

Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doymu Üzerine Bir İnceleme

Gülşin ERİGÜÇ*

ÖZET

Bu çalışmada sağlık personelinin iş doymu, personelin kişisel özelliklerine göre ve konu ile ilgili olarak yapılmış bazı araştırma bulgularından yararlanılarak irdelenmiştir. Kişisel özellikler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve meslek değişkenleri ele alınmıştır. Meslek değişkeni ile ilgili olarak, ayrıca, zorunlu hizmet yükümlülüğü, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ile iş doymu arasındaki ilişkilere de değinilmiştir. İlgili araştırmalarda, bu değişkenler ile iş doymu arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak anlamlı veya anlamsız bulan sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Değişkenler ile ilgili yorumlar, özellikle iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu araştırmalara göre yapılmıştır. Buna göre, sözü edilen bu araştırmalarda, yaş ve çalışılan süre değişkenleri ile iş doymu arasında doğrusal bir ilişki olduğu, kadınların iş doymularının erkeklerden daha düşük olduğu gibi sonuçlara ulaşılabilir. Mesleklere göre incelendiğinde ise, pratisyen hekimlerin ve hemşirelerin; ayrıca, meslek seçiminin doğru olmadığını düşünenlerin, işinden ayrılma düşüncesinde olanların iş doymularının, diğerlerinden daha düşük olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları, sağlık kurumları, işinden ayrılma niyeti, meslek

An Analysis of Job Satisfaction of Health Personnel by Personal Characteristics

ABSTRACT

In this study, job satisfaction of health personnel is analyzed by personal characteristics and research findings from the topic. Age, gender, marital status, education level, duration of work and occupation were regarded as personal characteristics. For the occupation variable, the relation between job satisfaction and compulsory service, choice of occupation and future expectations from the occupation were also analyzed. In the related literature statistically both significant and insignificant findings were reached. Interpretations about these variables were made

* Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu

especially for the findings that revealed a statistically significant relationship. Accordingly, it was concluded that there was a linear relationship between age and duration of work and job satisfaction and female's job satisfaction level was lower than their male counterparts. When analyzed by occupation, the research revealed lower job satisfaction levels for general practitioners and nurses, people who thought that their choice of occupation was wrong and people who considered to quit their jobs.

Key Words: Health personnel, health institutions, intention to quit, occupation.

I. GİRİŞ

İş doyumunu, örgütsel davranış yazınında belki de en çok araştırılmış olan iş tutumudur (Blau 1999). Nitekim, konu ile ilgili önemli bir incelemesinde Locke (1976), belirtilen tarihe kadar yapılmış olan iş doyumunu ile ilgili araştırmaların sayısının en az 3350 olduğunu belirtmektedir. Kavrama duyulan ilginin temelinde, çalışanların iş doyumunun sağlanmasının artık örgütün amaçlarından biri olarak görülmesi düşüncesinin önemli bir yeri olduğu söylenebilir (Başaran 1998). Bu noktada, çağdaş yönetim kuramlarının insan kaynaklarına odaklanan bakış açısının etkilerinin de göz ardı edilmemesi gerekir.

İş doyumunu Türkiye'de de farklı örgütlerde çalışan çeşitli personel grupları için araştırma konusu yapılmıştır ve konuya duyulan ilginin giderek artan bir şekilde sürdüğü söylenebilir. Bu personel gruplarından biri de sağlık kurumlarında çalışan personeldir. İş doyumunu ile ilgili yazında, iş doyumunu etkileyen değişkenlerin yapılan iş ve/veya çalışılan örgüt ile ilgili olanlar ve kişisel özellikler olarak başlıca iki başlık altında ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında çalışanların iş doyumları ile kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi, seçilen araştırmalar kapsamında incelemektir.

II. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumunu basit anlamıyla personelin işinden ne kadar hoşlanmakta olduğudur (Cherrington 1983). İş doyumunu, kişinin işi hakkındaki genel tutumu olarak da tanımlanmakta (Robbins 1994), bu tanımlama doğrultusunda kişinin iş ve işle ilgili tutumlarının duygusal ögesi olarak görülmektedir (Dunham 1984). Başka bir tanımlamada iş doyumunu, çalışanın işini değerlendirmesiyle oluşan hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygusu ve hislerinin bir bütünü olarak ele

alınmaktadır. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, kişi, işyeri hakkında daha fazla bilgi elde ettiğinde oluşmakta ve bu nedenle gelişmesi zaman alabilmektedir. Bununla birlikte, dinamik bir kavram olan iş doyumunun, geliştiğinden daha çabuk bir şekilde azalabilmesi de söz konusudur (Newstrom, Davis 1993).

İş doyumunu kavramı, genel (overall, general) iş doyumunu ve çok boyutlu olarak ele alınarak işin farklı boyutlarından sağlanan doyum olarak başlıca iki ayrı kavram şeklinde görülmektedir. Genel iş doyumunu, kişinin iş ve işle ilgili faktörlere genel duygusal tepkilerini tanımlar ve kişinin sahip olduğu boyutların doyumunun bütünüdür bir işlevidir (Dunham 1984; Newstrom, Davis 1993). Bu ayrımın iş doyumunu ölçme tekniklerine de yansıdığı, bazı araştırmaların iş doyumunu genel iş doyumunu olarak (genellikle tek bir soruda); bazılarının da farklı iş doyumunu boyutlarından elde edilen doyumları (her boyut için ayrı sorular ile) ölçerek bunun sonucunda bir genel iş doyumunu puanına ulaştıkları görülmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, bu ikinci yöntemden her bir boyuttan elde edilen doyum da belirlenebilmektedir. Bu şekilde elde edilen iş doyumunu, ilgili boyutun adı verilerek, o boyuttan elde edilen doyum olarak adlandırılır, örneğin, işin kendisinden, çalışma ortamından, ücretten (sağlanan) doyum vb. gibi.

İş doyumunu, kişi ve iş arasındaki uygunluğu yansıtması nedeniyle, yöneticiler ve araştırmacılar için önemli bir konu olarak düşünülmektedir (Randolph 1985). İş doyumunu araştırmaları; iş tutumlarının, en çok işin niteliksel yönlerinden etkilendiğini belirlemiştir. Fakat iş doyumunun, işin bu yönleri, dolayısıyla işin veya kavramın kendisi ile doğrudan ilintili olmayan kişisel değişkenler gibi diğer değişkenler ile de ilgisi olduğu kabul edilmektedir. İş doyumunu ile ilgili olarak sıkça çalışılan kişisel değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süreleri ve meslek gibi değişkenlerdir (Cherrington 1983; Newstrom, Davis 1993).

Bu doğrultuda, bu çalışmada, sağlık personelinin kişisel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki konu edilmiştir. Yukarıda belirtilen farklı iş doyumunu ölçme yöntemleri, bu çalışmada incelenen araştırmalar için de geçerlidir. Çalışmada, anahtar kavram olarak iş doyumunu ele alındığından, farklı ölçme yöntemleri kullanmış olan araştırmalar inceleme kapsamına alınmıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde kullanılan iş doyumunu kavramı, genel iş doyumunu kavramına karşılık olarak kullanılacak, iş doyumunu boyutları ile ilgili olanlar ayrıca belirtilecektir. Yukarıda çeşitli tanımları verilen iş doyumunun,

temelde kişinin yapmakta olduğu işten hoşlanması, işini sevmesi gibi konulara odaklandığı anlaşılmaktadır. Kişinin yaptığı iş ifadesi aynı zamanda, kişinin mesleğinin ne olduğu ile de ilişkili görüldüğünden, çalışmada meslekle ilgili doyumunu sorgulayan, aslında iş doyumundan farklı olmayan konulara değinen araştırmalar da kapsam içinde tutulmuştur.

III. SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞANLAR VE İŞ DOYUMU

Diğer hizmet kurumları gibi sağlık kurumlarının da, her ne kadar gelişmiş teknik donanımdan yararlınsalar da, emek yoğun teknoloji kullanarak amaçlarına ulaştıkları belirtilmektedir (Kavuncubaşı 2000). Sağlık kurumları farklı eğitim, bilgi, ihtiyaç ve beklentilere sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı karmaşık ve işlevsel bağımlılığı olan örgütlerdir (Georgopoulos 1972). Başka bir ifade ile, sağlık kurumlarının etkili olabilmesi için gerekli etkinlikler, eğitim ve deneyimi birbirinden çok farklı personel grubunun eş anlı çalışmaları ile yürütülür. Endüstri işletmelerinden farklı olarak, sağlık kurumları, yeterli sayı ve nitelikte personel bulunmadıkça üretim gerçekleştiremezler (Kavuncubaşı, Ersoy 1998). Sağlık kurumlarında hizmet sunumunun temel belirleyicisi olan personel, verilen hizmetin kalitesini de büyük ölçüde belirlemektedir (Kavuncubaşı 2000). Sağlık kurumları gibi, verilen hizmetin kişisel olduğu ve yoğun çabayı gerektirdiği hizmet örgütlerinde etkililiğin sağlanabilmesi için, çalışanlar arasında yüksek bir doyum düzeyi gerekli görülmektedir (Curry et al. 1986).

Sağlık kurumlarının, tıbbi ve yönetsel boyutlardaki çift yönlü hiyerarşik yapıları; birlikte çalışmak durumunda olan, fakat birbirinden farklı personel gruplarını bünyelerinde barındırma, farklı uzmanlık alanlarındaki personelden oluşmaları gibi nedenlerden kaynaklanmakta olan karmaşıklığı; örgütsel davranış değişkenlerini dinamik bir ortamda incelemek isteyen araştırmacılar için zengin bir alan olarak görülmektedir (Posner, Randolph 1980).

IV. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, çalışma kapsamına alınan ve incelenen araştırmalara ilişkin bilgiler verilecektir. Ancak daha önce, araştırmaların seçilmesinde uygulanan ölçütler açıklanacaktır. Konu ile ilgili araştırmaların tümüne aynı anda yer vermek mümkün olmadığı için, hangilerinin seçileceği konusu gündeme gelmiş

ve bazı ölçütlere uymak söz konusu olmuştur. Sağlık kurumlarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ne olduğu ve kişisel özelliklere göre nasıl bir görünüm sunduğu konusu çalışmanın temel amacı olduğundan, konu ile ilgili araştırmalar öncelikle bu niteliklerine bakılarak değerlendirilmiştir. Konunun bütünlüğünü sağlaması açısından, araştırmalarda kişisel bilgilerle ilgili değişkenlerin olabildiğince birbirine yakın olmasına da dikkat edilmiştir. Ayrıca, daha önce de değinildiği gibi, meslekten elde edilen doyum, mesleki doyum veya meslekten memnuniyet gibi kavramlarla, iş doyumunu ile benzer ele alan araştırmalar olduğu görülmüş ve konuya uygunluğu nedeniyle bunlar da inceleme kapsamı içinde tutulmuştur. Çalışmada, kişinin iş doyumunu sağlamasında ve sürdürmesinde önemli olduğu düşünülen meslek seçimi, meslekle ilgili gelecekteki düşünceler ve bunların doyum ile ilişkisi gibi konulara yer verilmesi düşüncesiyle, araştırmalar bu değişkenler açısından da değerlendirilmiştir. Bunlar dışında, araştırmaların 1990'lı yıllar içinde yayınlanmış olması da göz önünde bulundurulmuştur. Bunun amacının, sağlık personelinin iş doyumlarının son yıllardaki durumunu sorgulamak olduğu belirtilebilir.

Aşağıda, bu çalışmada ele alınan araştırmalar (daha sonraları tekrarlayan ifadeler olmaması için) bu bölümde topluca tanıtılacaktır. Burada, araştırmanın hangi sağlık personeline, nerede, hangi sağlık kuruluşunda çalışanlara yapıldığı gibi bilgilere yer verilecektir. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, genelde, bu araştırmaların temel amacı sağlık personelinin iş doyumunu düzeylerini ve ilgili kavramlarla ilişkisini belirlemek olarak ifade edilebilir. İki veya daha fazla meslek grubuna uygulanan araştırmaların, meslekler arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymayı amaçladıkları da söylenebilir.

