için çok sayıda tecrübeli işçi buldurmak amacıyla işyerlerinin ve iş görevlerinin planlı bir biçimde değiştirilmesini ifade eder. Bu tür düzenleme, iş monotonluğunu ve doyumсуuzluğu ortadan kaldırmak, personelin, işin tümünü görerek kendi işinin

üretim sürecindeki yerini ve önemini kavramasını sağlamak, çalışanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesini temin etmek gibi değişik amaçlara yöneliktir (29).

İş rotasyonunun başlıca yararları şunlardır (35):

1. Çalışanın sürekli olarak değişik işler yapması, birçok işi öğrenmesini sağlamaktadır.
2. Çalışan, değişik işler yapmakla geniş ölçüde beceri kazanmaktadır.
3. Çalışan, çeşitli işlemleri öğrendiğinden ürünün ortaya çıkarılmasında kendinin de bir payı olduğunu hissetmektedir.
4. Çalışan, montaj hattında çalışan diğer bütün işçileri tanıma olanağına sahip olmakta ve sosyal çevresi genişlemektedir.

İşgörenler kendileri için işin daha anlamlı ve daha cazip hale gelmesini sağlamak, aynı ve değişmez işleri yapmanın verdiği usançtan kurtulmak için zaman zaman iş değiştirmelidir (66).

2.9.2. İş Genişletme

İş genişletme; belirli bir işin, işgörenin daha çok ve daha çeşitli iş yapabilecek şekilde yeniden düzenlenmesi demektir (30).

İş genişletme, bir işgörenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine onun birkaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelir. Bu nedenle iş genişletme uzmanlaşmanın sakıncalarını ortadan kaldırır ve monotonluğu önemli ölçüde azaltır (35).

İş genişletme ile işgören kendi işiyle yapı benzerliği olan diğer iş elemanlarını yan yana getirerek, yapmakta olduğu işin kapsamını genişletmektedir. Programın amacı, yorgunluğu ve monotonluğu ortadan kaldırarak motivasyonu sağlamaktır (29).

2.9.3. İş Zenginleştirme

İşin, işgören açısından daha anlamlı hale getirilmesi için girişilen çabaların toplamıdır. Bu çabalar, yönetim kademelerinde bulunan işi planlama ve karar verme yetkisinin, astlarla paylaşılması anlamında anlaşılmalıdır. Çalışanlara yapacakları işi sadece icra etme değil; onları planlayabilme, yön verebilme ve kontrol edebilme bakımından sorumluluklar verildiği takdirde işgören hem inisiyatif sahibi olarak

ileriye görme ve düşünme yeteneklerini geliştirebilmekte; hem de başkalarının vermiş oldukları kararları icra etmek yerine, kendi zihinsel çabaları sonucu oluşan kararlarını ifa edebilme olanağına kavuşmaktadırlar. Bu takdirde iş, onlar için daha anlamlı bir düzeye ulaşmaktadır (35).

İş zenginleştirmenin amacı çalışanların kendilerini işe adanmalarını, işi severek yapmalarını sağlamaktır. Bu nedenle, bireyin içsel bir doyum sağlaması amaçlanmıştır. İş zenginleştirme ile çalışan daha mutlu ve huzurlu yapılarak, örgütsel görevinde başarı elde etmesi düşünülmektedir. Ancak her örgütsel durum ve koşulda iş zenginleştirmeye gitmek başarılı sonuç vermemektedir. Bu nedenle herhangi bir uygulamaya gitmeden önce sahip olunan örgütsel koşulları iyi bir incelemeyden geçirmek ve başarı şansını değerlendirmek gerekli olmaktadır (35).

2.10. İş Doyum Sonuçları

İş doyumunun çalışan ve örgüt açısından önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, personelin süreklilik gösterdiği bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. İş doyumunun yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş beklentilerinin artacağına, bu gelişmeye işletmelerin cevap verememesi durumunda yakın gelecekte iş doyumsuzluğunun önemli sonuçların kaynağı olacağına ilişkin düşüncelerin de bulunduğu düşünülürse, iş doyumunun önemi daha açık hale gelecektir. Esasında iş doyumunu iki boyutlu bir olaydır. Bir yanda doyum vardır, ölçeğin diğer ucu doyumsuzluktur. Doyumun etkilerini incelerken, iş doyumsuzluğu ortaya çıktığında karşılaşılan sonuçları da değerlendirmekte yarar olacaktır (31).

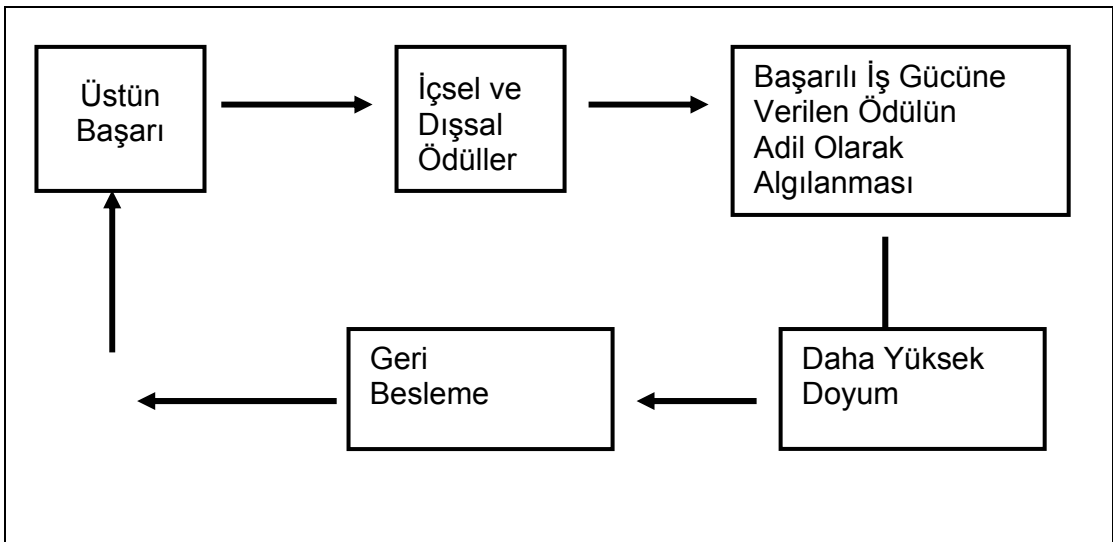
İş doyumunun yarattığı olumlu veya olumsuz sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında kısaca açıklanabilir:

2.10.1. İş Doyumunun Başarıya Etkisi

İş doyumunu konusunda çalışmaların başlaması ile birlikte, yaptığı işten doyum sağlayan çalışanın işinde daha başarılı olacağı, daha verimli çalışacağı yönünde

görüşler ortaya çıkmıştır. İş doyumunu bulan işgörenlerin işlerine daha bağlı oldukları, bu nedenle daha fazla çalışacakları düşünülmüştür. Zamanla bu tür düşünceler adeta bir yönetsel bir inanç haline gelmiştir. Ancak, yapılan bilimsel araştırmalar bu görüşü yeteri kadar desteklememiştir. Vroom, iş doyumunun başarıyı nasıl etkilediğini araştırmış ve doyum ile verimlilik arasında pozitif; fakat düşük bir korelasyon bulmuştur. İşteki başarıyı, iş doyumunun yanı sıra arkadaşlık ilişkileri, işletmenin üretim kapasitesi, üretim miktarı ve kalitesi etkiler. İş doyumunu, işletmelerde uygulanan insan ilişkileri sisteminin temelidir. İnsanlar mutlu edilirse, daha verimli olarak buna karşılık verirler. İşlerinde yüksek performans gösterenlerin daha fazla doyum sağladıkları da bilinmektedir. Yüksek başarı da görünür yöntemlerle mükafatlandırılır, teşvik edilirse ödül, doyumunu artırır. Bu durumda doyum, yüksek başarıya değil verilen ödüle karşı ortaya çıkan duyguların toplamıdır. İş doyumunun başarı üzerinde dolaylı bir etkisi bulunmaktadır. Eğer çalışanlar, işlerinde ortaya koyacakları yüksek başarının bir yolla ödüllendirileceğini bilirlerse; başarı için caba harcarlar, sonuçta alacakları ödülle iş doyumunu bulurlar. Bu durumda iş başarısının doyum üzerindeki etkisi daha önemli olur (88).

Başarı ile doyum arasındaki ilişkiyi, üstün başarının doyumunu artırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansımaları olarak özetlemek mümkündür. Bu ilişkiyi şekil 1'de görmek mümkündür.



ŞEKİL 1 : Başarı Doyum İlişkisi (43).

Şekilde görüldüğü gibi üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş doyumunu arasında; sonuçta da ortaya çıkan doyum ile başarı arasında bir döngü bulunmaktadır (43).

Şekilde gösterildiği gibi çalışanlar aldıkları ödülleri başarı düzeylerinin altında veya ödülü hak etmeyene de ödül verildiği yönünde algıarlarsa ortaya doyumsuzluk çıkacaktır. Her iki kısımda da kişinin doyum düzeyi ile bir sonraki dönemdeki başarısı arasında bir ilişki ortaya çıkacaktır (43).

Başarı ve iş doyumunun arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de çalışanların beklentilerinden, elde ettikleri ödüllerden ve bu ödüllerin dağıtım şeklinden etkilenmektedir. Dolayısıyla, örgütler yüksek performansı ödüllendirerek doyum ve başarı arasında pozitif bir ilişki yaratabilirler (22).

Sonuç olarak, çalışanların performansları, başarıları ve iş doyumları arasındaki ilişki varsayıldığı kadar güçlü olmasa da diğer iş faktörlerinin de etkisiyle işten alınan doyumun verimliliği etkilediği söylenebilir. Çalışanın iş davranışları, çeşitli dış faktörleri tarafından kısıtlanmadığında veya kontrol edilmediğinde doyum-başarı ilişkisi daha güçlü olmaktadır. Buradan yola çıkarak, üst kademelerde çalışanlar açısından doyum-başarı ilişkilerinin daha belirgin olduğu söylenebilir (70).

2.10.2. İş Doyumunun Devamsızlığa ve İşten Ayrılmaya Etkisi

İş doyumunu ile işe gelmeme ve geç gelme arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarda iş doyumunun olmayışı, işe gelmeme davranışının artmasına neden olabilmektedir (70).

İş doyumunu düşük olan çalışan, genellikle işini bırakma ve iş başında bulunmama gibi davranışlarda bulunmaktadırlar (12). İş yerinden uzaklaşma, iş çevresindeki hoşlanılmayan durumdan kaçmayı, uzaklaşmayı sağlamaktadır. İş doyumsuzluğu yüksek olan çalışanlar, işlerini bir an önce değiştirmek istemekte, işletmeye ve işe bağlılıkları az olmaktadır. Personel devir ve devamsızlık oranlarının yüksek olması, işletme için ilave eğitim ve personel bulma maliyetini artırmaktadır. Eğer iş doyumunu olmayan çalışanlar, iş değiştirme için uygun ortamı bulamazlarsa (kötü sosyo-ekonomik nedenler, ailevi sorumluluklar vb. nedenlerle) işletmede çalışmaya devam edebilirler. Böyle çalışanların, sık sık mazeret izinleri aldığı, işe geç geldiği, devamsızlık oranlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir (71).

İş doyumunu ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu bir gerçektir. Çalışanın işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumunu devamsızlığı azaltmasa bile, düşük doyumun iş devamsızlığını artırdığı bilinmektedir (48).

İş doyumunu ile işten ayrılma arasında olumsuz ilişki vardır. Üstelik iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlıkla olan ilişkiden daha güçlüdür. Şüphesiz işten ayrılmayı iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler de etkileyecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde iş doyumunu ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmamaktadır. İş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirleyen bir diğer değişken çalışanın başarısıdır. Başarılı olan çalışana işletme ister; bu amaçla onu ödüllendirir, terfi imkanı verir ve kişinin işe kalıcılığını artırır. Tersine, başarısı düşük olan çalışana yönetim işte tutmak istemez; hatta bu kişileri işten ayrılmaya iter. Bu nedenle iş doyumunun daha çok düşük performanslı kişilerin işten ayrılmasını etkilediği belirtilebilir. Çalışanın iş doyum düzeyi ne olursa olsun, başarısı yüksekse işletmede kalma eğilimi daha fazla olacaktır. Çünkü üstün başarının sonucu, alacağı fazla ücret veya benzeri ödüller işinden ayrılmaması için önemli bir sebep oluşturacaktır (71).

İşten ayrılma sebeplerini araştıranlar, doyumsuzluğun da bir etken olduğunu belirtmektedir. Ancak, kişinin yetenek ve özellikleri ile çevresel bağının ve işletmenin işten ayrılma karşısındaki tutumunun da bu konuda etkili olduğunu unutmamak gerekir. İş çevresinin genel ekonomik yapısı, çalışanların kendi özellik ve yeteneklerine güvenmeleri ve kolay iş bulacaklarına inanmaları, alacakları transfer teklifleri işten ayrılmaları belirleyen doyum dışı faktörlerdir. Ayrıca işletmeler de her zaman işgücü devrinin az olmasını istemezler. Ayrılmaları teşvik eden işletmelerde düşük doyum işten ayrılmayı destekler (31).

2.10.3. İş Doyumsuzluğunun Sağlığa Etkisi

İş doyumsuzluğunun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş doyumsuzluğu arasında ilişkiler vardır. Bazen çalışanın hayatındaki kötü evlilik, başarısız çocuk gibi diğer stres kaynakları iş doyumsuzluğu ile birleşerek kişiyi yıkmaktadır. İş doyumsuzluğu bazen kişinin hayatında kısır döngüler yaratır; baş

ağrısı, yorgunluk gibi semptomların görülmesine neden olur (58). Nitekim Burke (1970) yaptığı araştırmada iş doyumsuzluğu ile fiziksel semptomlar olarak ifade edilen yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı arasında olumlu ilişki bulmuştur. Herzberg ve diğerleri (1959) de iş ile ilgili doyumsuzluk sonucunda oluşan fiziksel semptomlar olarak baş ağrısı, iştah kaybı, sindirim güçlüğü ve bulantının ifade edildiğini bulmuşlardır. İş doyumsuzluğu aynı zamanda ruh sağlığını da olumsuz yönde etkileyen bir etmendir (50).

2.10.4. İş Doyumunun Çalışanların Davranışlarına Etkisi

İş doyumu ve davranışlar arasındaki ilişki, bireylerin objeleri algılama ve değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu, olumsuz duygularının değişik tepkilere yol açması ile açıklanmaktadır. Olumlu duygular; algılanan objeye yaklaşma, yeni amaçlar koyma ve benzeri tepkilere yönelme; olumsuz duygular ise objeden kaçma, ortamı terk etme, fiziksel saldırı, zarar verme, yakınma, eleştirme, işi yavaşlatma, savunma mekanizmaları kullanma gibi tepkilere yol açmaktadır (50).

İş doyumsuzluğu sonucu, sınırlı sayıda da olsa kendilerine haksız davranıldığını düşünen çalışanların yönetimi cezalandırmak için işyerinde hırsızlık yaptıkları saptanmıştır. Bu sonuç iş doyumsuzluğunun yarattığı davranış bozukluğundan başka bir şey değildir. İş yerlerinde hırsızlık yaparak maaşlarını hak ettikleri seviyeye çıkardıklarını düşünen çalışanlar zamanla başka davranış sapmalarının da kaynağı olmaktadır (31).

Doyumsuzluğun en uç sonuçlarından biri şiddettir. Şiddet sözlü ya da fiziksel saldırı şeklinde olabilir. Bugün binlerce çalışan her yıl işyerlerindeki şiddetin kurbanı olmakta ve bir çoğu doğrudan ya da algılanan bir zarar görme tehdidi altında yaşamaktadır. Yöneticiler, çalışanların işe karşı duydukları doyumsuzluğun işyerinde sözlü ya da bedensel zarar oluşturacak seviyeye gelip gelmediğini gösteren işaretleri yakından takip etmeli ve bunları engellemek için uygun önlemleri almalıdır (52).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Problem Durumu

Hastaneler sağlık hizmetlerinin üretilip sunulduğu hizmet kurumlarıdır. Sağlık hizmetleri; 24 saat kesintisiz verilmesi gereken, acil nitelik gösteren, ikamesi olmayan, uzman personel gerektiren ve hata kabul etmeyen birtakım kendine özgü özelliklere sahiptir. Sağlık hizmetlerinin bu ayırıcı özelliklerinden dolayı bu hizmetleri üretecek olan personelin işinden memnun olması ve işini severek yapması önemli bir konudur.

Sağlık hizmeti üretimi ve tüketiminde insan faktörü her zaman ön plandadır. Hastane ortamında çalışanların psikolojik yönden rahat, soğukkanlı ve işlerine karşı istekli olmaları etkili hizmet sunumu için önemli bir husustur. Ayrıca sağlık hizmeti talep edenler, psikolojik olarak yardıma ihtiyacı olan, sağlık ile ilgili problemleri bulunan kişilerdir. Bu kişilere sağlık hizmeti sunan çalışanların, ruhsal yönden tam sağlıklı, en azından problemleri kişilere yardım edebilecek yetenek, bilgi ve moral gücüne sahip olmaları gereklidir. Bunun için de çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamaları, iş doyumlarını olumsuz etkileyebilecek etkenlerin belirlenmesi ve bu etkenlerin ortadan kaldırılması önem arz eden bir konudur.

Hastane çalışanlarının etkili ve verimli hizmet sunmaları işlerinden doyum sağlamalarıyla mümkün olabilir. İş doyumunu, hastane çalışanlarının genel yaşamlarına, fiziksel ve ruhsal sağlığına, davranışlarına ve verimliliklerine etki etmekte ve dolayısıyla çalışmalarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir.

3.2. Problem Cümlesi

“Hastane çalışanlarının iş doyum düzeyleri nedir?” sorusu araştırmanın problem cümlesidir.

3.3. Evren ve Örneklem

Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi’nde yönetici statüsünde olmayan hastane çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş; araştırma tüm evrene uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Araştırma Evrenindeki Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı ve Anketleri Yanıtlama Durumları.

	Evren (Dağıtılan Anket Sayısı)	Örneklem (Dönen Anket Sayısı)	Dönüş Oranı %
Doktor	186	126	68
Hemşire	190	126	66
Sağlık teknikeri- teknisyeni	88	41	47
Memur	100	53	53
Hastabakıcı	110	46	42
Toplam	674	392	58

3.4. Hipotezler

1. Hastane çalışanlarının;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Mesleklerine
 - c. Kurum kıdemlerine, göre iş doyum faktörlerinin gerçekleşme ve önem düzeyleri arasında fark vardır.
2. Hastane çalışanlarının;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Mesleklerine
 - c. Kurum kıdemlerine göre kurumdan ayrılıp ayrılmama düşünceleri arasında fark vardır.
3. Hastane çalışanlarının;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Mesleklerine
 - c. Kurum kıdemlerine göre tekrar aynı mesleği seçip seçmeme düşünceleri arasında fark vardır.

3.5. Varsayımlar

Araştırmaya katılan çalışanların, ankete verdikleri cevaplar gerçek durumu yansıtmaktadır.

3.6. Veri Toplama Aracı

Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu, Horozoğlu'nun (1995), araştırmasında kullandığı anketin hastane çalışanlarına uyarlanması sonucu oluşturulmuştur. Uyarlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanlara ait sosyo-demografik veriler; ikinci bölümde işin çeşitli boyutlarına ilişkin çalışanların doyum ya da doyumsuzluğunu ortaya çıkartacak sorular ve üçüncü bölümde ise çalışanların kurumdan ayrılıp ayrılmama ve aynı mesleği seçip seçmeme fikirlerini ortaya koymaya yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular iş doyumunun gerçekleşme (ne kadardır?) ve önem (ne kadar önemlidir?) düzeylerini saptamaya yöneliktir. Gerçekleşme ve önem düzeylerini saptamaya yönelik olan sorular derecelendirilmiş olup bu sorularda, sorunun her seçeneğinde anlatılan görüşe katılma dereceleri (1) çok az, (2) az, (3) orta-normal, (4) fazla, (5) çok fazla olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulguları değerlendirilirken iş doyum skorlarından (1-1,49) çok az; (1,50-2,49) az; (2,5-3,49) orta; (3,5-4,49) fazla; (4,5-5) çok fazla olarak değerlendirilmiştir.

Anketin hastane çalışanlarına uygulanabilirliğini ortaya koymak için, araştırma evreninden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 25 çalışan üzerinde ön uygulama yapılmıştır.

Hastane çalışanlarının işin etkenlerine ilişkin iş doyum düzeylerini ortaya çıkarmak için kullanılan ölçme aracı, yukarıda açıklandığı gibi Likert türü beş seçenekli bir ölçektir. Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi çalışanlarına 15.08.2001-15.12.2001 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketler çalışanlara bırakılmış, onlar doldurduktan sonra toplanmıştır.

Hastane çalışanlarının her iş doyum etkenine ilişkin gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki farkın az olması iş doyumunun arttığını göstermektedir. Bu nedenle her soru hastane çalışanlarının önce gerçekleşme düzeylerini, sonra da önem düzeylerini ölçmek amacıyla iki boyutta sorulmuştur.

Hastane çalışanlarından sağlık teknikeri ve teknisyenleri, birlikte değerlendirilmiştir.

3.7. Verilerin Analizi

Veriler hazırlanan anket formlarıyla toplanmış ve bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı verilerin değerlendirilmesinde frekans ve yüzdeler kullanılmış, tanımlayıcı verilerin iş doyum faktörlerine etkilerini analiz etmek için ise iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi) ve tek yönlü varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Gruplar arasında fark varsa hangi ileri analizin (Post.Hoc.) uygulanacağını belirlemek için varyansların homojenliği testi (Levene's istatistiği) yapılmıştır. Gruplar arası homojenliğin sağlanması durumunda ileri analiz olarak Tukey HSD, sağlanmaması durumunda ise Tamhane's T2 ileri analizi uygulanmıştır. Çalışanların kurumdan ayrılmayı ve tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünüp düşünmemeleri durumları Ki-Kare analizi ile belirlenmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanlara ait Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 4.1.1. Çalışanların Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.

Medeni Durum	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Evli	105	46,7	120	53,3	225
Bekar	34	21,3	126	78,8	160
Dul/Boşanmış	0	0,0	6	100,0	6
Genel	139	35,5	252	64,5	391

Tablo 4.1.2. Çalışanların Cinsiyet ve Mesleklerine Göre Dağılımı.

Meslek	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Doktor	59	46,8	67	53,2	126
Hemşire	0	0,0	125	100,0	125
Sağlık Teknikeri- Teknisyeni	15	36,6	26	63,4	41
Memur	27	50,9	26	49,1	53
Hastabakıcı	38	82,6	8	17,4	46
Genel	139	35,5	252	64,5	391

Tablo 4.1.3. Çalışanların Cinsiyet ve Eğitimlerine Göre Dağılımı.

Eğitim	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
İlkokul	3	100,0	0	0,0	3
Ortaokul	31	83,8	6	16,2	37
Lise	30	40,0	45	60,0	75
2 Yıllık Y.O.	6	6,7	83	93,3	89
4 Yıllık Y.O.	10	16,9	49	83,1	59
Bilim Uzmanlığı/6 Yıllık Fakülte	18	54,5	15	45,5	33
Doktora/Tıpta Uzmanlık	41	43,6	53	56,4	94
Genel	139	35,6	251	64,4	390

Tablo 4.1.4. Çalışanların Medeni Durum ve Mesleklerine Göre Dağılımı.

Meslek	Medeni Durum						Toplam
	Evlü		Bekar		Dul/Boşanmış		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Doktor	61	48,4	65	51,6	0	0,0	126
Hemşire	49	39,2	74	59,2	2	1,6	125
Sağlık Tekniker- Teknisyeni	24	58,5	15	36,6	2	4,9	41
Memur	46	86,8	5	9,4	2	3,8	53
Hastabakıcı	45	97,8	1	2,2	0	0,0	46
Genel	225	57,5	160	40,9	6	1,5	391

Tablo 4.1.5. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Yaş, Kurum Kıdemi, Mesleki Kıdemi ve Maaşlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.

	Cinsiyet	Sayı	Ort.	S.S.
Yaş	Erkek	139	35,22	7,06
	Kadın	251	32,33	9,43
Kurum Kıdemi	Erkek	139	8,47	7,19
	Kadın	251	9,27	9,14
Mesleki Kıdemi	Erkek	139	10,15	7,15
	Kadın	252	10,17	9,33
Maaş (milyon TL.)	Erkek	131	614,67	334,76
	Kadın	235	552,86	301,83

Tablo 4.1.6. Çalışanların Mesleklerine Göre Yaş, Kurum Kıdemi, Mesleki Kıdemi ve Maaşlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.

	Meslek	Sayı	Ort.	S.S.
Yaş	Doktor	126	34,56	9,73
	Hemşire	124	30,33	8,53
	Sağlık Tekniker- Teknisyeni	41	31,90	7,72
	Memur	53	37,02	7,08
	Hastabakıcı	46	35,28	6,36
Kurum Kıdemi	Doktor	126	8,07	9,94
	Hemşire	124	8,78	8,41
	Sağlık Tekniker- Teknisyeni	41	9,34	7,37
	Memur	53	12,36	7,72
	Hastabakıcı	46	7,81	4,61
Mesleki Kıdemi	Doktor	126	10,02	9,93
	Hemşire	125	9,54	8,86
	Sağlık Tekniker- Teknisyeni	41	10,65	7,46
	Memur	53	13,50	7,35
	Hastabakıcı	46	7,95	4,60
Maaş (milyon TL.)	Doktor	110	904,64	392,76
	Hemşire	120	444,42	100,82
	Sağlık Tekniker- Teknisyeni	39	500,64	82,32
	Memur	52	416,10	85,05
	Hastabakıcı	45	365,40	34,52

Araştırmaya katılan ve doğum tarihini bildiren 390 çalışanın yaş ortalaması 33,4 ($\pm 8,8$) yıldır (aralık 19,6 ile 66,8'dir). Araştırmanın yapıldığı kurumda işe başlama tarihini bildiren 390 çalışanın ortalama kurum kıdemi 9,0 ($\pm 8,5$) yıldır (aralık 0,1 ile 41,5'tir). Meslekte işe başlama tarihini bildiren 391 çalışanın mesleki kıdemi 10,2 ($\pm 8,6$) yıldır (aralık 0,2 ile 41,5'tir). Mesleki kıdemi ile kurumsal kıdemi aynı olan 271 çalışan vardır. Yani 271 çalışan mesleğe bu kurumda başlamıştır. Aldığı maaşı beyan eden 366 çalışanın maaş ortalaması 575 milyon TL ($\pm 315,0$) olup en düşük maaş 366 milyon TL., en yüksek maaş ise 2,5 milyar TL'dir.

Çalışanların mesleki kıdemleri ile kurumsal kıdemleri arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki saptanmıştır ($r = 0,945$). Çalışanların yaşları ile; mesleki kıdemleri ($r = 0,928$) ve kurumsal kıdemleri ($r = 0,875$) arasında anlamlı, pozitif güçlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışanların meslekleri ile eğitimleri arasında ($\rho = -0,886$) ve maaşları arasında ($\rho = -0,701$) da anlamlı, güçlü ve

negatif bir ilişki vardır. Ayrıca çalışanın eğitimleri ile maaşları arasında ($\rho = 0,754$) anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ($p < 0,01$). Çalışanın; meslek, eğitim ve maaşları arasındaki ilişkileri parametrik olmayan Spearman Sıra Korelasyonu (ρ) ile incelenmiştir. Bu ilişkilerin negatif veya pozitif olması sadece verilerin ordinal, nominal ve interval kodlanmaları ile ilgilidir.

Yukarıdaki korelasyon ilişkileri, daha sonraki analizlerde kullanılacak olan bağımsız değişkenlerin seçilmesi açısından önemlidir. Bu sonuçlara göre; cinsiyet, meslek ve kurum kıdemi istatistiksel analizlerde kullanılacak olan bağımsız değişkenler olarak seçilmiştir.

4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulgular

4.2.1. Çalışanların Cinsiyetleri İle İş Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler

Tablo 4.2.1.1. Genel Olarak Çalışanların İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.

İş Doyumu Faktörleri*	Ne kadardır			Ne kadar önemlidir		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1-İşinizi severek yapma duygunuz	391	4,06	1,09	391	4,76	0,55
F2-İşinizin sizi her zaman meşgul etme düzeyi	389	4,23	0,95	389	4,17	1,02
F3-İşinizde tek başına çalışma olanağına sahip olma durumunuz	388	3,26	1,47	388	3,93	1,25
F4-İşinizin size kurumda sağladığı saygınlık düzeyi	389	3,10	1,31	389	4,38	1,05
F5-İşiniz size kurum dışında sağladığı saygınlık düzeyi	389	3,52	1,36	389	4,15	1,14
F6-İşinizdeki yetki ve sorumluluk dengesi	391	3,60	1,27	391	4,44	0,94
F7-İşinizdeki monotonluk düzeyi	386	2,84	1,45	386	3,81	1,41
F8-İşinizin yeteneklerinize uygunluğu	391	4,03	1,14	391	4,58	0,78
F9-İşinizin bilgi ve becerilerinizin gelişimine olan katkısı	389	3,77	1,25	389	4,44	0,91
F10-İşinizin eğitiminize uygunluğu	391	3,99	1,26	391	4,56	0,92
F11-İşinizin kişiliğinize uygunluğu	391	3,74	1,25	391	4,49	0,86
F12-Kurumunuzun size sağladığı iş güvencesi	391	3,62	1,39	391	4,65	0,81
F13-Bölüm yöneticinizin yönetim becerisi	388	3,61	1,34	388	4,67	0,75
F14-Bölüm yöneticinizden anlayış ve yardım görme durumu	391	3,26	1,37	391	4,62	0,79
F15-Bölüm yöneticinizin demokrat olma düzeyi	388	3,19	1,40	388	4,61	0,82
F16-Yöneticinizin yaptığınız işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi	390	3,29	1,37	390	4,65	0,81
F17-İşinizde kendi kararlarınızı uygulama serbestliğiniz	390	3,01	1,25	390	4,45	0,88
F18-İşinizle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi	386	3,40	1,31	386	4,47	0,84
F19-İş performansınızla ilgili olarak size verilen bilgi	388	2,84	1,36	388	4,56	0,82
F20-İşten sağladığınız gelirin geçiminizi sağlama düzeyi	390	2,54	1,11	390	4,53	0,98
F21-Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı	390	2,27	1,10	390	4,49	0,98
F22-Kurumunuzdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği	388	1,96	1,04	388	4,42	1,07
F23-Yaptığınız işle karşılaştırdığınızda aldığınız ücretin yeterliliği	391	1,98	1,06	391	4,46	1,05
F24-İşinizdeki yükselme olanakları	387	2,32	1,40	387	4,28	1,17

Tablo 4.2.1.1. Genel Olarak Çalışanların İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri (devam).

F25-Kurumunuzda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen	383	2,47	1,40	383	4,41	1,06
F26-Kurumunuzda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı	389	2,70	1,31	389	4,42	1,03
F27A-Bölümünüzün temizlik durumu	391	3,63	1,13	391	4,76	0,63
F27B-Bölümünüzün aydınlatma durumu	391	4,07	1,09	391	4,73	0,57
F27C-Bölümünüzün ısıtma durumu	391	4,16	0,98	391	4,70	0,63
F27D-Bölümünüzün havalandırma durumu	390	3,08	1,41	390	4,65	0,80
F27E-Bölümünüzün gürültü düzeyi	391	3,41	1,34	391	4,51	0,99
F28-Kurumunuzdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği	388	2,61	1,19	388	4,54	0,99
F29-Kurumunuzda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği	390	2,41	1,19	390	4,64	0,87
F30- Kurumunuzda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği	390	3,01	1,18	390	4,69	0,79
F31-Kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği	391	2,00	1,20	391	4,52	1,02
F32-Kurumunuzdaki yakın çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluk	391	3,83	1,12	391	4,74	0,66
F33-Kurumunuzdaki iletişimin yeterliliği	389	3,19	1,20	389	4,67	0,74
F34-Yaptığımız iyi bir iş karşılığında takdir edilme	391	2,63	1,36	391	4,57	0,94
F35-Yaptığımız iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi	390	3,94	1,08	390	4,76	0,60

- Sonraki tablolarda iş doyumunu faktörlerinin F1...F35 şeklindeki kodları kullanılacaktır. Ne kadardır ve ne kadar önemlidir alt kısım soruları **a** ve **b** şeklinde kodlanmıştır.

Çalışanların genel olarak iş doyum faktörleri sorularının “ne kadardır” alt kısmına verdikleri yanıtlardan çok fazla olarak nitelendirilen faktör “işin her zaman meşgul etme düzeyi” ($4,23 \pm 0,95$), çok az olarak nitelendirilen faktör ise “kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği”dir ($1,96 \pm 1,04$).

Çalışanların genel olarak iş doyum faktörleri sorularının “ne kadar önemlidir” alt kısmına verdikleri yanıtlarda ise çok fazla olarak nitelendirilen faktörler “iş seveerek yapma duygunuz” ($4,76 \pm 0,55$), “bölümünüzün temizlik durumu” ($4,76 \pm 0,63$) ve “yaptığımız iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi”dir ($4,76 \pm 0,6$). Çalışanlar tarafından çok az olarak nitelendirilen faktör ise “işinizdeki monotonluk düzeyi”dir ($3,81 \pm 1,41$).

Tablo 4.2.1.2. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.

İş Doyumu Faktörleri*	Cinsiyet					
	Erkek			Kadın		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1a	139	4,19	1,07	252	4,00	1,10
F1b	139	4,76	0,58	252	4,77	0,54
F2a	139	4,21	1,00	250	4,24	0,92
F2b	139	4,04	1,11	250	4,25	0,95
F3a	138	2,94	1,48	250	3,43	1,44
F3b	138	3,70	1,34	250	4,06	1,19
F4a	139	3,15	1,43	250	3,06	1,25
F4b	139	4,18	1,19	250	4,49	0,95
F5a	138	3,80	1,23	251	3,36	1,41
F5b	138	3,97	1,20	251	4,25	1,09
F6a	139	3,57	1,34	252	3,61	1,23
F6b	139	4,32	1,03	252	4,51	0,88
F7a	138	2,67	1,45	248	2,93	1,45
F7b	138	3,59	1,40	248	3,92	1,41
F8a	139	4,04	1,10	252	4,03	1,17
F8b	139	4,40	0,92	252	4,68	0,68
F9a	138	3,69	1,28	251	3,82	1,23
F9b	138	4,28	1,04	251	4,53	0,82
F10a	139	3,68	1,40	252	4,17	1,14
F10b	139	4,22	1,14	252	4,74	0,71
F11a	139	3,83	1,24	252	3,69	1,25
F11b	139	4,28	1,02	252	4,61	0,74
F12a	139	3,62	1,45	252	3,62	1,36
F12b	139	4,51	0,93	252	4,73	0,73
F13a	138	3,65	1,36	250	3,59	1,33
F13b	138	4,49	0,90	250	4,77	0,63
F14a	139	3,24	1,39	252	3,27	1,37
F14b	139	4,43	0,89	252	4,73	0,71
F15a	138	3,14	1,45	250	3,22	1,38
F15b	138	4,45	0,95	250	4,70	0,73
F16a	139	3,34	1,42	251	3,27	1,35
F16b	139	4,44	0,99	251	4,76	0,66
F17a	138	2,77	1,32	252	3,15	1,19
F17b	138	4,17	1,01	252	4,60	0,76
F18a	138	3,30	1,27	248	3,46	1,33
F18b	138	4,37	0,89	248	4,52	0,81
F19a	139	2,76	1,37	249	2,89	1,36
F19b	139	4,39	0,89	249	4,65	0,76
F20a	138	2,39	1,19	252	2,62	1,06
F20b	138	4,28	1,18	252	4,67	0,83
F21a	139	1,99	1,09	251	2,43	1,08

Tablo 4.2.1.2. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri (devam).

F21b	139	4,11	1,25	251	4,70	0,71
F22a	139	1,88	1,02	249	2,01	1,05
F22b	139	4,19	1,24	249	4,55	0,95
F23a	139	1,88	1,07	252	2,04	1,06
F23b	139	4,14	1,26	252	4,64	0,87
F24a	139	2,29	1,43	248	2,33	1,38
F24b	139	4,08	1,26	248	4,40	1,10
F25a	138	2,49	1,44	245	2,46	1,37
F25b	138	4,20	1,21	245	4,53	0,95
F26a	139	2,58	1,38	250	2,77	1,27
F26b	139	4,16	1,21	250	4,56	0,89
F27Aa	139	3,63	1,17	252	3,63	1,11
F27Ab	139	4,59	0,84	252	4,86	0,44
F27Ba	139	3,96	1,21	252	4,12	1,01
F27Bb	139	4,60	0,73	252	4,79	0,45
F27Ca	139	4,26	0,95	252	4,11	0,99
F27Cb	139	4,65	0,66	252	4,72	0,61
F27Da	139	3,03	1,38	251	3,11	1,42
F27Db	139	4,37	1,02	251	4,81	0,59
F27Ea	139	3,26	1,38	252	3,50	1,32
F27Eb	139	4,30	1,17	252	4,63	0,86
F28a	136	2,65	1,19	252	2,59	1,20
F28b	136	4,29	1,18	252	4,67	0,85
F29a	138	2,48	1,20	252	2,38	1,18
F29b	138	4,47	0,94	252	4,73	0,82
F30a	139	3,09	1,30	251	2,96	1,11
F30b	139	4,42	1,06	251	4,83	0,53
F31a	139	2,07	1,26	252	1,96	1,16
F31b	139	4,32	1,14	252	4,63	0,93
F32a	139	4,01	1,10	252	3,73	1,12
F32b	139	4,76	0,59	252	4,74	0,70
F33a	139	3,17	1,30	250	3,20	1,15
F33b	139	4,48	0,90	250	4,77	0,62
F34a	139	2,64	1,42	252	2,63	1,33
F34b	139	4,34	1,16	252	4,69	0,77
F35a	139	3,84	1,14	251	3,99	1,05
F35b	139	4,62	0,74	251	4,83	0,49

Tablo 4.2.1.2’de görüldüğü gibi erkek çalışanların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine (ne kadar önemlidir sorusuna verilen yanıtlara) bakıldığında; “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “iş severek yapma duygusu”, “bölümün temizlik, ısıtma ve aydınlatma durumu”, “yapılan iş karşılığı

duyulan başarı hissi” ve “kurumun sağladığı iş güvencesi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem verdiği görülür.

Kadın çalışanların da “bölümün temizlik, havalandırma ve aydınlatma durumu”, “kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği”, “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi”, “kurumdaki iletişimin yeterliliği”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “iş seyerek yapma duygusu”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi”, “çalışanın işinin eğitimine uygunluğu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme durumu”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumun size sağladığı iş güvencesi”, “bölüm ısıtma durumu”, “alınan maaşın eğitim düzeyi ile tutarlılığı”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme”, “çalışanın işinin yeteneklerine uygunluğu”, “çalışanın işinden sağladığı gelirin geçimini sağlama düzeyi”, “kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “çalışanın iş performansıyla ilgili olarak kendisine verilen bilgi”, “yapılan işle karşılaştırıldığında alınan ücretin yeterliliği”, “bölümün gürültü düzeyi”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “çalışanın işinin kişiliğine uygunluğu”, “çalışanın işinde kendi kararlarını uygulama serbestliği”, “kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı”, “kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği”, “kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen”, “çalışanın işinin bilgi ve becerilerinin gelişimine olan katkısı”, “işle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi” ve “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”nin önem düzeyinin “çok fazla” olduğu belirlenmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyum faktörlerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir.

Çalışanlar cinsiyetlerine göre iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında (ne kadardır sorusuna verilen yanıtlara) hiçbir faktörü “çok fazla” olarak nitelendirmemişlerdir.

Erkeklerin, “iş seyerek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işin kurum dışında sağladığı saygınlık düzeyi”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerin gelişimine olan katkısı”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölümün temizlik,

aydınlatma, ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşları ile ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeyi “fazla” düzeydedir.

Kadınların da “iş sevmek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerin gelişimine olan katkısı”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşları ile ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeyi “fazla” düzeydedir.

Gerek erkek ve gerekse kadın çalışanlar iş doyum faktörlerinden hiç birinin hem gerçekleşme düzeylerinde (ne kadar) hem de önem düzeylerinde (ne kadar önemli) “çok az” olan bir faktörü (1,49’den az) belirtmemişlerdir.

İlerideki tablolarda yer alan “farklar” verisi sütunu personelin ölçülmek istenilen iş doyum faktörü için “ne kadardır” sorusuna verdiği rakamsal yanıtın, aynı faktör için “ne kadar önemlidir” sorusuna verdiği rakamsal yanıtın çıkartılmasıyla elde edilen skorlardır. Bu şekilde hesaplanan skorun negatif olması personelin ölçülmek istenilen faktörün kurumca yeterince önemsenmediğini, pozitif olması ise personelin verdiği önemden daha fazla bir şekilde kurum tarafından karşılandığını ifade etmektedir. İstatistiksel analizler de bu farklar üzerinden yapılmıştır.

Tablo 4.2.1.3. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (Ne Kadardır ve Ne Kadar Önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Tanımlayıcı İstatistikleri ve Önemlilik Analizleri.