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.

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, Cimete (1996), Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan hemşireleri; Saydanlı ve diğerleri (1998) İstanbul Tıp Fakóltesi Hastanesi'nin her biriminde hasta bakımı veren yatak başı hemşirelerini araştırma kapsamına almışlardır. Bu bölümde söz edilecek bir diğer araştırma ise, Erięü 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 Özalın (1997)'ın Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)'nde görev yapan hekimleri (muvazzaf tabip) ve ordu hemşirelerini araştırma kapsamına aldıkları görölmüştür.

Ergin (1996) tarafından yüksek, orta ve düşük gelişme düzeyine göre toplam 28 ilde gerçekleştirilen araştırmada; uzman ve pratisyen hekimler, diş hekim, eczacı, hemşire, sağlık memuru ve teknisyenler ve ebelerin kapsandığı görölmüştür. Erięü-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 personeli (alışanı) ile ilgili araştırmasında, Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakóltesi, Devlet ve SSK Hastaneleri ile, merkeze bağlı sağlık ocaklarında ya da serbest olarak çalışan eczacı, diş hekim, öğretim üyesi hekim, uzman hekim, pratisyen hekim, asistan hekim, hemşire, ebe, sağlık teknisyeni ve sağlık memurlarının bulunduğu görölmüştür. Başka bir araştırma ise Aksakal ve diğerleri (1999) tarafından, Gölbaşı (Ankara) Eğitim Araştırma Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesi'ndeki birinci basamak sağlık kuruluşlarında hizmet veren sağlık

personeline uygulanmıştır. Araştırma; hekim, hemşire, ebe, ebe-hemşire, sağlık memuru, diş hekimi, memur, çevre sağlığı teknisyeni gibi meslekleri kapsamaktadır. Öte yandan, bir hastane örneğinde gerçekleştirilen araştırmalarında Şahin ve Durak-Batıgün (1997), özel bir üniversite hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve diğer sağlık ve idari tüm personel gruplarını araştırma kapsamına almışlardır.

Bu çalışmada, hastane ve sağlık yöneticilerini kapsayan araştırmalar da incelenmiştir. Yıldırım (1999) tarafından hastane yöneticilerine (hastane müdür ve hastane müdür yardımcıları) 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.

V. SAĞLIK PERSONELİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ VE İŞ DOYUMU

Bu bölümde sağlık personelinin kişisel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki ele alınacaktır. Konu; daha önce de değinildiği gibi, iş doyumunu araştırmalarında sıklıkla kullanılan değişkenler açısından irdelenmiştir. İncelenen kişisel değişkenler sırasıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi olarak sunulacaktır. Ardından zorunlu hizmet yükümlülüğü, meslek seçimi, mesleklere göre iş doyumunu düzeyleri, meslek hakkındaki geleceğe yönelik düşünceler ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere değinilecektir. Araştırma bulguları verilirken, öncelikle değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı olanlardan başlanacak, daha sonra istatistiksel olarak anlamlı ilişki veya fark bulunmayan araştırmalara yer verilecektir. Tekrarlayan ifadeler olmaması açısından bundan sonrasında kullanılacak bu gibi ifadelerden istatistiksel anlam/farkın anlaşılması gerekir.

VI. YAŞ VE İŞ DOYUMU

İş doyumunu ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken önemli ve konu ile ilgili araştırmalarda çoğu kez incelenen değişkenlerden biri yaştır. Yaşın iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olduğu bilinmektedir. Amerikan toplumunda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu doğrulayan

çeşitli araştırmalar vardır. Bu araştırmalar; yaşlı çalışanların, genç olanlara göre, işlerinden daha doyumlu olma eğilimi gösterdikleri konusunda uyusmaktadır (Reitz 1977; Newstrom, Davis 1993). Cherrington (1983) da, aynı işi yapmakta olsalar bile, iş doyumunun, genellikle, ileri yaşlardaki personelde, genç yaşlardaki personele göre daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, genç yaşlarda veya çalışma yaşamına erken başlayanlarda yüksek olan iş doyumunun otuz yaşına doğru azaldığı ve otuzbeş yaşından sonra veya yaşın ilerlemesiyle birlikte giderek arttığı da belirtilmektedir (Hayran, Aksayan 1991; Musal ve diğerleri 1995). Burada belirtilmesi gereken başka bir konu ise yaşlı çalışanların, beklentilerinin daha düşük ve gerçekçi seviyelerde olması, iş koşullarına kendilerini daha iyi alıştırmış olmaları gibi nedenlerle başlangıçta yüksek olan doyum düzeylerinde; ilerlemelerin daha az sıklıkla olması ve emeklilik gerçeklerine yönelmeleri sonucunda, sonraları düşme görülebileceğidir (Newstrom, Davis 1993).

Konu ile ilgili olarak, Musal ve Ergin (1993), 35 yaş ve üzerindeki pratisyen hekimlerin en yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemişlerdir. Başka bir ifade ile, 35 yaş ve üzerindeki pratisyen hekimlerin iş doyumları, daha genç olan hekimlere göre daha fazladır. (Araştırmada diğer yaş grupları ile ilgili bulgular verilmediğinden, en düşük iş doyumunun hangi yaş grubunda olduğu belirtilememektedir).

Benzer bulgular Erigüç-Kaygın (1994)'ın araştırmasında da elde edilmiştir. Bu araştırmadaki hekim ve hemşireler arasında iş doyumunu en yüksek olan grup 36 yaş ve üzeri; en düşük olan grup ise 19-24 yaş grubudur. Araştırmada, yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmüştür ve ayrıca yapılan korelasyon analizi sonuçları da personelin yaşının ilerlemesi ile iş doyumunun arttığını göstermektedir.

Bu iki araştırmaya benzer bulgular; Özaltın (1997)'in araştırmasının hekimlerle ilgili bulgularından da elde edilmiş ve hekimlerde en yüksek iş doyumunun, 36 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür. İş doyumunu en düşük olan hekimler ise, 30 yaş ve altında olanlardır. Araştırmanın hekimler için yapılan analizlerinde, yaşın ilerlemesi ile doyum düzeyinin arttığı görülmüştür. Aynı araştırmada hemşireler arasında en yüksek iş doyumunun, 31 yaş ve üzerindeki hemşirelerde olduğu görülmüştür. En düşük iş doyumunu ise; en genç hemşire grubunu oluşturan 23 yaş ve altındaki hemşirelerde değil,

24-30 yaş grubundadır. 23 yaş ve altındaki hemşirelerin iş doyum düzeyi, diğer iki yaş grubunun arasında yer almaktadır. Bu bulgu açısından, yukarıda bahsedilen bulgulardan biraz farklı bir sonuca ulaşıldığı söylenebilir.

Yukarıda Erigüç-Kaygın (1994)'in araştırmasında değinildiği gibi, iş doymunu ve yaş arasındaki ilişkinin korelasyon analizi yöntemiyle irdelendiği başka araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmalardan birinde Aslan ve diğerleri (1997), sağlık personelinin yaşları azaldıkça iş doyumunun düştüğünü belirlemişlerdir. Başka bir ifade ile, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı söylenebilir. Aynı bulgu, Bodur ve diğerleri (1996)'nin sağlık yöneticilerini kapsayan araştırması için de geçerlidir.