Farklar	Cinsiyet						t	p
	Erkek			Kadın				
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.		
F1	139	-0,57	1,07	252	-0,77	1,07	1,82	0,070
F2	139	0,17	1,26	250	-0,01	0,88	1,50	0,134
F3	138	-0,76	1,41	250	-0,62	1,51	-0,88	0,382
F4	139	-1,03	1,53	250	-1,42	1,53	2,44	0,015
F5	138	-0,17	1,46	251	-0,89	1,65	4,47	0,000
F6	139	-0,76	1,26	252	-0,90	1,23	1,08	0,282
F7	138	-0,92	1,71	248	-1,00	1,68	0,42	0,673
F8	139	-0,36	0,99	252	-0,65	1,18	2,60	0,010
F9	138	-0,59	1,14	251	-0,71	1,17	1,03	0,305
F10	139	-0,54	1,26	252	-0,58	1,14	0,29	0,774
F11	139	-0,45	1,19	252	-0,92	1,28	3,60	0,000
F12	139	-0,89	1,53	252	-1,11	1,40	1,43	0,153
F13	138	-0,84	1,54	250	-1,18	1,42	2,21	0,028
F14	139	-1,19	1,45	252	-1,46	1,44	1,77	0,078
F15	138	-1,31	1,63	250	-1,48	1,52	1,04	0,299
F16	139	-1,10	1,54	251	-1,49	1,45	2,51	0,012
F17	138	-1,41	1,61	252	-1,45	1,26	0,29	0,769
F18	138	-1,07	1,43	248	-1,06	1,40	0,00	0,996
F19	139	-1,63	1,60	249	-1,76	1,55	0,76	0,449
F20	138	-1,89	1,63	252	-2,05	1,28	0,97	0,332
F21	139	-2,12	1,60	251	-2,27	1,34	0,93	0,355
F22	139	-2,31	1,66	249	-2,54	1,51	1,37	0,173
F23	139	-2,25	1,75	252	-2,60	1,37	2,05	0,042
F24	139	-1,78	1,79	248	-2,07	1,66	1,54	0,125
F25	138	-1,71	1,65	245	-2,08	1,55	2,18	0,030
F26	139	-1,58	1,60	250	-1,80	1,41	1,31	0,190
F27A	139	-0,96	1,18	252	-1,23	1,15	2,18	0,030
F27B	139	-0,64	1,29	252	-0,67	1,01	0,24	0,811
F27C	139	-0,40	0,95	252	-0,61	1,02	2,04	0,042
F27D	139	-1,35	1,62	251	-1,70	1,48	2,20	0,029
F27E	139	-1,04	1,68	252	-1,13	1,43	0,52	0,603
F28	136	-1,64	1,53	252	-2,08	1,44	2,80	0,005
F29	138	-1,99	1,55	252	-2,35	1,43	2,31	0,021
F30	139	-1,34	1,39	251	-1,87	1,19	3,83	0,000
F31	139	-2,24	1,74	252	-2,67	1,46	2,45	0,015
F32	139	-0,74	1,08	252	-1,01	1,06	2,36	0,019
F33	139	-1,31	1,49	250	-1,56	1,19	1,73	0,085
F34	139	-1,70	1,76	252	-2,07	1,43	2,12	0,035
F35	139	-0,78	1,12	251	-0,84	1,08	0,58	0,559

Çalışanların iş doyum düzeyini ölçen “Ne kadardır” ve “Ne kadar önemlidir” tipi sorulara verdikleri yanıtların her iş doyum faktörü için farkları hesaplanmış ve cinsiyetlere göre iki ortalama arasındaki farkın önem kontrolü testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen t değerleri, gruplar arası varyansların homojen olup olmadığı Levene’s testi sonuçlarına göre seçilerek tabloda gösterilmiştir. Ayrıca istatistiksel olarak farklı olan iş doyum faktörlerine ait p değerleri koyu karakterlerle belirtilmiştir.

Buna göre; “işin çalışana kurumda sağladığı saygınlık”, “işin çalışana kurum dışında sağladığı saygınlık”, “çalışanın işinin yeteneklerine uygunluğu”, “çalışanın işinin kişiliğine uygunluğu”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruması”, “çalışanın yaptığı işle karşılaştığında aldığı ücretin yeterliliği”, “kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen”, “bölümün temizlik, ısıtma ve havalandırma durumu”, “kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda iş için gerekli araç ve gereçlerin yeterliliği”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme” faktörleri açısından kadınlarla erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu iş doyum faktörleri için “hipotez 1a” kabul edilmiştir.

Bu iş doyum faktörlerinde kadınlarda erkeklere göre gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasında daha fazla fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerden daha düşük olduğu söylenebilir.

Kadınların iş doyum faktörlerinden beklentileri yüksektir. Kadınların, erkeklere göre; işin sağladığı saygınlık, işin yeteneklere ve kişiliğe uygunluğu, bölüm yöneticisinin yönetim ve denetimi, ücret, terfilerin adil uygulanması, çalışılan bölümün temizlik, ısıtma, havalandırma durumu, iş kazalarını ve hastalıkları önleyici tedbirler, kantin ve yemekhane hizmetleri, takdir ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler açısından doyumları daha düşüktür. Kadınlar bu faktörlere erkeklere göre daha fazla önem verirken, beklentilerinin arzu ettikleri düzeyde karşılanamamasından dolayı daha doyumsuzdurlar.

Kadınların değişen toplumsal rolleri gereği ısınma, aydınlanma, temizlik, beslenme gibi çalışma koşullarına karşı erkeklerden daha duyarlı olmaları

doyumlarına olumsuz etki edebilir. Ayrıca kadınların içinde önemli bir ağırlık oluşturan hemşirelerin ağır, yorucu ve stres dolu çalışma şartları ve bunlara karşın yeterli ücret alamama, terfi edememe ve yöneticilerinin yönetiminden duyulan memnuniyetsizlik, enfeksiyon ve hastalık bulaşma riski altında çalışmaları doyum düzeylerini düşürebilir.

Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçların görüldüğü belirtilebilir.

Hayran ve Aksayan (1991)'in pratisyen hekimler, Erigüç-Kaygın (1994)'in hekim ve hemşireler, Aslan ve diğerleri (1997)'nin sağlık personeli, Yıldırım (1999)'in hastane yöneticileri, Çimen ve Şahin (2000)'in sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda erkeklerin iş doyum düzeyleri, kadınlardan yüksek olarak bulunmuştur. Yıldırım (1999)'in araştırmasında, ayrıca, genel iş doyum düzeyleri açısından olduğu kadar, yönetim ve denetim iş doyumunu boyutu açısından da cinsiyetlere göre anlamlı fark görülmektedir. Araştırmada, cinsiyetlere göre iş doyum düzeyinin farklılaştığı tek boyut olan yönetim ve denetim boyutunda, kadın hastane yöneticilerinin doyumunun, erkek yöneticilerden daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer sonuçlara ulaşan ve cinsiyetin temel etkisini göstermesi açısından bir diğer araştırmada Şahin ve Durak-Batıgün (1997), iş doyumunu ölçeğinin kontrol/otonomi (bağımsızlık) boyutunda, yine erkeklerin, kadınlara göre daha doyumlu oldukları görülmüştür. Bu çalışmada bulunan bulgular, belirtilen araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir.

Hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda fark olmayan araştırmalar da vardır. Musal ve diğerleri (1995) uzman hekimlerin, Musal ve Ergin (1993) pratisyen hekimlerin, Aksakal ve diğerleri (1999) sağlık yöneticilerinin, Bodur ve diğerleri (1996) sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre iş doyumlarının farklı olmadığını bulmuşlardır.

Günbayı (2000)'nin ilköğretim öğretmenlerine yaptığı araştırmada; “iş ve niteliği”, “yükselme, eğitim ve geliştirme olanakları” ve “çalışma arkadaşları ile ilişkiler” konularında öğretmenlerin iş doyumları cinsiyetleri açısından farklılık göstermez iken; “yönetim ve denetim”, “ödentiler” ve “fiziki çalışma koşulları” faktörlerinde erkeklerin iş doyumunu kadınların iş doyumundan yüksek bulunmuştur.

4.2.2. Çalışanların Meslekleri İle Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler

Tablo 4.2.2.1. Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.

Faktör-ler	Meslekler														
	Doktor			Hemşire			Sağlık Tekniker- Teknisyeni			Memur			Hastabakıcı		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1a	126	4,29	0,83	125	3,90	1,04	41	4,17	1,07	53	3,77	1,42	46	4,11	1,32
F1b	126	4,83	0,41	125	4,73	0,61	41	4,90	0,37	53	4,68	0,64	46	4,65	0,67
F2a	126	4,62	0,56	124	4,22	0,89	40	3,85	1,03	53	3,98	1,23	46	3,80	1,11
F2b	126	4,25	0,93	124	4,19	1,06	40	4,18	1,01	53	4,13	1,09	46	3,93	1,06
F3a	125	2,81	1,32	124	3,52	1,52	40	3,38	1,43	53	3,75	1,43	46	3,09	1,52
F3b	125	3,71	1,29	124	4,09	1,22	40	4,15	1,14	53	4,17	1,14	46	3,63	1,36
F4a	124	3,73	1,07	125	2,78	1,15	41	2,56	1,36	53	3,02	1,47	46	2,78	1,47
F4b	124	4,31	1,02	125	4,59	0,92	41	4,27	1,10	53	4,25	1,22	46	4,22	1,17
F5a	126	4,39	0,77	124	2,95	1,38	40	3,08	1,35	53	3,45	1,42	46	3,11	1,37
F5b	126	4,10	1,16	124	4,46	0,94	40	3,85	1,23	53	4,04	1,24	46	3,85	1,21
F6a	126	3,49	1,13	125	3,76	1,18	41	3,34	1,39	53	3,79	1,28	46	3,43	1,64
F6b	126	4,51	0,84	125	4,63	0,70	41	4,17	1,18	53	4,36	1,00	46	4,09	1,28
F7a	126	2,64	1,39	122	2,93	1,44	41	3,05	1,56	51	2,86	1,55	46	2,91	1,43
F7b	126	3,78	1,50	122	3,87	1,49	41	3,78	1,33	51	3,78	1,33	46	3,76	1,14
F8a	126	4,25	0,88	125	4,08	1,09	41	3,76	1,34	53	3,74	1,44	46	3,89	1,25
F8b	126	4,74	0,52	125	4,63	0,71	41	4,54	0,95	53	4,28	1,08	46	4,39	0,88
F9a	126	4,18	0,94	124	3,94	1,13	41	3,05	1,41	53	3,30	1,38	45	3,38	1,47
F9b	126	4,56	0,83	124	4,60	0,79	41	4,32	0,93	53	4,21	0,91	45	4,07	1,25
F10a	126	4,60	0,80	125	4,08	1,09	41	3,90	1,41	53	3,23	1,48	46	3,09	1,35
F10b	126	4,77	0,63	125	4,82	0,60	41	4,39	1,12	53	4,19	1,14	46	3,85	1,26
F11a	126	4,21	0,98	125	3,44	1,24	41	3,49	1,29	53	3,68	1,50	46	3,57	1,22
F11b	126	4,67	0,63	125	4,54	0,84	41	4,41	1,07	53	4,42	0,97	46	4,04	1,01
F12a	126	3,69	1,27	125	3,42	1,43	41	3,80	1,38	53	3,74	1,32	46	3,63	1,62
F12b	126	4,59	0,91	125	4,76	0,66	41	4,59	0,97	53	4,66	0,62	46	4,57	0,93
F13a	125	3,74	1,22	124	3,63	1,33	41	3,00	1,55	52	3,77	1,23	46	3,59	1,48
F13b	125	4,70	0,68	124	4,85	0,44	41	4,59	1,09	52	4,48	0,85	46	4,41	0,96
F14a	126	3,49	1,24	125	3,18	1,44	41	2,85	1,46	53	3,34	1,36	46	3,11	1,40
F14b	126	4,74	0,57	125	4,74	0,69	41	4,68	0,79	53	4,34	1,02	46	4,24	1,06
F15a	125	3,31	1,31	124	3,17	1,39	41	2,90	1,67	53	3,42	1,38	45	2,91	1,40
F15b	125	4,70	0,72	124	4,69	0,72	41	4,59	1,02	53	4,57	0,84	45	4,22	1,02
F16a	126	3,48	1,23	124	3,31	1,35	41	2,63	1,55	53	3,45	1,41	46	3,15	1,48
F16b	126	4,81	0,47	124	4,74	0,75	41	4,37	1,26	53	4,62	0,69	46	4,22	1,09
F17a	126	3,02	1,15	125	3,36	1,12	40	2,83	1,34	53	2,94	1,35	46	2,30	1,33
F17b	126	4,51	0,71	125	4,74	0,58	40	4,35	0,98	53	4,15	1,15	46	3,93	1,16
F18a	123	3,71	1,14	124	3,36	1,32	40	2,85	1,41	53	3,15	1,45	46	3,48	1,26
F18b	123	4,59	0,69	124	4,53	0,74	40	4,13	1,28	53	4,38	1,06	46	4,39	0,61
F19a	125	2,99	1,25	124	2,96	1,44	41	2,44	1,47	52	2,81	1,34	46	2,52	1,30
F19b	125	4,62	0,62	124	4,75	0,65	41	4,46	1,03	52	4,37	0,99	46	4,15	1,07
F20a	126	3,04	1,11	125	2,48	1,02	41	2,59	1,02	53	2,02	0,87	45	1,87	1,06
F20b	126	4,63	0,77	125	4,81	0,61	41	4,34	1,24	53	4,21	1,18	45	4,02	1,47

Tablo 4.2.2.1. Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri (devam).

F21a	126	2,05	1,00	125	2,34	1,11	40	2,65	1,35	53	2,26	0,96	46	2,37	1,20
F21b	126	4,60	0,82	125	4,80	0,55	40	4,50	0,99	53	4,00	1,22	46	3,89	1,43
F22a	126	2,67	1,04	123	1,75	0,95	40	1,70	0,91	53	1,42	0,63	46	1,46	0,66
F22b	126	4,45	0,82	123	4,60	0,96	40	4,45	1,15	53	4,21	1,32	46	4,09	1,46
F23a	126	2,21	1,11	125	1,82	1,02	41	2,05	1,00	53	1,83	0,99	46	1,91	1,09
F23b	126	4,44	0,95	125	4,75	0,77	41	4,44	1,12	53	4,13	1,40	46	4,13	1,28
F24a	125	3,58	1,23	122	1,99	1,11	41	1,44	0,98	53	1,62	0,88	46	1,33	0,76
F24b	125	4,47	0,82	122	4,41	1,09	41	4,29	1,38	53	3,91	1,42	46	3,85	1,48
F25a	126	3,30	1,31	120	2,19	1,27	40	2,20	1,36	51	2,02	1,26	46	1,63	1,00
F25b	126	4,60	0,71	120	4,53	0,93	40	4,45	1,18	51	4,06	1,41	46	3,93	1,39
F26a	124	3,44	1,16	125	2,61	1,16	41	2,32	1,42	53	2,02	1,05	46	2,07	1,31
F26b	124	4,66	0,62	125	4,67	0,73	41	4,20	1,27	53	3,92	1,44	46	3,85	1,35
F27Aa	126	3,75	0,94	125	3,59	1,13	41	3,54	1,25	53	3,45	1,26	46	3,67	1,33
F27Ab	126	4,78	0,47	125	4,86	0,43	41	4,71	0,87	53	4,51	0,99	46	4,78	0,59
F27Ba	126	4,05	0,87	125	4,18	1,02	41	4,05	1,18	53	3,83	1,44	46	4,11	1,23
F27Bb	126	4,70	0,48	125	4,82	0,46	41	4,83	0,38	53	4,55	0,82	46	4,65	0,79
F27Ca	126	4,41	0,75	125	3,96	0,93	41	3,90	1,39	53	4,19	1,08	46	4,22	0,99
F27Cb	126	4,62	0,66	125	4,78	0,49	41	4,71	0,72	53	4,64	0,65	46	4,72	0,75
F27Da	126	3,31	1,22	125	3,10	1,42	40	2,63	1,58	53	2,68	1,59	46	3,26	1,32
F27Db	126	4,65	0,61	125	4,88	0,41	40	4,70	0,94	53	4,26	1,29	46	4,46	0,96
F27Ea	126	3,46	1,22	125	3,48	1,39	41	3,39	1,30	53	3,28	1,60	46	3,28	1,31
F27Eb	126	4,63	0,70	125	4,67	0,83	41	4,54	1,00	53	4,42	1,15	46	3,83	1,50
F28a	123	2,96	1,07	125	2,52	1,25	41	2,51	1,14	53	2,34	1,18	46	2,33	1,27
F28b	123	4,64	0,71	125	4,70	0,80	41	4,49	1,19	53	4,25	1,33	46	4,20	1,31
F29a	125	2,86	1,08	125	2,29	1,24	41	2,02	0,96	53	2,11	1,12	46	2,24	1,29
F29b	125	4,73	0,59	125	4,76	0,78	41	4,63	1,09	53	4,38	1,02	46	4,37	1,22
F30a	126	3,23	1,05	125	2,78	1,08	41	3,27	1,23	52	2,81	1,34	46	3,00	1,40
F30b	126	4,79	0,53	125	4,88	0,37	41	4,78	0,72	52	4,25	1,27	46	4,30	1,19
F31a	126	2,61	1,36	125	1,74	0,94	41	1,85	1,11	53	1,60	0,88	46	1,61	1,13
F31b	126	4,61	0,73	125	4,69	0,87	41	4,39	1,22	53	4,06	1,49	46	4,46	1,11
F32a	126	3,79	1,00	125	3,71	1,10	41	3,61	1,39	53	3,85	1,25	46	4,46	0,89
F32b	126	4,70	0,60	125	4,81	0,61	41	4,66	0,99	53	4,68	0,75	46	4,85	0,51
F33a	125	3,35	1,09	125	3,29	1,11	40	2,90	1,19	53	2,75	1,36	46	3,26	1,42
F33b	125	4,74	0,54	125	4,79	0,60	40	4,48	1,09	53	4,49	0,91	46	4,50	0,89
F34a	126	2,98	1,20	125	2,61	1,39	41	2,12	1,35	53	2,43	1,49	46	2,43	1,39
F34b	126	4,63	0,68	125	4,76	0,64	41	4,46	1,23	53	4,32	1,27	46	4,26	1,34
F35a	126	3,80	1,04	125	4,03	1,06	40	3,85	1,19	53	4,00	1,13	46	4,04	1,13
F35b	126	4,71	0,63	125	4,88	0,41	40	4,78	0,48	53	4,79	0,45	46	4,50	0,98

Doktorların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “iş sevecek yapma duygusu”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerin gelişimine olan katkısı”, “işin eğitime uygunluğu”, “işin kişiliğe uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme

durumu”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruması”, “işte kendi kararlarınızı uygulama serbestliği”, “işle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi”, “iş performansınızla ilgili olarak verilen bilgi”, “işten sağlanan gelirin geçiminizi sağlama düzeyi”, “aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı”, “kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen”, “kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü durumu”, “kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “iş için gerekli araç ve gereçlerin yeterliliği”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “kurumdaki iletişimin yeterliliği”, “yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem verdikleri görülür. Görüldüğü gibi doktorlar iş doyum faktörlerinin pek çoğunu “çok fazla” derecede önemli görmektedir. İş doyum faktörlerinden beklentileri yüksektir.

Doktorların iş doyum faktörlerinden hiç birisinin önem düzeyinin “çok az” olduğu bulunmamıştır.

Doktorların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; “işin kendilerini her zaman meşgul etme düzeyi” ve “işin eğitime uygunluğu” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “çok fazla” olduğu görülmektedir. “İş seyerek yapma duygusu”, “işin kurumda sağladığı saygınlık”, “işin kurum dışında sağladığı saygınlık”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işinizin bilgi ve becerilerin gelişimine olan katkısı”, “işin kişiliğe uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “işle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeyi ise “fazla” düzeydedir. “Alınan maaşın eğitim düzeyiyle olan tutarlılığı”, “yapılan işle karşılaştırıldığında alınan ücretin yeterliliği” faktörlerinin gerçekleşme düzeyi “az” düzeydedir.

Doktorlar iş ve niteliği, iş güvencesi ve çalışma koşullarından “fazla” düzeyde doyum sağlarken, ücretten “az” düzeyde doyum sağlamaktadır.

Doktorların iş doyum faktörlerinden hiç birisinin gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmamıştır.

Doktorlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken, bu faktörlerden elde ettikleri doyum bazılarında “çok fazla”, bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta” ve “az” düzeydedir. “Fazla” ve “orta” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı çoktur.

Hemşirelerin iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “İşi severek yapma duygusu”, “işin kurumda sağladığı saygınlık düzeyi”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerinizin gelişimine olan katkısı”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölüm yöneticinizden anlayış ve yardım görme durumu”, “bölüm yöneticinizin demokrat olma düzeyi”, “yöneticinizin yaptığınız işi denetlerken tarafsızlığını koruması”, “işinizde kendi kararlarınızı uygulama serbestliği”, “işle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi”, “iş performansınızla ilgili olarak size verilen bilgi”, “işten sağladığınız gelirin geçiminizi sağlama düzeyi”, “alınan maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı”, “kurumda döner sermaye ödemesinin yeterliliği”, “yaptığınız işle karşılaştırıldığında alınan ücretin yeterliliği”, “kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen”, “kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü durumu”, “kurumda iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda iş için gerekli araç ve gereçlerin yeterliliği”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “kurumdaki iletişimin yeterliliği”, “yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme” ve “yaptığınız iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem verdikleri anlaşılır. Görüldüğü gibi hemşireler iş doyum faktörlerinin pek çoğunu “çok fazla” derecede önemli görmektedir.

Hemşirelerin iş doyum faktörlerinden hiç birisinin önem düzeyi “çok az” bulunmamıştır.

Hemşirelerin iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İşi severek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”,

“işte tek başına çalışma olanağına sahip olma durumu”, “işin bilgi ve becerilerinizin gelişimine olan katkısı”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerden duyduğunuz mutluluk” ve “yaptığınız iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş doyum faktörlerinden hiç birisinin gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmamıştır.

Hemşireler iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken, bu faktörlerden elde ettikleri doyum “çok fazla” düzeyde değildir. Bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta” ve “az” düzeyde doyum sağlamaktadır. “Orta” ve “az” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı fazladır.

Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “iş seyerek yapma duygusu”, “işin yeteneklerine uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme durumu”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “alınan maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü durumu”, “kurumda iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kurumda iş için gerekli araç ve gereçlerin yeterliliği”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem verdikleri belirlenmiştir. Diğer faktörlere de “fazla” düzeyde önem verdikleri tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi sağlık teknikeri-teknisyenleri iş doyum faktörlerini “fazla” ve “çok fazla” derecede önemli görmektedir. Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin iş doyum faktörlerinden hiç birisinin önem düzeyi “çok az” bulunmamıştır.

Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İş seyerek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işin yeteneklerinize uygunluğu”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan

iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu belirlenmiştir. Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin iş doyum faktörlerinden “işteki yükselme olanakları” faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmuştur.

Sağlık teknikeri-teknisyenleri iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken bu faktörlerden elde ettikleri doyum “çok fazla” düzeyde değildir. Bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta”, “az” ve “çok az” düzeyde doyum sağlamaktadır. “Orta” ve “az” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı fazladır.

Memurların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “iş seyerek yapma duygusu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem verdikleri görülür. Diğer faktörlere de “fazla” düzeyde önem verdikleri belirlenmiştir. Görüldüğü gibi memurlar, iş doyum faktörlerini “fazla” ve “çok fazla” derecede önemli görmektedir. Memurların iş doyum faktörlerinden hiç birisinin önem düzeyi “çok az” bulunmamıştır.

Memurların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İş seyerek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işte tek başına çalışma olanağına sahip olma durumu”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “işin yeteneklerinize uygunluğu”, “bölüm yöneticinizin yönetim becerisi”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu tespit edilmiştir. Memurların iş doyum faktörlerinden “kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği” faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmuştur.

Memurlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken bu faktörlerden elde ettikleri doyum düzeyi “çok fazla” düzeyde değildir. Bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta”, “az” ve “çok az” düzeyde doyum sağlamaktadır. “Orta” ve

“az” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı fazladır. Memurların genellikle iş doyum düzeyinin “orta” düzeyde olduğu belirtilebilir.

Hastabakıcıların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “iş seyerek yapma duygusu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk”, “kurumunuzdaki iletişimin yeterliliği” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerine “çok fazla” düzeyde önem vermekte oldukları görülür. Diğer faktörlere de “fazla” düzeyde önem verdikleri belirlenmiştir. Hastabakıcılar iş doyum faktörlerini “fazla” ve “çok fazla” derecede önemli görmektedir. Hastabakıcıların iş doyum faktörlerinden hiç birisinin önem düzeyi “çok az” bulunmamıştır.

Hastabakıcıların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İş seyerek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin kişiliğe uygunluğu”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu görülür. Hastabakıcıların iş doyum faktörlerinden “kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği” ve “işte yükselme olanakları” faktörlerinin gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmuştur.

Hastabakıcılar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken bu faktörlerden elde ettikleri doyum “çok fazla” düzeyde değildir. Bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta”, “az” ve “çok az” düzeyde doyum sağlamaktadır. “Orta” ve “az” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı çoktur.

Tablo 4.2.2.2. Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (Ne Kadardır ve Ne Kadar Önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Tanımlayıcı İstatistikleri.

Farklar	Meslekler														
	Doktor			Hemşire			Sağlık Tekniker-Teknisyeni			Memur			Hastabakıcı		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1	126	-0,54	0,76	125	-0,82	1,08	41	-0,73	1,07	53	-0,91	1,30	46	-0,54	1,41
F2	126	0,37	1,02	124	0,02	0,92	40	-0,33	0,80	53	-0,15	1,12	46	-0,13	1,22
F3	125	-0,90	1,50	124	-0,56	1,50	40	-0,78	1,59	53	-0,42	1,29	46	-0,54	1,38
F4	124	-0,58	1,39	125	-1,81	1,43	41	-1,71	1,55	53	-1,23	1,46	46	-1,43	1,61
F5	126	0,29	1,22	124	-1,51	1,60	40	-0,78	1,40	53	-0,58	1,42	46	-0,74	1,73
F6	126	-1,02	1,26	125	-0,87	1,20	41	-0,83	1,28	53	-0,57	1,22	46	-0,65	1,29
F7	126	-1,13	1,96	122	-0,94	1,54	41	-0,73	1,64	51	-0,92	1,59	46	-0,85	1,41
F8	126	-0,48	0,79	125	-0,55	1,12	41	-0,78	1,31	53	-0,55	1,51	46	-0,50	1,24
F9	126	-0,37	0,77	124	-0,66	1,05	41	-1,27	1,47	53	-0,91	1,46	45	-0,69	1,41
F10	126	-0,17	0,82	125	-0,74	1,11	41	-0,49	1,27	53	-0,96	1,53	46	-0,76	1,39
F11	126	-0,45	1,08	125	-1,10	1,27	41	-0,93	1,23	53	-0,74	1,46	46	-0,48	1,31
F12	126	-0,90	1,30	125	-1,34	1,56	41	-0,78	1,51	53	-0,92	1,41	46	-0,93	1,47
F13	125	-0,97	1,36	124	-1,22	1,38	41	-1,59	1,73	52	-0,71	1,49	46	-0,83	1,62
F14	126	-1,25	1,28	125	-1,56	1,48	41	-1,83	1,60	53	-1,00	1,41	46	-1,13	1,54
F15	125	-1,39	1,45	124	-1,52	1,57	41	-1,68	1,92	53	-1,15	1,45	45	-1,31	1,61
F16	126	-1,33	1,33	124	-1,44	1,47	41	-1,73	1,88	53	-1,17	1,46	46	-1,07	1,60
F17	126	-1,49	1,41	125	-1,38	1,18	40	-1,53	1,47	53	-1,21	1,49	46	-1,63	1,69
F18	123	-0,88	1,23	124	-1,17	1,43	40	-1,28	1,80	53	-1,23	1,49	46	-0,91	1,33
F19	125	-1,63	1,45	124	-1,79	1,62	41	-2,02	1,77	52	-1,56	1,54	46	-1,63	1,62
F20	126	-1,60	1,28	125	-2,33	1,19	41	-1,76	1,43	53	-2,19	1,56	45	-2,16	1,85
F21	126	-2,55	1,29	125	-2,46	1,30	40	-1,85	1,59	53	-1,74	1,51	46	-1,52	1,57
F22	126	-1,78	1,37	123	-2,85	1,46	40	-2,75	1,66	53	-2,79	1,59	46	-2,63	1,70
F23	126	-2,23	1,59	125	-2,93	1,30	41	-2,39	1,39	53	-2,30	1,61	46	-2,22	1,69
F24	125	-0,90	1,41	122	-2,42	1,47	41	-2,85	1,80	53	-2,28	1,73	46	-2,52	1,60
F25	126	-1,30	1,42	120	-2,34	1,50	40	-2,25	1,58	51	-2,04	1,75	46	-2,30	1,62
F26	124	-1,22	1,21	125	-2,06	1,34	41	-1,88	1,71	53	-1,91	1,69	46	-1,78	1,72
F27A	126	-1,03	0,96	125	-1,27	1,17	41	-1,17	1,38	53	-1,06	1,23	46	-1,11	1,37
F27B	126	-0,65	0,96	125	-0,65	1,03	41	-0,78	1,15	53	-0,72	1,45	46	-0,54	1,31
F27C	126	-0,21	0,85	125	-0,82	0,95	41	-0,80	1,21	53	-0,45	1,08	46	-0,50	0,96
F27D	126	-1,34	1,32	125	-1,78	1,47	40	-2,08	1,72	53	-1,58	1,92	46	-1,20	1,53
F27E	126	-1,17	1,39	125	-1,19	1,53	41	-1,15	1,24	53	-1,13	1,63	46	-0,54	1,86
F28	123	-1,68	1,28	125	-2,18	1,57	41	-1,98	1,51	53	-1,91	1,57	46	-1,87	1,61
F29	125	-1,87	1,27	125	-2,47	1,52	41	-2,61	1,30	53	-2,26	1,65	46	-2,13	1,68
F30	126	-1,56	1,15	125	-2,10	1,18	41	-1,51	1,31	52	-1,44	1,42	46	-1,30	1,47
F31	126	-2,00	1,55	125	-2,94	1,28	41	-2,54	1,58	53	-2,45	1,77	46	-2,85	1,74
F32	126	-0,91	1,00	125	-1,10	1,10	41	-1,05	1,20	53	-0,83	1,14	46	-0,39	0,83
F33	125	-1,38	1,19	125	-1,50	1,16	40	-1,58	1,41	53	-1,74	1,57	46	-1,24	1,57
F34	126	-1,65	1,38	125	-2,15	1,46	41	-2,34	1,74	53	-1,89	1,72	46	-1,83	1,82
F35	126	-0,90	1,13	125	-0,85	1,09	40	-0,93	1,21	53	-0,79	1,15	46	-0,46	0,78

Tablo 4.2.2.3. Çalışanların Mesleklerine Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (Ne Kadardır ve Ne Kadar Önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Önemlilik Analizleri (Tek Yönlü Varyans Analizi ve Varyansların Homojenliği Testi).

Farklar	F	p	Levene İst.	p	Farklar	F	p	Levene İst.	p
F1	1,88	0,113	4,60	0,001	F20	5,14	0,000	7,81	0,000
F2	5,36	0,000	1,59	0,176	F21	7,92	0,000	4,47	0,002
F3	1,49	0,205	1,07	0,373	F22	9,78	0,000	1,93	0,104
F4	12,28	0,000	2,66	0,032	F23	4,24	0,002	3,32	0,011
F5	23,81	0,000	5,81	0,000	F24	23,16	0,000	4,38	0,002
F6	1,56	0,183	0,08	0,989	F25	8,63	0,000	2,94	0,021
F7	0,58	0,676	3,53	0,008	F26	5,88	0,000	7,15	0,000
F8	0,56	0,693	5,67	0,000	F27A	0,76	0,555	4,55	0,001
F9	5,59	0,000	13,09	0,000	F27B	0,28	0,889	2,28	0,060
F10	6,30	0,000	14,83	0,000	F27C	7,28	0,000	3,05	0,017
F11	5,12	0,000	2,66	0,032	F27D	2,18	0,051	7,24	0,000
F12	2,10	0,080	1,73	0,143	F27E	1,75	0,137	1,98	0,097
F13	2,86	0,024	2,20	0,068	F28	1,75	0,139	2,65	0,033
F14	3,05	0,017	2,00	0,094	F29	3,48	0,008	5,19	0,000
F15	0,88	0,473	3,60	0,007	F30	5,55	0,000	2,60	0,036
F16	1,40	0,235	5,06	0,001	F31	6,59	0,000	4,88	0,001
F17	0,73	0,572	4,72	0,001	F32	3,97	0,004	2,17	0,072
F18	1,24	0,294	4,35	0,002	F33	1,12	0,346	4,79	0,001
F19	0,72	0,579	2,41	0,049	F34	2,25	0,056	5,60	0,000
					F35	1,59	0,176	1,81	0,126

Tablo 4.2.2.2'deki verilere tek yönlü varyans analizi uygulanmış (F testi), gruplar arasında fark varsa hangi ileri analiz (Post.Hoc.) uygulanacağını belirlemek için varyansların homojenliği testi (Levene's istatistiği) yapılmıştır. Farklılaşan gruplar ve homojen olmayan gruplar, Tablo 4.2.2.3'de koyu karakterlerle belirtilmiştir. Gruplar arası homojenliğin sağlanması durumunda ileri analiz olarak Tukey HSD, sağlanmaması durumunda ise Tamhane's T2 ileri analizi (farklılaşmaların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amaçlı) uygulanmıştır.

“İşin çalışanı her zaman meşgul etme düzeyi” açısından yapılan Tukey HSD ileri analizine göre doktorlar; sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,002$), memurlar ($p = 0,016$) ve hastabakıcılardan ($p = 0,037$) farklılaşmaktadır. İşin çalışanı meşgul etmesi bakımından, doktorların gerçekleştirme düzeyi önem düzeyinden fazla iken, sağlık teknikeri-teknisyenleri, memurlar ve hastabakıcıların gerçekleştirme düzeyi

önem düzeyinden düşüktür. Bu konuda doktorların doyum düzeyinin, sağlık teknikeri-technisyenleri, memurlar ve hastabakıcıların doyum düzeyinden yüksektir. Doktorların iş yoğunluğunun fazla olması, meslekleriyle ilgili eğitim faaliyetlerini takip etme, uzmanlık çalışmaları gibi nedenlerden dolayı sürekli meşgul oldukları söylenebilir.

“İşin kurumda sağladığı saygınlık” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlar; hemşireler ($p = 0$), sağlık teknikeri-technisyenleri ($p = 0,001$) ve hastabakıcılardan ($p = 0,022$) farklılaşmaktadır. Doktorlar, işlerinin kurumda önem düzeylerine yakın bir şekilde saygınlık sağladığını belirtmektedirler. Doktorların işlerinin kurumda sağladığı saygınlık fazla düzeydedir. Hemşire, sağlık teknikeri-technisyeni ve hastabakıcıların işlerinin kurumda sağladığı saygınlığın gerçekleşme düzeyi önem düzeylerinden düşüktür. İşleri bekledikleri şekilde kendilerine kurumda saygınlık sağlamamaktadırlar. İşlerinin kurumda sağladığı saygınlık bakımından doyum düzeyleri düşüktür. Doktorlar işlerinin kurumda sağladığı saygınlık açısından doyumludur ve hemşire, sağlık teknikeri-technisyeni ve hastabakıcılardan da doyum düzeyleri yüksektir. Hekimliğin diğer mesleklere göre daha fazla saygı görmesi böyle bir bulguyu desteklemektedir.

“İşin kurum dışında sağladığı saygınlık” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlar; hemşireler ($p = 0$), sağlık teknikeri-technisyenleri ($p = 0,001$), memurlar ($p = 0,002$) ve hastabakıcılardan ($p = 0,005$) farklılaşmaktadır. Ayrıca hemşirelerle memurlar arasında da farklılaşma söz konusudur ($p = 0,002$). Doktorlar, işlerinin kurum dışında önem düzeylerinden daha fazla saygınlık sağladığını belirtmektedirler. Doktorlar işlerinin kurum dışında sağladığı saygınlıktan çok fazla doyumludur. Hemşirelerin işlerinin kurum dışında sağladığı saygınlığın, önem verdikleri düzeyden çok düşük olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin bu konudan beklentileri, gerçekleşme düzeyinden düşüktür. Sağlık teknikeri-technisyenleri, memur ve hastabakıcıların da önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasında açıklık vardır. Ancak hemşirelerde görülen açıklık kadar değildir. Hemşirelerin işlerinin kurum dışında sağladığı saygınlık bakımından doyum düzeyleri, sağlık teknikeri-technisyeni ve hastabakıcılardan daha düşüktür. Bu bulgulara bakarak hekimlik mesleğinin toplumda saygın ve önemli bir yeri varken,

hemşirelik, sağlık tekniker-teknisyenliği, memurluk ve hastabakıcılığın saygınlığının istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir.

“İşin bilgi ve becerilerinizin gelişimine olan katkısı” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre sadece doktorlar ile sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,005$) arasında farklılaşma vardır. Doktorlar işlerinin bilgi ve becerilerinin gelişimine önem verdikleri düzeye yakın bir katkı sağladığını belirtmişlerdir. Önem ve gerçekleşme düzeyleri arasındaki fark azdır. Sağlık teknikeri-teknisyenleri, işlerinin bilgi ve becerilerinin gelişimine önem verdiklerinden daha düşük seviyede katkı sağladığını belirtmişlerdir. Önem verdikleri düzey ile gerçekleşen düzey arasında açıklık fazladır. Doktorlar, işlerinin bilgi ve becerilerinin gelişimine katkısından sağladıkları doyum düzeyi, sağlık teknikeri-teknisyenlerinden yüksektir. Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin doyum düzeyinin düşük olduğu belirtilebilir. Doktorların işleri gereği sürekli bir eğitim sürecinde olmaları, sürekli bilimsel çalışma, sempozyum ve toplantılara katılmaları bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlamakta olduğu söylenebilir.

“İşin eğitiminize uygunluğu” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlar; hemşireler ($p = 0$) ve memurlar ($p = 0,007$) arasında farklılaşma vardır. Doktorlar ve hemşireler işlerinin eğitimlerine uygunluğundan doyum sağlamaktadır. Memurların bu konudan beklentileri ile gerçekleşme düzeyleri arasında açıklık vardır. Doktor ve hemşirelerin, işlerinin eğitimlerine uygunluğu faktöründen doyum düzeyleri memurlardan yüksektir. Doktor ve hemşireler eğitimlerini aldıkları mesleklerini yaparken, memurlar eğitimlerine uygun olmayan işlerde görevlendirilmelerinin doyumlarını düşürdüğü söylenebilir.

“İşin kişiliğinize uygunluğu” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre sadece doktorlar ile hemşireler ($p = 0$) arasında farklılaşma vardır. Doktorların işin kişiliğe uygun olmasına verdikleri önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki açıklık hemşirelere göre daha azdır. Doktorlar işin kişiliklerine uygunluğundan hemşirelere göre daha doyumludur. Hemşirelerin bayan olması, işlerinin yoğun ve yorucu olması, nöbet, vardiya gibi çalışma şekilleri nedeniyle işlerinin kişiliklerine uygunluğundan daha düşük doyum sağlamalarına neden olabilir.

“Bölüm yöneticisinin yönetim becerisi” açısından yapılan Tukey HSD ileri analizine göre sadece sağlık teknikeri-teknisyenleri ile memurlar ($p = 0,035$) ve “işle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde bölüm yöneticilerinden anlayış ve yardım görme durumu” açısından da yine bu iki meslek grubu arasında ($p = 0,044$) farklılaşma vardır. Memurların, bölüm yöneticilerinin yönetim becerisi önem düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasındaki açıklık, sağlık teknikeri-teknisyenlerinin önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyinden daha azdır. Memurların bölüm yöneticilerinin yönetim becerisinden doyum düzeyinin fazla olduğu, sağlık teknikeri-teknisyenlerinin doyum düzeyinin az olduğu söylenebilir. Yine aynı şekilde memurlar, bölüm yöneticilerinden anlayış ve yardım görme konusunda da sağlık teknikeri-teknisyenlerinden daha doyumludurlar. Sağlık teknikeri-teknisyenlerinin bölüm yöneticilerinin yönetim anlayışından, böyle bir durumun kaynaklandığı belirtilebilir.

“İşten sağladığınız gelirin geçiminizi sağlama düzeyi” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre sadece doktorlar ile hemşireler ($p = 0$) arasında farklılaşma vardır. Doktorların, işten sağlanan gelirin geçimlerini sağlama konusuna verdikleri önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki açıklık fazladır; ancak hemşirelerin önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyindeki açıklıktan daha azdır. Her iki meslek grubu da işten sağlanan gelirin geçimlerini sağlama konusundan doyumsuzdur. Hemşirelerin doyumsuzluğunun doktorlardan fazla olduğu belirtilebilir. Bu bulguya bakarak özellikle doktorların sürekli kendilerini yenileme, mesleklerindeki gelişmeleri takip etme zorunluluğu nedeniyle eğitim harcamaları yapmaları maddi açıdan doyumlarını olumsuz etkileyebilir.

“Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla; memurlar ($p = 0,009$) ve hastabakıcılar ($p = 0,005$) arasında ve doktorlar gibi hemşirelerle; memurlar ($p = 0,029$) ve hastabakıcılar ($p = 0,005$) arasında farklılaşma söz konusudur. Alınan maaşın eğitim düzeyiyle olan tutarsızlığı konusunda; doktor, hemşire, memur ve hastabakıcıların önem düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasında açıklık mevcuttur. Anılan meslek gruplarının doyum düzeyleri düşüktür. Doktor ve hemşirelerin doyum düzeyleri, memur ve hastabakıcılardan daha da düşüktür. Doktor ve hemşirelerin eğitimlerinin zor olması ve diğer mesleklere göre süre açısından

uzun olması, böyle bir eğitimden sonra kendilerine verilen maaşın da yeterli olmaması, doyumsuz olmalarına neden olduğu söylenebilir.

“Kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği” yapılan Tukey HSD ileri analizine göre doktorlar; hemşireler ($p = 0$), sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,004$), memurlar ($p = 0$) ve hastabakıcılardan ($p = 0,009$) farklılaşmaktadır. Kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği bakımından doktor, hemşire, sağlık teknikeri-teknisyeni, memur ve hastabakıcıların önem düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasında fark vardır. Diğer meslek gruplarına göre doktorlarda fark daha azdır. Anılan tüm meslek gruplarının bu iş doyum faktöründen doyum düzeylerinin düşük olduğu; ancak diğerlerine göre doktorların doyum düzeyleri daha az düşük olduğu belirtilebilir. Döner sermaye gelirlerinden çalışanlara verilen katkı payının düşük olması ve bunun da dağıtımında eşitsizlik olmasının doyumsuzluğa neden olduğu söylenebilir. Döner sermayeden doktorlara diğer çalışanlardan daha fazla katkı payı verilmesi, doktorların doyumsuzluğunu azaltmaktadır.

“Yaptığınız işle karşılaştığınızda aldığınız ücretin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre sadece doktorlar ile hemşireler ($p = 0,002$) arasında farklılaşma vardır. Yapılan işle karşılaştırıldığında alınan ücret konusunda doktorların önem ve gerçekleşme düzeyleri arasındaki fark, hemşirelerden daha azdır. Hemşirelerin doyum düzeylerinin doktorlardan daha düşük olduğu belirtilebilir. Hemşirelerin işlerinin nöbet vb. nedenlerle yorucu olması, doktorlara göre daha az maaş ve döner sermaye gelirinden daha az katkı payı almaları, onların doyumlarının doktorlardan daha az olmasına neden olduğu belirtilebilir.

“İşteki yükselme olanakları” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla tüm diğer meslek grupları arasında ($p = 0$) farklılık vardır. İşte yükselme olanakları bakımından doktorların önem ve gerçekleşme düzeyleri arasındaki fark, diğer meslek gruplarına göre daha azdır. Doktorların bu konudan iş doyum düzeyleri yüksek iken diğerler meslek gruplarının düşüktür. Doktorlar işlerinde yükselme imkanları bulurken, diğer meslek gruplarının yükselme imkanı bulamadığı belirtilebilir. Araştırma yapılan hastanenin üniversite hastanesi olması nedeniyle asistan doktorlar uzmanlık alarak ilerleme imkanı bulurken, uzman doktorların da akademik kariyer yapma imkanlarının olduğu söylenebilir. Bu durum

da onların doyumunu olumlu etkilemektedir. İdari yönetim kadrolarının az olması, mevcut kadroların da dolu olması nedeniyle diğer çalışanların ilerleme imkanı olmaması, onların doyumlarını düşürdüğü belirtilebilir.

“Kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla; hemşireler ($p = 0$), sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,013$) ve hastabakıcılar ($p = 0,004$) arasında farklılaşma söz konusudur. Doktorların, kurumda terfilerin adil uygulanmasının gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki fark hemşireler, sağlık teknikeri-teknisyenleri ve hastabakıcılardan daha azdır. Doktorların doyum düzeyi; hemşire, sağlık teknikeri-teknisyenleri ve hastabakıcılardan daha yüksektir. Hemşire, sağlık teknikeri-teknisyenlerinin terfi uygulamasına gösterilen özenden duydukları doyum düzeyi düşüktür. Doktorlar ilerleme imkanı buldukları için doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

“Kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre sadece doktorlar ile hemşireler ($p = 0$) arasında farklılaşma vardır. Kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanması bakımından doktorların önem ve gerçekleşme düzeyleri arasındaki fark, hemşirelerden daha azdır. Hemşirelerin bu konudan beklentilerine karşılık gerçekleşme düzeyi doktorlara göre daha düşüktür. Hemşirelerin doyum düzeyleri doktorlardan daha düşüktür. Doktorlara yönelik bilimsel sempozyum, seminer ve toplantılar düzenlenirken, hemşirelere yönelik eğitim programlarının uygulanmamasının hemşirelerin doyumunu düşürdüğü söylenebilir.

“Bölümün ısıtma durumu” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla; hemşireler ($p = 0$) ve sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,047$) arasında farklılaşma vardır. Doktorların bölümün ısıtma durumu bakımından önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki fark, hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerine göre daha azdır. Doktorların bu konudan doyum düzeyleri, hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerinin doyum düzeyinden fazla olduğu söylenebilir. Doktorların çalışma ve muayene odalarının fiziksel olarak yeterliliğine gösterilen özen, doyumlarını artırdığı söylenebilir.

“Kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla; hemşireler ($p = 0,008$) ve

sağlık teknikeri-teknisyenleri ($p = 0,023$) arasında farklılaşma söz konusudur. Doktorların, kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği bakımından önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki fark, hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerine göre daha azdır. Doktorların bu konudan doyum düzeyleri, hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerinin doyum düzeyinden fazla olduğu belirtilebilir. Hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerinin yaptıkları işlerde, enfeksiyon bulaşma olasılığının yüksek olması nedeniyle hassas düşünerek bu konuda alınan tedbirlerden doyumlarının daha az olduğu söylenebilir.

“Kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre hemşireler; doktorlardan ($p = 0,002$), memurlardan ($p = 0,040$) ve hastabakıcılardan ($p = 0,015$) farklılaşmışlardır. Hemşirelerin, kurumdaki araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği bakımından gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki fark, doktor, memur ve hastabakıcılardan fazladır. Hemşirelerin doyum düzeyi; kurumdaki araç, gereç ve diğer donanım açısından doktor, memur ve hastabakıcıların doyum düzeyinden düşük olduğu belirtilebilir.

“Kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre doktorlarla; hemşireler ($p = 0$) ve hastabakıcılar ($p = 0,047$) arasında farklılaşma vardır. Doktorların, kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği bakımından önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki fark, hemşire ve hastabakıcılara göre daha azdır. Hemşire ve hastabakıcıların kantin ve yemekhane hizmetlerinden doyumunun az olduğu söylenebilir. Doktorların yemekhanesinin diğer çalışanların yemekhanesinden ayrı olması ve daha güzel olması doyum düzeylerini artırdığı belirtilebilir. Diğer çalışanların yemekhanesinin ve yemekhanede sunulan hizmetin yetersizliğinin, çalışanların doyumsuz olmalarına neden olduğu söylenebilir.

“Kurumdaki yakın çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” açısından yapılan Tukey HSD ileri analizine göre hastabakıcılar; doktorlar ($p = 0,036$), hemşireler ($p = 0,001$) ve sağlık teknikeri-teknisyenlerinden ($p = 0,033$) farklılık göstermişlerdir. Doktorların, kurumdaki yakın çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden duyduğu mutluluk bakımından önem düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasındaki fark, hemşire ve sağlık teknikeri-teknisyenlerinin göre daha azdır.

Hemşire ve sağlık teknikeri-teknişyenlerinin kurumdaki yakın çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden duyduğu doyumun, doktorlara göre az olduğu söylenebilir. Hemşirelerin genellikle nöbet usulü çalışması, nöbet tuttuğu arkadaşlarının sürekli değişmesi, çalışma arkadaşlarından duyduğu doyumunu düşürebilir.

Bu farklılık gösteren iş doyum faktörleri için “hipotez 1b” kabul edilmiştir.

Doktorların iş doyum düzeyleri hemşire, sağlık teknikeri-teknişyeni, memur ve hastabakıcıların iş doyum düzeylerinden yüksektir.

Özaltın ve diğerlerinin (2002) TSK’da görev yapan muvazzaf doktorlarda gerçekleştirdikleri çalışmada, doktorların iş doyum düzeyi yüksek bulunmuştur. Doktorların %14,5’inin işlerinden çok yüksek düzeyde, %43,8’inin yüksek düzeyde, %29,7’sinin orta düzeyde, %10,1’inin düşük düzeyde, %1,9’unun ise çok düşük düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Özaltın ve diğerleri (2002)’nin bulgularını destekler niteliktedir.

Özaltın ve diğerlerinin çalışmasında doktorların işin kendisinden, iş güvenliğinden çok yüksek düzeyde, çalışma arkadaşlarından yüksek düzeyde ve çalışma koşullarından orta düzeyde doyum sağlarken, ücretten düşük düzeyde doyum sağlamışlardır.

Toraman ve diğerleri (1997)’nin hekim ve hemşirelerin iş doyum düzeyini inceledikleri çalışmada, hekimlerin %50’si iş doyum düzeylerini çok iyi-iyi düzeylerinde, %28’i orta, %21,3’ü ise kötü- çok kötü olarak belirtmişlerdir.

Doktorların iş doyumlarının düşük olarak bulunduğu araştırmalar da vardır. Musal ve Ergin (1993) tarafından pratisyen hekimler üzerinde yapılan çalışmada, pratisyen hekimlerin iş doyum puanlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan, pratisyen hekimlerin ancak %5’4’ünün iş doyumlarının yüksek, %49,9’unun ise düşük olduğu, %44,7’sinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Pratisyen hekimlerin yaklaşık yarısının mesleklerinden doyum sağlayamadıkları anlaşılmaktadır. Hayran ve Aksayan (1991), pratisyen hekimlerin iş doyum puanlarının nötrün biraz üzerinde olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada ayrıca, pratisyen hekimlerin %35,3’ünün işinden ve çalıştığı yerden hoşnut olmadığını; %64,7’sinin de hoşnut olduklarını belirttikleri saptanmıştır.

Hemşirelerin iş doyumunu incelemek için yapılan çalışmalarda değişik sonuçlar bulunmuştur. Aksayan (1990)’in çalışmasında, hemşirelerin genel iş

doyum puanının, hemşirelerin tamamen doyumlu ya da doyumsuz olduklarını göstermeyen, fakat nötr doyumdan düşük doyuma doğru yönelen doyum düzeyinin göstergesi olarak kabul edilen bir değer olarak bulunduğu belirtilmektedir. Özaltın (1997) araştırmasında, hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğunu ve hekimlerin iş doyumundan düşük olduğunu belirlemiştir. Toraman ve diğerleri (1997)'nin hekim ve hemşirelerin mesleki doyum düzeyini inceledikleri çalışmada, hemşirelerin % 26,5 oranında çok iyi-iyi, % 44,9 orta, % 28,6'sı kötü-çok kötü düzeyinde olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmada da hemşirelerin iş doyumlarının hekimlerin iş doyumundan düşük olduğu bulunmuştur. Erigüç-Kaygın (1994) tarafından hekim ve hemşire gruplarına yapılan araştırma sonuçlarına göre, bu grupların iş doyum düzeyinin, genelde düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca hekim grubunun iş doyumunun, hemşire grubuna göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yavaş (1993), hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumunu düşük bulmuştur. İpek (2003) tarafından hemşirelere yapılan çalışmada da, hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir. Hemşireler en az “terfi olanaklarından” doyumludurlar; bunu sırasıyla “şimdiki ücret”, “işin kendisi” ve “yönetim” faktörleri izlemektedir. Diğer faktörlerle karşılaştırıldığında, hemşirelerin en fazla doyumlu oldukları faktör ise “çalışma arkadaşları”dır. Shield ve Ward (2003) hemşirelerin iş doyumsuzluğunda “terfi” ve “eğitim fırsatlarının” büyük bir etki yaptığını belirtmişlerdir. Çalışmamızda elde edilen bulgular da bunlara paralellik göstermektedir.

Aksakal ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmada, sağlık personelinin % 48,7'sinin mesleklerinden çok memnun ya da memnun olduğu, % 35'inin ise memnun olmadığı ya da hiç memnun olmadığı saptanmıştır. Ergin (1995)'in sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmaya göre, sağlık teknisyenlerinin doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Aslan ve diğerleri (1997)'nin sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya göre de sağlık teknisyenlerinin doyumları orta düzey civarında bulunmuştur. Poyrazoğlu (1992)'nin hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, hastane çalışanlarının toplam iş doyum puanları “az” düzeyde bulunmuştur. Evreni doktor, hemşire ve memur alt evrenlerine ayrılan çalışmada, alt evrenlere ait doyum düzeyleri arasında doktorlar lehine fark bulunmuştur. Ataklı ve diğerleri (2003) tarafından üniversite hastanesinde görev yapan sekreterler

üzerinde yapılan araştırmada, klinik sekreterlerinin iş doyum düzeylerinin yönetici sekreterlerinin iş doyum düzeyinden yüksek olduğu; ancak genel olarak sekreterlerin iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir.

4.2.3. Çalışanların Kurum Kıdemleri ile Doyum Faktörleri Arasındaki İlişkiler

Tablo 4.2.3.1. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.

İş Doyum Faktörleri	Kurum Kıdemleri								
	5 Yıl ve az			5 -10 Yıl arası			10 Yıldan çok		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1a	167	4,00	1,05	93	3,96	1,08	131	4,22	1,15
F1b	167	4,75	0,61	93	4,68	0,59	131	4,84	0,43
F2a	167	4,37	0,80	92	4,05	1,05	130	4,18	1,02
F2b	167	4,08	1,07	92	4,08	1,05	130	4,36	0,90
F3a	166	3,02	1,41	92	3,38	1,50	130	3,47	1,50
F3b	166	3,87	1,24	92	3,99	1,17	130	3,97	1,33
F4a	165	3,05	1,17	93	2,91	1,32	131	3,28	1,46
F4b	165	4,30	1,12	93	4,40	1,00	131	4,47	0,99
F5a	166	3,64	1,27	92	3,28	1,35	131	3,53	1,47
F5b	166	4,05	1,20	92	4,30	0,97	131	4,17	1,16
F6a	167	3,41	1,19	93	3,66	1,20	131	3,79	1,37
F6b	167	4,50	0,86	93	4,32	1,03	131	4,46	0,96
F7a	166	2,76	1,40	93	3,15	1,50	127	2,71	1,45
F7b	166	3,95	1,35	93	3,76	1,40	127	3,65	1,49
F8a	167	3,99	1,09	93	3,92	1,22	131	4,17	1,16
F8b	167	4,66	0,73	93	4,46	0,88	131	4,56	0,78
F9a	165	3,77	1,17	93	3,68	1,30	131	3,84	1,32
F9b	165	4,47	0,94	93	4,41	0,94	131	4,42	0,86
F10a	167	4,16	1,11	93	3,91	1,21	131	3,85	1,44
F10b	167	4,65	0,82	93	4,51	0,92	131	4,47	1,03
F11a	167	3,60	1,25	93	3,61	1,21	131	4,01	1,24
F11b	167	4,58	0,83	93	4,32	0,90	131	4,50	0,87
F12a	167	3,38	1,39	93	3,94	1,25	131	3,69	1,44
F12b	167	4,66	0,80	93	4,80	0,56	131	4,53	0,95
F13a	166	3,70	1,33	93	3,39	1,45	129	3,65	1,26
F13b	166	4,73	0,71	93	4,67	0,71	129	4,60	0,82
F14a	167	3,29	1,34	93	3,10	1,45	131	3,34	1,36
F14b	167	4,72	0,77	93	4,62	0,64	131	4,50	0,90
F15a	166	3,22	1,39	92	2,90	1,48	130	3,35	1,33
F15b	166	4,64	0,86	92	4,63	0,79	130	4,57	0,80
F16a	166	3,39	1,32	93	3,05	1,48	131	3,34	1,35
F16b	166	4,77	0,67	93	4,58	0,91	131	4,54	0,88
F17a	167	2,84	1,19	93	2,97	1,25	130	3,27	1,29
F17b	167	4,56	0,79	93	4,41	0,89	130	4,34	0,97
F18a	162	3,69	1,19	93	3,31	1,35	131	3,12	1,35
F18b	162	4,54	0,77	93	4,49	0,79	131	4,37	0,95
F19a	165	2,80	1,36	93	2,72	1,41	130	2,98	1,33
F19b	165	4,64	0,76	93	4,59	0,73	130	4,42	0,92

Tablo 4.2.3.1. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri (devam).

F20a	167	2,74	1,09	92	2,25	1,03	131	2,49	1,14
F20b	167	4,70	0,79	92	4,47	1,02	131	4,36	1,14
F21a	166	2,26	1,12	93	2,29	1,09	131	2,27	1,11
F21b	166	4,66	0,82	93	4,38	1,02	131	4,35	1,10
F22a	165	2,16	1,09	93	1,60	0,81	130	1,97	1,06
F22b	165	4,51	0,93	93	4,49	1,00	130	4,26	1,27
F23a	167	2,07	1,07	93	1,83	1,02	131	1,98	1,07
F23b	167	4,59	0,89	93	4,45	1,05	131	4,31	1,22
F24a	165	2,50	1,29	93	1,91	1,26	129	2,37	1,57
F24b	165	4,41	0,99	93	4,28	1,15	129	4,12	1,37
F25a	160	2,66	1,33	93	2,06	1,28	130	2,52	1,51
F25b	160	4,55	0,87	93	4,51	0,95	130	4,18	1,29
F26a	167	2,93	1,31	93	2,40	1,29	129	2,62	1,28
F26b	167	4,59	0,84	93	4,43	0,95	129	4,19	1,25
F27Aa	167	3,69	1,11	93	3,46	1,26	131	3,66	1,05
F27Ab	167	4,83	0,46	93	4,84	0,50	131	4,62	0,84
F27Ba	167	4,13	1,04	93	3,95	1,28	131	4,08	1,00
F27Bb	167	4,73	0,59	93	4,71	0,65	131	4,73	0,49
F27Ca	167	4,28	0,92	93	4,09	0,96	131	4,06	1,06
F27Cb	167	4,71	0,66	93	4,71	0,56	131	4,67	0,63
F27Da	167	3,25	1,37	92	2,95	1,44	131	2,96	1,42
F27Db	167	4,73	0,68	92	4,73	0,59	131	4,50	1,01
F27Ea	167	3,65	1,24	93	3,37	1,42	131	3,15	1,37
F27Eb	167	4,62	0,83	93	4,48	0,97	131	4,39	1,17
F28a	165	2,85	1,18	93	2,30	1,11	130	2,52	1,22
F28b	165	4,70	0,73	93	4,58	0,94	130	4,29	1,25
F29a	167	2,61	1,17	93	2,20	1,16	130	2,31	1,21
F29b	167	4,77	0,64	93	4,69	0,78	130	4,43	1,13
F30a	167	2,98	1,11	92	2,88	1,19	131	3,13	1,25
F30b	167	4,84	0,53	92	4,53	0,86	131	4,60	0,97
F31a	167	1,91	1,06	93	1,82	1,10	131	2,24	1,38
F31b	167	4,70	0,72	93	4,55	0,89	131	4,27	1,34
F32a	167	3,72	1,11	93	3,85	1,11	131	3,96	1,13
F32b	167	4,79	0,60	93	4,78	0,55	131	4,66	0,80
F33a	166	3,27	1,14	93	2,99	1,21	130	3,25	1,27
F33b	166	4,78	0,53	93	4,71	0,58	130	4,48	1,00
F34a	167	2,67	1,25	93	2,40	1,44	131	2,75	1,43
F34b	167	4,60	0,86	93	4,72	0,67	131	4,41	1,16
F35a	167	3,86	1,08	92	3,98	1,05	131	4,01	1,12
F35b	167	4,81	0,55	92	4,73	0,56	131	4,71	0,68

Tablo 4.2.3.1’de kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “kurumda iş için gerekli araç gereç ve

diğer donanımın yeterliliği”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü durumu”, “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duydukları mutluluk”, “iş seyerek yapma duygusu”, “kurumda iletişimin yeterliliği”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “çalışanın işini seyerek yapma duygusu”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “işle ilgili karşılaşılan sorunların çözülmesinde bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme durumu”, “işten sağladığınız gelirin geçiminizi sağlama düzeyi”, “kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “çalışanın işinin yeteneklerine uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “çalışanın aldığı maaşın eğitim düzeyiyle tutarlılığı”, “çalışanın işinin eğitimine uygunluğu”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “çalışanın iş performansı ile ilgili kendisine verilen bilgi”, “yapılan iyi bir iş karşılığı takdir edilme”, “yapılan işle karşılaştırıldığında alınan ücretin yeterliliği”, “kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı”, “çalışanın işinin kişiliğine uygunluğu”, “çalışanın işinde kendi kararlarını uygulama serbestliği” faktörlerinin “çok fazla” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu kıdem grubunda olan çalışanların “çok az” olarak nitelendirdiği bir iş doyum faktörü yoktur.

Kurum kıdemi 5-10 yıl arasında olan çalışanların iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma ve havalandırma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duydukları mutluluk”, “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi”, “yapılan iyi bir iş karşılığı takdir edilme”, “kurumda iletişimin yeterliliği”, “kurumda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “işin çalışanı her zaman meşgul etme düzeyi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “işle ilgili karşılaşılan sorunların çözülmesinde bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme durumu”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “çalışanın iş performansı ile ilgili kendisine verilen bilgi”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi”, “kurumda iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği”, “kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği”, “kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği”, “çalışanın işinin eğitimine uygunluğu” ve “kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen” faktörlerinin “çok fazla” düzeyde olduğu anlaşılır.

Bu kıdem grubunda bulunan çalışanların da “çok az” olarak nitelendirdiği bir iş doyum faktörü yoktur.

Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanların, iş doyum faktörlerinin önem düzeylerine bakıldığında; “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma ve havalandırma durumu”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duydukları mutluluk”, “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği”, “bölüm yöneticisinin demokrat olma düzeyi”, “işin çalışanın yeteneklere uygunluğu”, “yöneticinin yapılan işi denetlerken tarafsızlığını koruma derecesi”, “işle ilgili karşılaşılan sorunların çözülmesinde bölüm yöneticisinden anlayış ve yardım görme durumu”, “işin çalışanın kişiliğine uygunluğu” faktörlerinin “çok fazla” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu kıdem grubundaki çalışanların da “çok az” olarak nitelendirdiği bir iş doyum faktörü yoktur.

Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanların “çok fazla” düzeyde önemli gördüğü iş doyum faktörü sayısı, diğer kıdem grubundaki çalışanların “çok fazla” düzeyde önemseydiği faktör sayısından çok olduğu belirtilebilir. Genel olarak düşünüldüğünde her üç kıdem grubunun da iş doyum faktörlerini önemsedikleri ve bunlardan beklentilerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “çok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İşi severek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işin kurum dışında sağladığı saygınlık düzeyi”, “işin yeteneklere uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerin gelişimine katkısı”, “işin eğitime uygunluğu”, “işin kişiliğe uygunluğu”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “işle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi”, “bölümün temizlik, aydınlatma, ısıtma ve gürültü durumu”, “çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu belirlenmiştir. Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanların, iş doyum faktörlerinin hiçbirinin gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmamıştır.

Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken; bu faktörlerin bazılarında “fazla”, bazılarında da “orta” ve “az”

düzyde doyum sağlamaktadır. “Fazla” ve “orta” düzyde doyum sağladıkları faktör sayısı yoğunluktur.

Kurum kıdemi 5-10 yıl arasında olan çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “ok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İşi severek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklerinize uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerinizin gelişimine katkısı”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölümün aydınlatma ve ısıtma durumu”, “alışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyulan başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu belirlenmiştir. Kurum kıdemi 5-10 yıl arasında olan çalışanların iş doyum faktörlerinin hiçbirinin gerçekleşme düzeyinin “ok az” olduğu bulunmamıştır.

Kurum kıdemi 5-10 yıl arasında olan çalışanlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken, bu faktörlerden elde ettikleri doyum, bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta” ve “az” düzeydedir. “Fazla” ve “orta” düzyde doyum sağladıkları faktör sayısı yoğunluktur. Genellikle iş doyum faktörlerinden elde ettikleri doyum, beklentilerinin altındadır.

Kurum kıdemi 5-10 yıl arasında olan çalışanlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken bu faktörlerden elde ettikleri doyum, bazı faktörlerden “fazla” bazılarında da “orta” ve “az” düzyde doyum sağlamaktadır. “Fazla” ve “orta” düzyde doyum sağladıkları faktör sayısı yoğunluktur.

Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeylerine bakıldığında; hiçbir iş doyum faktörünün gerçekleşme düzeyinin “ok fazla” olmadığı belirlenmiştir. “İşi severek yapma duygusu”, “işin her zaman meşgul etme düzeyi”, “işin kurum dışında sağladığı saygınlık”, “işteki yetki ve sorumluluk dengesi”, “işin yeteneklerinize uygunluğu”, “işin bilgi ve becerilerinizin gelişimine katkısı”, “işin eğitiminize uygunluğu”, “işin kişiliğinize uygunluğu”, “kurumun sağladığı iş güvencesi”, “bölüm yöneticisinin yönetim becerisi”, “bölümün temizlik, aydınlatma ve ısıtma durumu”, “alışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” ve “yapılan iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi” faktörlerinin gerçekleşme düzeylerinin “fazla” olduğu belirlenmiştir. Kurum kıdemi

10 yıldan fazla olan çalışanların iş doyum faktörlerinin hiçbirinin gerçekleşme düzeyinin “çok az” olduğu bulunmamıştır.

Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanlar iş doyum faktörlerine çok fazla önem verirken, bu faktörlerin bazılarında “fazla” bazılarında da “orta” ve “az” düzeyde doyum sağlamaktadırlar. “Fazla” ve “orta” düzeyde doyum sağladıkları faktör sayısı çoğunluktadır. İş doyum faktörlerinden elde ettikleri doyum, beklentilerinin altındadır.

Her üç kıdem grubuna ait çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi incelendiğinde; yukarıda da belirtildiği gibi hiçbir kıdem grubu çalışanın gerçekleşme düzeyi, ne “çok az” ve ne de “çok fazla” olarak belirlenmiştir. Hiçbir faktörü “çok az” ve “çok fazla” olarak değerlendirmemişlerdir. Her üç kıdem grubunun gerçekleşen doyumlarının beklentilerinin altında olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.3.2. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.

Farklar	Kurum Kıdemi Grupları								
	5 Yıl ve az			5 -10 Yıl arası			10 Yıldan çok		
	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.	n	Ort.	S.S.
F1	167	-0,75	1,07	93	-0,72	0,98	131	-0,62	1,14
F2	167	0,29	1,11	92	-0,02	0,83	130	-0,18	1,00
F3	166	-0,84	1,61	92	-0,61	1,35	130	-0,50	1,35
F4	165	-1,25	1,59	93	-1,48	1,52	131	-1,18	1,49
F5	166	-0,42	1,74	92	-1,02	1,59	131	-0,64	1,44
F6	167	-1,09	1,29	93	-0,67	1,11	131	-0,66	1,23
F7	166	-1,19	1,83	93	-0,61	1,60	127	-0,94	1,51
F8	167	-0,67	1,14	93	-0,54	1,13	131	-0,40	1,09
F9	165	-0,70	1,09	93	-0,73	1,19	131	-0,58	1,22
F10	167	-0,50	1,11	93	-0,59	1,14	131	-0,63	1,29
F11	167	-0,98	1,32	93	-0,71	1,30	131	-0,50	1,13
F12	167	-1,28	1,53	93	-0,86	1,25	131	-0,84	1,45
F13	166	-1,03	1,48	93	-1,28	1,53	129	-0,95	1,41
F14	167	-1,43	1,41	93	-1,53	1,56	131	-1,15	1,39
F15	166	-1,42	1,57	92	-1,73	1,62	130	-1,22	1,48
F16	166	-1,38	1,47	93	-1,53	1,53	131	-1,20	1,49
F17	167	-1,72	1,40	93	-1,44	1,34	130	-1,07	1,35
F18	162	-0,85	1,30	93	-1,18	1,41	131	-1,24	1,51
F19	165	-1,84	1,55	93	-1,87	1,64	130	-1,44	1,53
F20	167	-1,96	1,36	92	-2,22	1,50	131	-1,87	1,42
F21	166	-2,40	1,35	93	-2,09	1,45	131	-2,08	1,52
F22	165	-2,35	1,50	93	-2,89	1,43	130	-2,29	1,70
F23	167	-2,51	1,53	93	-2,62	1,50	131	-2,33	1,53
F24	165	-1,92	1,63	93	-2,37	1,59	129	-1,74	1,85
F25	160	-1,89	1,52	93	-2,44	1,49	130	-1,65	1,68
F26	167	-1,66	1,43	93	-2,03	1,57	129	-1,57	1,45
F27A	167	-1,14	1,11	93	-1,38	1,33	131	-0,96	1,08
F27B	167	-0,60	0,97	93	-0,76	1,44	131	-0,66	1,03
F27C	167	-0,43	1,00	93	-0,62	0,98	131	-0,61	1,02
F27D	167	-1,49	1,46	92	-1,78	1,55	131	-1,54	1,63
F27E	167	-0,97	1,43	93	-1,12	1,68	131	-1,24	1,52
F28	165	-1,85	1,36	93	-2,28	1,48	130	-1,77	1,61
F29	167	-2,16	1,36	93	-2,48	1,46	130	-2,12	1,63
F30	167	-1,86	1,22	92	-1,65	1,35	131	-1,47	1,29
F31	167	-2,79	1,33	93	-2,73	1,55	131	-2,02	1,76
F32	167	-1,07	1,13	93	-0,94	1,04	131	-0,69	1,00
F33	166	-1,52	1,22	93	-1,72	1,38	130	-1,24	1,35
F34	167	-1,93	1,52	93	-2,32	1,62	131	-1,66	1,52
F35	167	-0,95	1,13	92	-0,75	1,11	131	-0,70	1,03

Tablo 4.2.3.3. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre İş Doyum Düzeyi Sorularına (Ne Kadardır ve Ne Kadar Önemlidir) Verdikleri Yanıtların Farklarının Önemlilik Analizleri (Tek Yönlü Varyans Analizi ve Homojenliği Testi).

Faktörler	F	p	Levene İst.	p	Faktörler	F	p	Levene İst.	p
F1	0,61	0,543	0,16	0,849	F20	1,69	0,186	2,81	0,061
F2	8,30	0,000	6,94	0,001	F21	2,26	0,105	1,77	0,171
F3	2,11	0,123	3,94	0,020	F22	4,81	0,009	3,50	0,031
F4	1,11	0,331	0,06	0,940	F23	1,11	0,332	0,72	0,486
F5	4,20	0,016	1,27	0,282	F24	3,76	0,024	7,83	0,000
F6	5,72	0,004	1,27	0,282	F25	6,97	0,001	4,91	0,008
F7	3,51	0,031	2,67	0,070	F26	2,87	0,058	0,79	0,454
F8	2,19	0,113	1,16	0,315	F27A	3,50	0,031	6,88	0,001
F9	0,59	0,556	0,56	0,571	F27B	0,60	0,548	6,75	0,001
F10	0,47	0,623	1,53	0,217	F27C	1,75	0,175	0,24	0,787
F11	5,47	0,005	2,82	0,061	F27D	1,15	0,317	1,91	0,149
F12	4,35	0,014	3,55	0,030	F27E	1,20	0,301	1,99	0,138
F13	1,46	0,233	2,00	0,137	F28	3,62	0,028	2,92	0,055
F14	2,18	0,114	1,74	0,177	F29	1,89	0,153	3,33	0,037
F15	2,93	0,054	0,76	0,467	F30	3,44	0,033	2,43	0,089
F16	1,36	0,257	0,39	0,679	F31	10,31	0,000	12,90	0,000
F17	8,25	0,000	0,68	0,505	F32	4,63	0,010	0,67	0,510
F18	3,26	0,039	3,32	0,037	F33	3,89	0,021	1,07	0,346
F19	3,05	0,048	0,95	0,386	F34	4,94	0,008	2,66	0,071
					F35	2,18	0,115	0,39	0,675

Tablo 4.2.3.2'deki verilere, daha önce Tablo 4.2.2.2'deki gibi tek yönlü varyans analizi uygulanmış (F testi), gruplar arasında fark varsa hangi ileri analizin (Post.Hoc.) uygulanacağını belirlemek için varyansların homojenliği testi (Levene istatistiği) yapılmıştır. Farklılaşan gruplar ve homojen olmayan gruplar Tablo 4.2.3.3'te koyu karakterlerle belirtilmiştir. Gruplar arası homojenliğin sağlanması durumunda ileri analiz olarak Tukey HSD, sağlanmaması durumunda ise Tamhane's T2 ileri analizi (farklılaşmaların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amaçlı) uygulanmıştır.

“İşin her zaman meşgul etme düzeyi” açısından yapılan Tamhane's T2 ileri analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olan çalışanlar; 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanlardan ($p = 0,034$) ve 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan çalışanlardan ($p = 0$) farklılaşmaktadır. İşin çalışanı meşgul etmesi bakımından, 5 yıldan az kurum kıdemi olan çalışanların gerçekleştirme düzeyi, önem düzeyinden fazla iken, 5-10 yıl

arası kurum kıdemi olan grup ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan grubun gerçekleşme düzeyi önem düzeyinden düşüktür. Bu konuda 5 yıldan az kurum kıdemi olan grubun doyum düzeyinin, 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan grup ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan grubun doyum düzeyinden yüksek olduğu belirtilebilir. İşe yeni başlayan çalışanların, işi öğrenme sürecinde olmaları işleriyle daha fazla meşgul olmalarına neden olabilir.

“İşin kurum dışında sağladığı saygınlık” faktörü açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanlar ($p = 0,011$) farklılaşmaktadır. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanların işin kurum dışında sağladığı saygınlık bakımından, önem verdikleri düzey ile gerçekleşme düzeyi arasındaki açıklığın diğer gruba göre fazla olduğu belirlenmiştir. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan grubun, 5 yıldan az kurum kıdemi olan gruptan işin kurum dışında sağladığı saygınlık açısından doyum düzeyleri düşüktür. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanlara, işlerinin toplumda yeterli saygınlık sağlamadığı ifade edilebilir.

“İşteki yetki sorumluluk dengesi” açısından yapılan Tukey HSD ileri analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olan grup; 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,022$) ve 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,009$) farklılık göstermektedirler. 5 yıldan az kurum kıdemi olan grubun, işteki yetki sorumluluk dengesinin; gerçekleşme ve önem düzeyi arasındaki fark, kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan grup ve 10 yıldan fazla olan grubun gerçekleşme ve önem düzeyi arasındaki farktan daha fazladır. 5 yıldan az kurum kıdemi olan grubun işteki yetki sorumluluk dengesinden doyum düzeyleri, diğer grupların doyum düzeyinden düşüktür. İşe yeni başlayanlara çok fazla görev verilmesi, bununla beraber deneyim eksikliği nedeniyle yetki verilmemesi böyle bir bulguyu ortaya çıkarabilir.

“İşteki monotonluk düzeyi” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanlar ($p = 0,023$) farklılaşmaktadır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların, işin monotonluk düzeyi bakımından gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasındaki açıklık 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanlardan fazladır.

“İşin kişiliğinize uygunluğu” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanlar ($p = 0,003$)

farklı görüşler bildirmişlerdir. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların işin kişiliğe uygunluğu bakımından gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasındaki fark, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleşme ve önem düzeyi arasındaki farktan daha fazladır. İşin kişiliğe uygunluğundan, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların doyum düzeyi daha yüksektir. Kurum kıdemi fazla olanların, artık işlerini benimsemiş olmaları doyumlarını yükseltebilir.

“Kurumun sağladığı iş güvencesi” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,033$) farklılaşmaktadır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların kurumun sağladığı iş güvencesi bakımından gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki farktan fazladır. 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların iş güvencesinden doyum düzeyleri, 5 yıldan az kurum kıdemi olanlardan daha fazladır. İşe yeni başlayanların aday memurluk süreçleri, aday memurluk sürecinde başarısız olma ve işlerine son verilme kaygıları, diğer çalışanlara göre doyum düzeylerini düşürebilir.

“İşte kendi kararlarınızı uygulama serbestliği” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanlar ($p = 0$) arasında fark bulunmuştur. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların işte kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha fazladır. 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların işte kendi kararlarını uygulama serbestliğinden doyum düzeyleri, 5 yıldan az kurum kıdemi olanlardan daha fazladır. İşe yeni başlayanlara deneyim eksikliğinden dolayı yeterli güven duyulmaması ve dolayısıyla karar vermede yeterli inisiyatif gösterilmemesi böyle bir bulguyu ortaya çıkarmış olabilir.

“İşle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,047$) arasında farklılaşma söz konusudur. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların işle ilgili yapılan denetimlerin yeterliliği bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha azdır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların işle ilgili yapılan denetimlerin

yeterliliğinden doyum düzeyleri, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlardan daha yüksektir. Bunun nedeni olarak işe yeni başlayanların, işe uyum sağlamaları için daha sık denetlenmesi belirtilebilir.

“İş performansı ile ilgili olarak çalışana verilen bilgi” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanlar ($p = 0,049$) arasında çok sınırdaki bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların iş performansı ile ilgili olarak çalışana verilen bilgi bakımından; gerçekleştirme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleştirme ve önem düzeyleri arasındaki farktan daha fazladır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların, iş performansı ile ilgili olarak çalışana verilen bilgiden doyum düzeyleri, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlardan daha düşüktür. Kurum kıdemi az olan çalışanlara iş performanslarıyla ilgili yeterli bilgi verilmediği söylenebilir.

“Kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan grup; 5 yıldan az kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,013$) ve 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,014$) farklılık göstermektedirler. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanların kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği bakımından gerçekleştirme ile önem düzeyleri arasındaki fark, 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleştirme ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha fazladır. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olanların kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliğinden doyumları, diğer kıdem gruplarının doyumlarından daha düşüktür. Döner sermaye katkı payı oranı, çalışanların buldukları maaş derece kademe düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Maaş derece kademe düzeyi fazla olan çalışanlar, diğerlerinden daha fazla katkı payı almaktadırlar. Kurum kıdemi az olanların maaş derece kademe düzeyi düşük olduğu için daha az katkı payı almaktadırlar. Bu durumun da döner sermaye ödemesinden doyumlarını düşürdüğü söylenebilir.

“İşte yükselme olanakları” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,024$) arasında farklılaşma vardır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, işte yükselme olanakları bakımından gerçekleştirme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar gerçekleştirme düzeyleri ile önem

düzeyleri arasındaki farktan fazladır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, işte yükselme olanaklarından doyumları, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlardan daha azdır. Genellikle işte yükselmede kıdemli olanlara öncelik verilmesi, 10 yıldan çok kurum kıdemi olan çalışanların doyumlarını artırabilir.

“Kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen” faktörü açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan grup; hem 5 yıldan az kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,017$) hem de 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,001$) farklılık göstermektedirler. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ile kurum kıdemi 5 yıldan az olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan fazladır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, kurumda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özenden doyumları, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ile 5 yıldan az kurum kıdemi olanlardan daha azdır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, terfi konusunda beklentilerinin yüksek olması ve bu beklentilerin gerçekleşmemesi onların doyumlarını düşürebilir.

“Bölümün temizlik durumu” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,042$) arasında fark vardır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların bölümün temizlik durumu bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha fazladır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların bölümün temizlik durumundan doyumları, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların doyumlarından daha düşüktür.

“Kurumda iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği” açısından yapılan Tukey HSD ileri analizine göre 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,031$) arasında farklılık vardır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliğinin gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha çoktur. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, kurumdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliğinden doyumları, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların

doyumlarından düşüktür. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların beklentilerinin fazla olması böyle bir bulgunun ortaya çıkmasına neden olabilir.

“Kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanlar ($p = 0,025$) arasında fark bulunmuştur. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların, kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki farktan daha fazladır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların kurumda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliğinden doyumları, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların doyum düzeylerinden daha düşüktür.

“Kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 ileri analizine göre 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan grup; hem 5 yıldan az kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0$) hem de 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olan gruptan ($p = 0,005$) farklılık göstermektedirler. 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların, kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği bakımından gerçekleşme durumları ile önem düzeyleri arasındaki fark, 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki farktan daha azdır. 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların kantin ve yemekhane hizmetlerinden doyumunu, diğer kıdem gruplarının doyumundan yüksektir. 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların mevcut yemekhane şartlarını benimsemiş olmaları doyumlarını yüksek çıkarabilir.

“Kurumda çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk” açısından yapılan Tukey HSD analizine göre 5 yıldan az kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanlar ($p = 0,008$) farklı görüşler bildirmişlerdir. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların, kurumda çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluk bakımından gerçekleşme düzeyleri ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi farkından daha fazladır. 5 yıldan az kurum kıdemi olanların, kurumda çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden duyulan mutluluktan doyumları, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olanların doyumlarından daha azdır. Kıdemli çalışanlar arasında zamanla kurulmuş insan ilişkileri, dostluklar; onların çalışma arkadaşlarından doyumlarını artırabilir.

“Kurumda iletişimin yeterliliği” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,018$) arasında fark olduğu sonucu elde edilmiştir. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, kurumda iletişimin yeterliliğinin gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme ve önem düzeyleri arasındaki farktan daha çoktur. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, kurumda iletişimin yeterliliğinden doyumları, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların doyumlarından daha azdır. 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların zamanla kurduğu başarılı insan ilişkilerinin doyumlarını artırdığı belirtilebilir.

“Yapılan iyi bir iş karşılığı takdir edilme” açısından yapılan Tamhane’s T2 analizine göre 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanlar ile 10 yıldan çok kurum kıdemi olanlar ($p = 0,005$) arasında farklılaşma vardır. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, yapılan iyi bir iş karşılığı takdir edilme bakımından gerçekleşme ile önem düzeyleri arasındaki fark, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların gerçekleşme ile önem düzeyleri arasındaki farktan çoktur. 5-10 yıl arasında kurum kıdemi olanların, yapılan iyi bir iş karşılığı takdir edilmeden doyumları, 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların doyumlarından azdır. 10 yıldan çok kurum kıdemi olanların zamanla beklentilerinin azalması böyle bir sonucun bulunmasına neden olabilir.

Bu farklılık gösteren iş doyum faktörleri için “hipotez 1c” kabul edilmiştir.

Bu farklılık gösteren iş doyum faktörlerinde, 10 yıldan fazla kurum kıdemi olan çalışanların iş doyum düzeyleri diğer kıdem grubundaki çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.

Kurum kıdeminin artması iş doyum düzeyini olumlu etkilemektedir. İşe yeni başlayan çalışanların beklentilerinin yüksek olması ve bunların da karşılanmaması nedeniyle doyumlarının düştüğü söylenebilir. Kıdem arttıkça beklentilerin düşmesi ve daha gerçekçi olması; kıdemli çalışanların, diğer çalışanlara göre doyumlarının daha fazla düzeyde çıkmasını sağlamaktadır.

Özaltın (1997) yaptığı çalışmada, 1-5 yıl arasında kurum kıdemi olan hekimlerin doyum düzeyinin, diğer bütün hekimlerden düşük; doyum düzeyi en yüksek olan grubun ise, 11-15 yıl hizmeti olan hekimler olduğunu bulmuştur. Aslan ve diğerleri (1997) tarafından yapılan çalışmada da çalışma yılı azaldıkça iş doyumunun düştüğü; başka bir ifade ile çalışma yılı arttıkça iş doyumunun arttığı

görülmektedir. Bodur ve diğerleri (1996) de sağlık yöneticilerinin kurumdaki görev süresinin, iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini; görev süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını bulmuştur. Yavaş (1993), hemşirelerin kurumda çalışma sürelerinin arttıkça, iş doyumlarının da yükseldiğini ortaya koymuştur. Çimen ve Şahin (2000)'in yaptıkları araştırmada, sağlık çalışanlarının kurumda hizmet sürelerinin arttıkça iş doyum düzeylerinin de yükseldiğini tespit etmişlerdir. Çalışmamızda elde edilen bulgular da bunlara paralellik göstermektedir.

Kurumda çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995)'nin araştırmasında uzman hekimlerin iş doyum düzeyleri ile meslek süresi, uzmanlık süresi ve kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Aksayan (1990) da hemşirelerin meslekte geçirdikleri süre ve kurumdaki çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Yıldırım (1999), hastane yöneticilerinin hastanedeki çalışma süreleri ile iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. İpek (2003) de yaptığı araştırmada hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır.

4.2.4. Çalışanların Kurumdan Ayrılmayı ve Tekrar Aynı Mesleği Seçmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumları

Tablo 4.2.4.1. Çalışanların Mesleklerine Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerine Göre Dağılımı.

Meslek	Ayrılmayı Düşünüyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Doktor	16	13,0	107	87,0	123
Hemşire	70	56,0	55	44,0	125
Sağlık Teknikeri- Teknisyeni	14	35,0	26	65,0	40
Memur	23	44,2	29	55,8	52
Hastabakıcı	9	19,6	37	80,4	46
Genel	132	34,2	254	65,8	386

$$X^2 = 57,66$$

$$p=0$$

Yukarıdaki tablodaki verilere yapılan Ki-Kare analizine göre çalışanların mesleklerine göre, çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünüp düşünmediklerine göre dağılımları arasında istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış ve doktorların; hemşire ($p=0$), sağlık tekniker-teknisyeni ($p=0,002$) ve memurlardan ($p=0$); hemşirelerin sağlık tekniker-teknisyeni ($p=0,021$) ve hastabakıcılardan ($p=0$); memurların hastabakıcılardan ($p=0,009$) farklı dağılım gösterdiği sonucu elde edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre “hipotez 2b” kabul edilmiştir.

Genel olarak çalışanların % 34,2’si kurumdan ayrılmayı düşünürken, %65,8’i kurumdan ayrılmamayı düşünmemektedir. Kurumdan ayrılmayı en çok düşünen meslek grubu hemşireler iken en az düşünen grup, doktorlardır. Bu bulgu, iş doyum faktörlerinden elde edilen doyum düzeyi ile paralellik göstermektedir. Hemşirelerin ağır çalışma koşulları ve işlerinden beklentilerini karşılayamamaları, onların kurumlarından ayrılmayı daha çok düşünmelerine neden olabilir. Doktorların iş doyum faktörlerinden sağladıkları doyumun diğer çalışanların doyumundan fazla olması, diğer çalışanlara göre kurumdan ayrılmayı daha az düşünmelerine etken olabilir.

Yıldırım (1999), hastane yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada, görevinden ayrılmayı isteyen hastane yöneticilerinin, görevinden ayrılmayı istemeyen hastane yöneticilerine göre daha doyumсуuz olduklarını bulmuştur.

Tablo 4.2.4.2. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerine Göre Dağılımı.

Cinsiyet	Ayrılmayı Düşünüyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Erkek	35	25,4	103	74,6	138
Kadın	97	39,1	151	60,9	248
Genel	132	34,2	254	65,8	386

$$X^2 = 7,45$$

$$p = 0,006$$

Yapılan Ki-Kare analizine göre, kadın çalışanların erkeklere göre daha yüksek oranda kurumdan ayrılmayı düşündükleri belirlenmiştir. Kadınların toplam sayısı içinde hemşirelerin büyük bir çoğunluk oluşturması, hemşirelerin de %56 gibi büyük bir oranda kurumdan ayrılmayı düşünmeleri, kadınların ayrılma oranının erkeklerden yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir. Bu bulgulara göre “hipotez 2a” kabul edilmiştir.

Tablo 4.2.4.3. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp Düşünmediklerinin Dağılımı.

Kurum Kıdemi	Ayrılmayı Düşünüyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
5 Yıl ve az	57	34,5	108	65,5	165
5 -10 Yıl arası	40	44,0	51	56,0	91
10 Yılden çok	35	26,9	95	73,1	130
Genel	132	34,2	254	65,8	386

$$X^2 = 6,92$$

$$p = 0,031$$

Yukarıdaki tablodaki verilere yapılan Ki-Kare analizine göre çalışanların kurum kıdemi gruplarına göre, çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünüp düşünmediklerinin dağılımları arasında istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış ve 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanların, 10 yıl ve daha çok kurum kıdemi olan

çalışanlardan ($p=0,008$) daha çok ayrılmayı düşündükleri sonucu bulunmuştur. Bu bulgulara göre “hipotez 2c” kabul edilmiştir.

Kurum kıdemlerine göre 10 yıl ve daha çok kurum kıdemi olan çalışanların, iş doyum düzeyi; 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanların iş doyum düzeyinden daha fazla bulunmuştu. 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanların iş doyumlarının daha az düzeyde olması, kurumlarından ayrılmayı düşünme oranlarını artırabilir.

Tablo 4.2.4.4. Çalışanların Mesleklerine Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı.

Meslek	Aynı mesleği seçer mi?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Doktor	91	75,2	30	24,8	121
Hemşire	44	35,8	79	64,2	123
Sağlık Teknikeri-Teknisyeni	16	42,1	22	57,9	38
Memur	20	37,7	33	62,3	53
Hastabakıcı	17	37,0	29	63,0	46
Genel	188	49,3	193	50,7	381

$$X^2 = 47,92$$

$$p=0$$

Yukarıdaki tablodaki verilere yapılan Ki-Kare analizine göre çalışanların mesleklerine göre tekrar meslek seçme şansı olsa aynı mesleği seçip seçmeyeceklerine göre dağılımları arasında istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış ve doktorların; hemşire ($p=0$), sağlık tekniker-teknisyeni ($p=0$) memur ($p=0$) ve hastabakıcılardan ($p=0$) farklı dağılım gösterdiği sonucu elde edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre “hipotez 3b” kabul edilmiştir.

Doktorlar diğer meslek gruplarına göre aynı mesleklerini tekrar seçmeyi düşünmektedir. Diğer meslek grupları arasında farklı bir dağılım yoktur.

Çalışanların % 49,3’ü tekrar aynı mesleği seçeceğini belirtirken, % 50,7’si tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmediğini belirtmektedir. Tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmediğini belirtenlerin içinde en fazla oranı hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin % 64,2’si tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmediğini ifade etmektedir. Hemşireliğin çalışma şartlarının ağır olması, işlerinden beklentilerinin yüksek olması ve bunların karşılanmaması böyle bir bulgunun ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

Aslan ve diğerkleri (1997) tarafından sağlık personeline yapılan araştırmada, çalışanların % 31'inin yine aynı mesleği, % 69'unun ise başka bir mesleği tercih edeceklerini belirttikleri görülmüştür. Araştırmada, yine aynı mesleği seçeceğini bildiren sağlık personelinin iş doyumunun, başka mesleği tercih edeceklerini belirtenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aksakal ve diğerkleri (1999), araştırmaları kapsamındaki sağlık personelinden % 41,2'si meslek seçiminde doğru karar verdiğini, % 42,5'i doğru karar vermediğini, % 16,3' ise kararsız olduğunu düşünmektedirler. Meslek seçiminde doğru karar verdiğini düşünenlerde mesleğinden memnun olanların (% 72,7); meslek seçiminde doğru karar verdiğini dşnmeyenlerde ise mesleğinden memnun olmayanların (% 55,9) daha fazla olduğu görülmüştür. Musal ve Ergin (1993) tarafından yapılan araştırmada da, pratisyen hekimlerin % 21,3'ünün hekimlik mesleğini seçme kararlarının doğru olduğunu düşündükleri görülmüştür. Bu düşüncede olan pratisyen hekimlerin ise ancak % 8,6'sının mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mesleki doyum düzeyi orta olan hekimlerin % 57,3, düşük olan hekimlerin % 34,1 olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamındaki pratisyen hekimlerin % 53,8'i zaman zaman kararlarının yanlış olduğunu, % 24,9'u ise yanlış meslek seçtiklerini düşünmektedirler. Bu düşüncelerde olan pratisyen hekimler arasında mesleki doyum düzeyi düşük olanların daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışmamızda elde edilen bulgular da bu incelenen araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Meslek seçimini doğru yapan, kendine uygun bir meslekte çalışma yaşamını sürdüren kişilerin, teorik olarak, işlerinden yüksek düzeyde doyumlu olacakları düşüncesi akla gelen bir varsayım olarak düşünülebilir. Ancak, incelenen tüm araştırma sonuçları için bunu söylemek zordur. Genel olarak söylemek gerekirse, doğru meslek seçmediğini; başlangıç noktasına dnlebilse başka bir mesleği tercih edeceklerini bildiren sağlık personelinin oranı azımsanmayacak ölçülerdedir. Üstelik bu kişiler genellikle doyumsuz çalışmaktadır. Öte yandan, doğru karar verdiğini, aynı mesleği tekrar seçeceğini bildirenler de yüksek doyum düzeyinde çalışmamaktadır.

Tablo 4.2.4.5. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı.

Cinsiyet	Aynı mesleği seçer mi?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Erkek	76	55,9	60	44,1	136
Kadın	112	45,7	133	54,3	245
Genel	188	49,3	193	50,7	381

$$X^2 = 3,62$$

$$p = 0,057$$

Analiz sonucunda çalışanların cinsiyetlerine göre tekrar meslek seçme şansı olsa aynı mesleği seçip seçmeyeceklerine göre dağılımları arasında istatistiksel olarak fark yoktur. Buna göre “hipotez 3a” kabul edilmemiştir.

Tablo 4.2.4.6. Çalışanların Kurum Kıdemi Gruplarına Göre Aynı Mesleği Tekrar Seçip Seçmeyeceklerinin Dağılımı.

Kurum Kıdemi	Aynı mesleği seçer mi?				Toplam
	Evet		Hayır		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
5 Yıl ve az	89	54,3	75	45,7	164
5 -10 Yıl arası	33	37,1	56	62,9	89
10 Yılden çok	66	51,6	62	48,4	128
Genel	188	49,3	193	50,7	381

$$X^2 = 7,20$$

$$p = 0,027$$

Yukarıdaki tablodaki verilere yapılan Ki-Kare analizine göre çalışanların kurum kıdemi gruplarına göre tekrar meslek seçme şansı olsa aynı mesleği seçip seçmeyecekleri düşüncelerinin dağılımları arasında istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış ve 5-10 yıl arası kurum kıdemi olan grubun, hem 5 yıldan az kurum kıdemi olan gruptan ($p=0,009$) hem de 10 yıl ve daha çok kurum kıdemi olan gruptan ($p=0,008$) daha fazla tekrar aynı mesleği seçmeyecekleri sonucu bulunmuştur.

Bu bulgulara göre “hipotez 3c” kabul edilmiştir.

5-10 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanların işlerinden beklentilerinin karşılanmaması, mesleklerinden yeterince memnuniyet duymama gibi etmenlerin, onların daha fazla bir oranda (%62,9) tekrar aynı mesleği seçmemesine neden olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Çalışanlar, genel olarak iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi bakımından; “işin kendilerini her zaman meşgul etme düzeyini” “çok fazla” olarak nitelendirirken, “kurumdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliğini” “çok az” olarak belirtmektedirler. Çalışanlar işlerinin kendilerini meşgul etmesini çok fazla yeterli bulurken, kurumdaki döner sermaye ödemesini ise en az düzeyde yeterli bulmaktadırlar. Bir diğer ifadeyle kurumdaki döner sermaye ödemesini çok yetersiz bulmaktadırlar.

Çalışanlar genel olarak iş doyum faktörlerinin önem düzeyi bakımından; “iş seyerek yapma duygusunu” ve “bölümün temizlik durumunu” “çok fazla” nitelendirirken, “işteki monotonluk düzeyini” “çok az” olarak ifade etmektedirler. Çalışanlar, işlerini seyerek yapmaya ve çalışılan bölümün temiz olmasına çok fazla önem verirken, işteki monotonluğa çok az önem vermektedirler.

İş doyum faktörleri bağımsız değişkenler açısından değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Erkekler, en fazla “iş seyerek yapmayı” yeterli bulurken, “kurumdaki döner sermaye ödemesini” en az yeterli bulmaktadır. Erkekler, en fazla “iş seyerek yapmaya” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir.

Kadınlar da “iş seyerek yapmayı” en fazla yeterli bulurken, “kurumdaki döner sermaye ödemesini” en az yeterli bulmaktadır. Kadınlar en fazla “bölümün ısıtma durumuna” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir. Hem erkekler hem de kadınlar kurumdaki döner sermaye ödemesinin yetersiz olduğunu belirtmektedirler. Her iki grup çalışan da işlerini seyerek yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Kadınlarda erkeklere göre, iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasında daha fazla fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerin iş doyum düzeyinin, kadınların iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Doktorlar, en fazla “işin her zaman meşgul etmesini” yeterli bulurken, “alınan maaşın eğitim düzeyiyle tutarlılığını” en az yeterli bulmaktadır. Doktorlar, en fazla

“işi severek yapmaya” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir. Doktorlar işlerinin yoğun olduğunu ve aldıkları maaşın eğitimlerine göre düşük olduğunu ifade etmektedirler. İşi severek yapmanın önemli bir etmen olduğunu belirtirken, iş monotonluğuna önem vermemektedirler.

Hemşireler, en fazla “işin her zaman meşgul etmesini” yeterli bulurken, “kurumdaki döner sermaye ödemesini” en az yeterli bulmaktadır. Hemşireler, en fazla “çalışılan bölümün havalandırmasına” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir. Hemşireler kurumdaki döner sermaye ödemesinin yetersiz olduğunu belirtmektedir. Çalışılan bölümün havalandırmasına çok önem verirken, işin monotonluğuna önem vermemektedirler.

Sağlık teknikeri-teknisyenleri, en fazla “işi severek yapmayı” yeterli bulurken, “işteki yükselme olanaklarını” en az yeterli bulmaktadır. Sağlık teknikeri-teknisyenleri, en fazla “işi severek yapmaya” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir. Sağlık teknikeri-teknisyenleri, işlerini severek yaptıklarını belirtmişlerdir. İşlerinde yükselme olanaklarının çok az olduğunu ifade etmektedirler. İşi severek yapmanın önemli bir etmen olduğunu belirtirken, iş monotonluğuna önem vermemektedirler.

Memurlar, en fazla “bölümün ısıtma durumunu” yeterli bulurken, “kurumdaki döner sermaye ödemesini” en az yeterli bulmaktadır. Memurlar, en fazla “çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğa” önem verirken, en az “işin monotonluğuna” önem vermektedir. Memurlar, kurumdaki döner sermaye ödemesinin çok az olduğunu ifade etmektedirler. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğun önemli bir etmen olduğunu belirtirken, iş monotonluğuna önem vermemektedirler.

Hastabakıcılar, “çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğu” en fazla yeterli bulurken, “işteki yükselme olanaklarını” en az yeterli bulmaktadır. Hastabakıcılar, en fazla “çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğa” önem verirken, en az “işte tek başına çalışma olanağına sahip olmaya” önem vermektedir. Hastabakıcılar, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğun fazla olduğunu ifade etmektedir. Hastabakıcıların çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin iyi bir düzeyde olduğu belirtilebilir. Hastabakıcılar, işteki yükselme olanaklarının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Hastabakıcılar, çalışma arkadaşları

ile olan ilişkilerden duyulan mutluluğun önemli bir etmen olduğunu belirtirken, işte tek başına çalışma olanağına sahip olma durumuna önem vermemektedirler.

Doktorların; hemşire, sağlık teknikeri-teknisyeni, memur ve hastabakıcılara göre, iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasında daha az fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre doktorların iş doyum düzeyinin, diğer çalışanların (hemşire, sağlık teknikeri-teknisyeni, memur ve hastabakıcıların) iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar, en fazla “işin her zaman meşgul etmesini” yeterli bulurken, en az “kantin ve yemekhane hizmetlerini” yeterli bulmaktadır. Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar, en fazla “iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliğine” önem verirken, en az “işte tek başına çalışma olanağına sahip olmaya” önem vermektedir. Kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar, işlerinin yoğun olduğunu, yeterince kendilerini meşgul ettiğini belirtirken, kantin ve yemekhane hizmetlerinin yetersiz olduğunu ifade etmektedirler. İş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliğinin önemli bir etmen olduğunu düşünmektedirler. İşte tek başına çalışma olanağına önem vermemektedirler.

Kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan çalışanlar, en fazla “bölümün ısıtma durumunu” yeterli bulurken, en az “döner sermaye ödemesini” yeterli bulmaktadır. Kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan çalışanlar, en fazla “bölümün aydınlatma durumuna” önem verirken, en az “işteki monotonluğa” önem vermektedir. Kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan çalışanlar, çalıştıkları bölümün ısıtma durumunun yeterli olduğunu düşünürken, döner sermaye ödemesini yeterli bulmamaktadırlar. Bölümün aydınlatma durumunun önemli bir etmen olduğunu düşünürken, işte tek başına çalışma olanağına önem vermemektedirler.

Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanlar, en fazla “iş seveerek yapma duygusunu” yeterli bulurken, en az “döner sermaye ödemesini” yeterli bulmaktadır. Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanlar, en fazla “iş seveerek yapma duygusuna” önem verirken, en az “işteki monotonluğa” önem vermektedir. Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanlar, işlerini seveerek yaptıklarını belirtirken, döner sermaye ödemesinin yetersiz olduğunu belirtmektedirler. İş seveerek yapmanın önemli bir etmen olduğunu düşünürken, işte monotonluğa önem vermemektedirler.

Kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanların; kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar ile kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan çalışanlar göre, iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasında daha az fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurum kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanların iş doyum düzeyinin, kurum kıdemi 5 yıldan az olan çalışanlar ile kurum kıdemi 5-10 yıl arası olan çalışanların iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Genel olarak çalışanların % 34,2'si kurumdan ayrılmayı düşünürken, %65,8'i kurumdan ayrılmayı düşünmemektedir. Kurumdan ayrılmayı düşünenlerin oranı azımsanmayacak boyuttadır. Kurumdan ayrılmayı en çok düşünen meslek grubu hemşireler iken en az düşünen grup, doktorlardır. Kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda kurumdan ayrılmayı düşündükleri belirlenmiştir.

Genel olarak çalışanların % 49,3'ü tekrar aynı mesleği seçeceğini belirtirken, % 50,7'si tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmediğini belirtmektedir. Tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmediğini belirtenlerin içinde en fazla oranı hemşireler oluşturmaktadır. Doktorlar diğer meslek gruplarına göre aynı mesleklerini tekrar seçmeyi daha fazla oranda düşünmektedir. Diğer meslek grupları arasında farklı bir dağılım yoktur.

Genel olarak çalışanların iş doyum faktörlerinin gerçekleşme düzeyi ile önem düzeyi arasında fark olduğu bulunmuştur. Çalışanların iş doyumları beklentilerinin altındadır. Çalışanlar iş doyum faktörlerinden en çok, işi severek yapma, işin kendilerini her zaman meşgul etmesi, çalışılan bölümün temizlik, ısıtma ve havalandırması ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden doyum sağlarken; işten sağlanan gelirin geçimi sağlama düzeyi, kurumdaki döner sermaye ödemesi, yapılan işle karşılaştırıldığında alınan ücret düzeyi, işteki yükselme olanakları, kantin ve yemekhane hizmetleri, kurumdaki iletişim ve yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme faktörlerinden çok fazla doyum sızdurlar.

5.2. Öneriler

Çalışmadan elde edilen bulgular hastane çalışanlarının, genellikle iş doyum faktörlerinden doyumlarının düşük olduğudur. Çalışanların iş doyumlarının artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmasının gerekliliği belirtilebilir.

Hastane çalışanlarının genel olarak ücret etmeninden doyumsuz olmaları önemli bir bulgudur. Ücret artırılması ve döner sermaye katkı paylarının adil dağıtılması yönünde yapılacak düzenlemeler, çalışanların iş doyumunu artırabilir.

Çalışanların, işte yükselme olanaklarının ve adil bir terfi politikasının olmayışından doyumsuzluk duydukları belirlenmiştir. İlerleme olanaklarının artırılması, terfilerin yeteneğe göre yapılması, adil bir terfi politikası oluşturulması ve bu politikanın tüm çalışanlar tarafından bilinmesinin sağlanması, çalışanların iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırabilir.

Çalışanlar kurumdaki iletişimi yeterli görmemektedir. İletişim kanallarının sürekli açık tutulması ve çalışanlara bu kanallardan düzenli bilgi verilmesi, iş doyumunu yükseltebilir. İletişim kanallarının açık olması, çalışanın işe uyumunu sağlayarak ve grup dışında kalmasını önleyerek, sosyal bir nitelik kazanmasını sağlayabilir.

Çalışanların yönetimden doyumunu artırmaya yönelik olarak; işleriyle ilgili görüş ve düşüncelerinin öğrenilmesi, önerdikleri görüş ve düşüncelere değer verilmesi, denetimin gerektiği kadar yapılması ve yapılan denetimin kusur arayıcı değil düzeltici olması gibi bir yönetim anlayışının benimsenmesi iş doyumunu olumlu etkileyebilir.

Çalışanların iş başarımları sonucunda takdir edilmemekten de memnuniyetsizlikleri görülmüştür. Yöneticiler, iş başarımları sonucunda objektif değerlendirme yaptıklarında ve başarımları ödüllendirdiklerinde çalışanların iş doyumunu artırabilir.

Çalışanlar kurum içi eğitim olanaklarının yetersiz olduğunu ifade etmektedirler. Çalışanlara yönelik hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi ve bunun sık sık yapılması iş doyumlarını artırabilir. Bu programlarla çalışanlar bir yandan mesleki bilgi ve becerilerini geliştirirken, diğer yandan da sosyal ilişkileri geliştirebilecektir.

Çalışanlar işlerindeki yetki sorumluluk dengesinin bekledikleri düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Çalışanlara sorumluluk verilir, bunun karşılığında karar verme ve uygulama özgürlüğü tanınmazsa, çalışanlar bu sorumluluklar altında ezilerek doyumsuz olabilirler. Doyumsuz çalışanların, kurum amaçları doğrultusunda hareket etmeleri ve verimli olmaları mümkün olmayabilir. Yöneticiler çalışanlara bir işin başarılması sorumluluğunu verirken, bu sorumluluk kadar yetki de devredebilmelidir. Böylece yöneticiler, çalışanlara yetki alanı içinde kendi kararlarını verme ve uygulama özgürlüğü tanımış olurlar. Böylece işin başarıma olasılığı artmış olur.

Çalışanlar yemekhane ve kantin hizmetlerinin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu hizmetlerin arzu edilen düzeye çıkartılması için alınacak tedbirler çalışanların memnuniyetini sağlayabilir.

Çalışanların kurumlarıyla bütünleşmesini sağlayacak özel günlerde kutlama, tören ve eğlence gibi sosyal faaliyetler iş doyumuna ulaşmaya katkı sağlayabilir.

Çalışanların birlikte çalıştıkları kişilerden doyumunu artırmaya yönelik olarak, çalışanlar arası işbirliği ve yardımlaşmanın teşvik edilmesi ve ekip çalışmasının özendirilmesi düşünülebilir.

Çalışanların, kurum kıdemlerinin artması, iş doyum düzeylerine olumlu etki etmektedir. Çalışma yaşamında yeni olan çalışanların, çalışma koşullarında yapılacak düzenlemelerin gerekliliği ve iş doyumlarına etkisinin olumlu olacağı söylenebilir.

İş doyumunu durağan değil, dinamiktir. Dolayısıyla, örgütlerde iş doyumunu araştırmalarının bir kez yapılmakla kalmayıp, belirli aralıklarla yinelenmesi gereği doğmaktadır. Bu sayede çalışanların doyum düzeylerinde zaman içinde yükselmenin olup olmadığı saptanarak yöneticilere kendi kendilerini değerlendirme olanağı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

1. Ak, B. **Hastane Yöneticiliği**. Ankara, 1990. s. 58
2. Aksakal, N.F., Özkan, S., Baykan, Z. ve Aycan, S. “**Gölbaşı Bölgesinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumları**” Sağlık ve Toplum Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 4, 1999. s. 9-14.
3. Aksayan, S. **Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi**. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, 1990.
4. Aktan,C.C.“MotivasyonTeorileri” <http://www.canaktan.org/yönetim/insan-yönetim/motivasyon teorileri.htm> [14.06.2005]
5. Aldemir, M.C. “**Yöneticilerin Güç Tipleri İle Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler**”, TODAİE Dergisi, 1983. Cilt: 1, Sayı: 1, s. 61-67.
6. Armstrong, M. **Personnel Management**, aktaran Günbayı, İ. **Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme**. Özen Yayıncılık. Ankara, 2000. s. 42
7. Aslan, H., Aslan, R.O., Kesepara, C., Alparslan, N.Z., Ünal, M. “**Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu**” Toplum ve Hekim Dergisi, 1997. Cilt: 12, Sayı: 82, s. 24-28.
8. Ataklı, A., Dikmetaş, E., Altınışık, S. “**Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu**” Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. H.Ü. Sağlık İdaresi Y.O. Yayını, Cilt: 6, Sayı: 2, 2003. s. 99-121.
9. Aybar, Ş. **Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri**. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum, 1995. s. 80
10. Aydın, M. **Örgütlerde Çatışma**. Bas-Yay Matbaası. Ankara, 1984. s. 7, 85
11. Balcı, A. **Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 1985. s. 44
12. Bassett, G. “**The Case Against Job Satisfaction**” Business Horizons, Cilt: 37, Sayı : 3, 1994. s. 61-68.
13. Başaran, İ.E. **Örgütsel Davranış**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:108. Ankara, 1982. s. 203-210

14. Başaran, İ.E. **Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü**. Gül Yayınevi. Ankara, 1991. s. 203-208
15. Başaran, İ.E. **Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü**. Feryal Basım. Ankara, 2000. s. 49
16. Baysal, A.C. **“İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”** İşletme Fakülte Dergisi Cilt: 16, Sayı: 2. İstanbul, 1987. s. 22-29.
17. Baysal, A.C. **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**. Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul, 1981. s. 87
18. Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. **Davranış Bilimleri I-II**. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İstanbul, 1987. s. 96
19. Bodur, S., Güler, S. **Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu**. Ulusal Halk Sağlığı Kongre Bildirisi. İstanbul, 1996.
20. Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. II. Baskı, Siyasal Kitabevi. Ankara, 1995. s. 111
21. Ceylan, A. **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu**. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Yayın No: 2. İzmit, 1998. s. 81
22. Cherrington, D.J. **Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. II. Editions, Allyn and Bacon. Boston, 1994. s. 291
23. Curry, J.D. et al. **“On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment”** Academy of Management Journal, aktaran Erigüç, G. **“Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”** Sağlık İdaresi Dergisi. H.Ü. Sağlık İdaresi Y.O. Yayını, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000. s. 8-39.
24. Çimen, M., Şahin, İ. **“Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi”** Sağlık İdaresi Dergisi. H.Ü. Sağlık İdaresi Y.O. Yayını, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000. s. 53-67
25. Çobanoğlu, N. **Toplam Kalite Yönetimi Açısından Hekimlerde İş Doyumu**. Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi Semineri. Hava Kuvvetleri Komutanlığı Sağlık Daire Başkanlığı. Ankara, 1998. s. 40-46.
26. Davis, K. **İşletmelerde İnsan Davranışı**. Çeviren : Kemal Tosun ve Diğerleri. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3028. İstanbul, 1984.

27. Davis, K. **İşletmelerde İnsan Davranışı**, aktaran Günbayı, İ. **Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme**. Özen Yayıncılık. Ankara, 2000. s. 34
28. Dereli, T. **Örgütsel Davranış**. Mentesh Kitapevi. İstanbul, 1995. s. 153-154
29. Dinçer, Ö. **Örgüt Geliştirme**. Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul, 1992. s. 143
30. Drake, R.J., Smith, P.J. **Sanayide Davranış Bilimleri**. Çev: Kemal Tosun ve Diğerleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No : 136. İstanbul, 1982. s. 263
31. Erdoğan, İ. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. I. Baskı. İstanbul, 1996. s. 231-255
32. Eren, E. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul, 1991. s. 393
33. Eren, E. **Yönetim Psikolojisi**. Genişletilmiş III. Baskı. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 105. İstanbul, 1989. s.135-139
34. Eren, E. **Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayım Dağıtım. IV. Baskı. İstanbul, 1993. s. 193-255
35. Eren, E. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Yenilenmiş V. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul, 1998. s. 433-439, 472-473
36. Ergenç, A. **“İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”** Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler. TODAİE Yayınları No : 201. Ankara, 1982. s. 312
37. Ergin, C. **Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması**. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü. Ankara, 1995.
38. Erigüç, G. **“Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”** Sağlık İdaresi Dergisi. H. Ü. Sağlık İdaresi Y.O. Yayını, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000. s. 8-39.
39. Erigüç (Kaygın), G. **Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği**. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 1994. s.92-93
40. Ersoy, F., Edirne, T. ve Yıldırım, R.C. **“Sağlık Personelinin Mesleki Doyumu”** IV. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu. İstanbul, 2001. s. 1

41. Feldman, C.D., Arnold, J.H. **Managing Individual and Group Behaviour In Organizations**. Mc. Graw-Hill International Book Company. Auckland, 1983. s. 192-197
42. Frank, E. S., Patrick, A. K. **Industrial / Organizational Psychology**. Brooks / Cole Publishing Company, Pacific Grove, 1987. s. 318
43. Gilmer, V.H. **Applied Psychology: Adjustments In Living and Work**. II. Editions, Mc Graw Hill Book Comp. New York, 1975. s. 85-87
44. Gordon, J. R. **Organizational Behavior**. New Jersey, Prentice Hall, 1999. s.89-93
45. Günbayı, İ. **Örgütlerde İş Doymu ve Güdöleme**. Özen Yayımcılık. Ankara, 2000. s. 6-13
46. Güney, S., Varoğlu, A. ve Aktaş, A. “**Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma**.” Verimlilik Dergisi, 1996, Sayı: 3. s.53-76.
47. Hayran, O., Aksayan, S. “**Pratisyen Hekimlerde İş Doymu**” Toplum ve Hekim Dergisi, 1991, Sayı: 3. s. 16-17.
48. Hellriegel, D., Slocum, W.Z. ve Woodman, W.R. **Organizational Behavior**. IV. Editions, West Pub. Comp. St Paul, 1986. s. 24
49. Horozoğlu, Ş. **Çalışanların İş Doym Düzeylerinin Karşılaştırılması**. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara, 1995.
50. Işıkhan, V. “**Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doymu**” Verimlilik Dergisi 1996, Sayı: 1. s. 117-130.
51. İncir, G. **Çalışanların İş Doymu Üzerine Bir İnceleme**. Milli Prodöktivite Merkezi Yayınları. Ankara, 1990. s.9-11, 30-34
52. İpek, H. **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara, 2003. s. 26
53. Karaca, A. **İş Tatmini ve İş ile Hemşirelik Hizmetlerinin Yerine Getirilme Düzeyleri Arasındaki İlişki İle İlgili Araştırma**. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilim Uzmanlığı Tezi. Malatya, 1998. s. 58

54. Korman, A.K. **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**. Çevirenler : İlhan Akhun ve Cevat Alkan. Ankara, 1978. s. 169
55. Locke, E.A. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Edition: Dunnette, John Wiley and Sons., USA, 1983. s. 1334
56. Luthans, F. **Organizational Behavior**, aktaran Günbayı, İ. **Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme**. Özen Yayıncılık. Ankara, 2000. s. 4
57. Mcabee, R.B., Champagne, P.J. **Organizational Behavior**. West Publishing Company. St Paul, 1987. s. 43
58. Miner, J.B. **Industrial-Organizational Psychology**. Mc-Graw Hill Int. Ed. Singapore, 1992. s. 119
59. Musal, B., Ergin, S. **“Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”** Toplum ve Hekim Dergisi, 1993. Sayı:2, s. 22-26.
60. Musal, B., Elçi, Ö.Ç., Ergin, S. **“Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum”** Toplum ve Hekim Dergisi, 1995. Cilt: 10, Sayı: 68, s. 2-7.
61. Onaran, O. **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayınları No: 470. Ankara, 1981. s. 73
62. Oral, S., Kuşluvan, Z. **“Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar”** Verimlilik Dergisi 1997, Sayı: 3. s. 93-116.
63. Özaltın, H. **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi**. GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara, 1997.
64. Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. **“Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi.”** Gülhane Tıp Dergisi, 2002. Cilt: 44, Sayı: 4. s. 423-427
65. Parter, W., Lawler, E., Hackman, R. **Behavior In Organizations**. Mc Graw Hill Book Company. New York, 1975. s. 53
66. Peker, Ö. **Örgüt Geliştirmenin Sürekliliği**. TODAİE Yayınları No:258. Ankara, 1995. s. 153

67. Poyrazoğlu, N. **Hastane alışanlarında İş Doyumu Verimlilik İlişkisi**. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara, 1992.
68. Rakich, J.S., Darr, K. **Hospital Organization and Management**. Second Edition, SP Medical Scientific Books. New York, 1978. s. 27
69. Reitz, J.H. **Behavior In Organizations**. III. Edition. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1987. s. 213
70. Robbins, S.P. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications**. IV. Editions, Prentice-Hall, New Jersey 1989. s. 134-136
71. Robbins, S.P. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications**. V. Editions, Prentice-Hall, New Jersey 1991. s. 196
72. Sabuncuoğlu, Z. **alışma Psikolojisi**. Uludağ Üniversitesi Yayınları. Bursa, 1984. s. 158
73. Sabuncuoğlu, Z. **rgtlerde Davranış**. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. Eskişehir, 1996. s. 86
74. Saydanlı, ř. **“Bir niversite Hastanesinde Hasta Bakım Hizmetlerini Sunan Hemşirelerin İş Motivasyonlarının Değerlendirilmesi”** Modern Hastane Yönetimi Dergisi 1998. Cilt: 2, Sayı: 2, s. 32-40.
75. Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. **Managing Organizational Behavior**. V. Edition. John Wiley Inc., New York, 1994. s. 144
76. Schultz, D.P., Schultz, S.E. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Behaviour**. VI Edition, Macmillan Publishing Company. New York, 1994. s. 287-288
77. Shields, M., Ward, M.E. “Improving Nurse Retention in the British National Health Service : The Impact of Job on Intentions to Quit” <http://econpapers.hhs.se/paper/izaizadps/dp118.htm> [08.06.2005]
78. Silah, M. **alışma Psikolojisi**. Selim Kitabevi Yayınları No:1. Ankara, 2001. s. 214-216
79. Spector, P.E. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences**. Sage, Thousands Oaks, 1997. s. 3
80. şahin, N.H., Durak-Batıgün, A. **“Bir zel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”** Türk Psikoloji Dergisi, 1997. Cilt: 12, Sayı: 39, s. 57-71.

81. Şahin, İ., Şahin, B. **“Hastane Çalışanlarının İş Özellikleri ve İş Doyumu”** I.Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi Kitabı. Ankara, 2000.
82. Şencan, N.S. **Ankara İlindeki Hastane ve Eczane Eczacılarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma.** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara 1994.
83. Sürekli, D. ve Tevrüz, S. **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Türk Psikologlar Derneği Yayınları. İstanbul, 1999. s. 38
84. Tortop, N. **Personel Yönetimi.** V. Baskı. Ankara, 1994. s. 121
85. Türköz, Y. **“İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Hangi Boyutlarda Ölçülmektedir?”** Modern Hastane Yönetimi Dergisi 2000. Cilt: 4, Sayı: 1. s. 4-6.
86. Ulusoy, T. **İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması.** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, 1993. s.18-23
87. Wagner, J.A., Hollenbeck, J.R. **Management of Organizational Behavior.** II. Edition, Prentice Hall Englewood Cliffs. New Jersey, 1995. s. 206
88. Vecchio, R.P. **Organizational Behavior.** The Dryden Pres. Orlando, 1988. s.124
89. Vroom, V.H. **Work and Motivation.** Third Printing. Printed In The United States of America, 1967. s. 99
90. Vural, G., Eroğlu, K., Kavuncubaşı, Ş. **“Hemşirelikte Önderlik Davranışı ve İş Doyumu”** Modern Hastane Yönetimi Dergisi 1999. Cilt: 3, Sayı: 3. s. 14-18.
91. Yavaş, Ö. **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme.** Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. İzmir, 1993. s. 3
92. Yıldırım, Y. **Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu.** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara, 1999. s. 19

Sayın Hastane Çalışanı,

Bu araştırmanın amacı sizlerin iş doyum düzeylerini belirlemektir. Bu amaç ile hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileri kapsayan sorular, ikinci bölümde işinizin çeşitli yönlerini yansıtan ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise bazı açık uçlu sorulara kısaca cevap vermeniz istenmektedir.

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans programı çerçevesinde yapılmaktadır. Sorulara vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlarla sadece bu araştırmada kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırma bulgularının gerçekçi ve yararlı olabilmesi temelde sizlerin vereceği cevapların doğru ve eksiksiz olmasına bağlıdır.

Anketi özenle ve içtenlikle doldurmak için ayıracağınız değerli zamanınız ve işbirliğinizden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Serdal İNCE
Hacettepe Üniversitesi
Sağlık İdaresi Yüksekokulu
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz:

- Kadın
 Erkek

2. Doğum Tarihiniz:/.../19.....

3. Medeni durumunuz:

- Evli
 Bekar
 Dul, boşanmış veya ayrı yaşıyor

4. Mesleğiniz:

5. Eğitim durumunuz:

- İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 İki yıllık yüksekokul
 Dört yıllık yüksekokul / Fakülte
 Bilim uzmanlığı / Altı yıllık Fakülte
 Doktora / Tıpta Uzmanlık

6. En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:

.....

7. Bu kurumda işe başlama tarihiniz: .../.../19.....

8. Mesleğinize başlama tarihiniz: .../.../19.....

BÖLÜM II

Aşağıdaki sorular işiniz ve çalıştığınız kurumla ilgili olup, iş doyumunuzu ölçmeye yöneliktir. Sorularda önce mevcut durum hakkındaki algılamanız, daha sonra ise bu konuların sizin için ne kadar önemli olduğu araştırılmaya çalışılmaktadır. Soruları; verilen ölçeğe göre **çok az'dan (1), çok fazla'ya (5)** kadar sıralan rakamlardan sadece birini işaretleyerek cevaplayınız.

1. İşinizi severek yapma duygunuz;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

2. İşinizin sizi her zaman meşgul etme düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

3. İşinizde tek başına çalışma olanağına sahip olma durumunuz;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

4. İşinizin size kurumda sağladığı saygınlık düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

5. İşinizin size kurum dışında sağladığı saygınlık düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

6. İşinizdeki yetki ve sorumluluk dengesi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

7. İşinizdeki monotonluk düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

8. İşinizin yeteneklerinize uygunluğu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

9. İşinizin bilgi ve becerilerinizin gelişimine olan katkısı;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

10. İşinizin eğitiminize uygunluğu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

11. İşinizin kişiliğinize uygunluğu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

12. Kurumunuzun size sağladığı iş güvencesi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

13. Bölüm yöneticinizin yönetim becerisi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

14. İşinizle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde bölüm yöneticilerinizden anlayış ve yardım görme durumu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

15. Bölümünüzdeki yöneticilerin demokrat olma düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

16. Yöneticinizin yaptığınız işi denetlerken tarafsızlıklarını koruma derecesi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

17. İşinizde kendi kararlarınızı uygulama serbestliğiniz;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

18. İşinizle ilgili yapılan denetimlerin yeterlilik düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

19. İş performansınızla ilgili olarak size verilen bilgi (geribildirim);

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

20. İşten sağladığınız gelirin geçiminizi sağlama düzeyi,

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

21. Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı;

ne kadardır	1	2	3	4	5
-------------	---	---	---	---	---

ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5
--------------------	---	---	---	---	---

22. Kurumunuzdaki döner sermaye ödemesinin yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

23. Yaptığınız işle karşılaştırdığınızda aldığınız maaşın yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

24. İşinizdeki yükselme olanakları;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

25. Kurumunuzda terfilerin adil uygulanmasına gösterilen özen;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

26. Kurumunuzdaki hizmet içi eğitim programlarının uygulanma oranı;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

27.

a) Bölümünüzün temizlik durumu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

b) Bölümünüzün aydınlatma durumu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

c) Bölümünüzün ısıtma durumu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

d) Bölümünüzün havalandırma durumu;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

e) Bölümünüzün gürültü düzeyi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

28. Kurumunuzdaki iş kazalarını önleyici tedbirlerin yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

29. Kurumunuzda hastalık durumlarını önleyici tedbirlerin yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

30. Kurumunuzda iş için gerekli araç gereç ve diğer donanımın yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

31. Kantin ve yemekhane hizmetlerinin yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

32. Kurumunuzdaki yakın çalışma arkadaşlarımızla olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluk;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

33. Kurumunuzdaki iletişimin yeterliliği;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

34. Yaptığınız iyi bir iş karşılığında takdir edilme;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

35. Yaptığınız iş karşılığı duyduğunuz başarı hissi;

ne kadardır	1	2	3	4	5
ne kadar önemlidir	1	2	3	4	5

BÖLÜM III

1. Kurumunuzdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır Lütfen en önemli nedenini belirtiniz.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Tekrar meslek seçme şansınız olsa aynı mesleği seçer misiniz ?

() Evet

() Hayır

3. Ortalama net aylık maaşınız (yan ödemeler dahil) ne kadardır?

..... TL.

4. Eklemek istediğiniz başka bir konu var mı? Varsa lütfen belirtiniz.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.