Ergin (1996)'in sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada yapılan analizler sonucunda; yaş değişkeninin önemli bir yordayıcı değişken olduğu görülmüş ve iş doymunu ile yaş arasında doğrusal bir ilişki bulunmuştur. İşinden memnun olmadığını belirtenler arasında en yüksek oran gençlerde (18-30 yaş grubu); işinden memnun olduğunu belirtenler arasında en yüksek oran ise, en yüksek yaş grubundadır (51 ve üzeri). Aynı araştırmada; sağlık personelinin iş doyumları ile ilgili olarak, "Her şeye yeniden başlasalardı aynı işi mi seçerlerdi" şeklinde bir soru yöneltilerek yapılan bir diğer incelemede, yaş değişkeninin en önemli yordayıcı değişken olarak ön plana çıktığı görülmektedir (Bu soru ile ilgili tercihler üzerinde etkili olan meslek ve çalışma süresi değişkenlerine, ilgili başlıklarda değinilecektir). Bu soruyla ters yönlü bir ilişki gösteren yaş değişkeni incelendiğinde; 18-30 yaş grubundaki sağlık personelinin %58.6'sının "başka bir işi" tercih edeceklerini belirttikleri görülmüştür. 31-50 yaş grubunda ise "başka iş" ve "aynı iş" tercihleri %50 olarak ikiye ayrılmış durumdadır. 51 ve üzeri yaş grubunda, sağlık personelinin %64.8'i "aynı işi" tercih edeceklerini belirtmektedirler. Bu sonuçlara göre, bu araştırmada da genç yaşlardaki sağlık personelinin iş doyumunun, ileri yaşlardakilerden daha düşük olduğu söylenebilir.

Buraya kadar değinilen araştırmalardan, yaş ile iş doymunu arasında anlamlı; doğrusal bir ilişki olduğu, yani yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı; otuzlu yaşlardan sonra iş doyumunun arttığı ve en yüksek iş doyumunun ileri yaş gruplarında olan personelde görüldüğü şeklinde bir sonuca ulaşılabilir. Bunun yanı sıra, yaş değişkeni ile iş doymunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995) uzman hekimlerin, Hayran ve Aksayan (1991) pratisyen hekimlerin, Cimete

(1996) ve Aksayan (1990) hemşirelerin, Aksakal ve diğerleri (1999) sağlık personelinin ve Yıldırım (1999) hastane yöneticilerinin yaşlarına göre iş doyumlarının anlamlı bir fark göstermediğini bulmuşlardır.

VII. CİNSİYET VE İŞ DOYUMU

İş doyumunu ile ilgili araştırmalarda çoğu kez çalışılan değişkenlerden bir diğeri cinsiyettir. Fakat bu araştırmalar, cinsiyet ile iş doyumunu arasında her zaman anlamlı bir ilişki olmadığına; bu ilişkinin kadın veya erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olması şeklinde değişimler de gösterebildiğine değinmektedirler (Reitz 1977; Newstrom, Davis 1993). Başka bir anlatımla, iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmaların, cinsiyetin iş doyumunu yönünden bir etken olduğunu gösterdiği, ancak hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlıklar görüldüğü belirtilebilir.

Bu çalışma kapsamında incelenen; Hayran ve Aksayan (1991)'ın pratisyen hekimler, 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. Yıldırım (1999)'ın araştırmasında, ayrıca, genel iş doyumunu düzeyleri açısından olduğu kadar, yönetim ve denetim iş doyumunu boyutu açısından da cinsiyetlere göre anlamlı fark görülmektedir. Araştırmada, cinsiyete 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 burada değinilecek olan bir diğeri araştırmada Şahin ve Durak-Batıgün (1997), iş doyumunu 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. Söz edilen son iki araştırmanın yönetim/denetim, kontrol/otonomi gibi boyutlar açısından kadınların iş doyumlarının düşük olduğunu belirtmesi, ayrıca dikkat çekicidir. Bu durumda, kadınların iş yaşamının değişik yönlerinden pek de hoşnut olmadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Bunun yanı sıra, cinsiyet ile iş doymu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995) uzman hekimlerin, Musal ve Ergin (1993) pratisyen hekimlerin, Aksakal ve diğerleri (1999) sağlık personelinin, Bodur ve diğerleri (1996) sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre iş doymularının farklı olmadığını bulmuşlardır.

VIII. MEDENİ DURUM VE İŞ DOYUMU

İş doymu ile ilgili sık sık çalışılan değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doymunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doymunu artırdığı düşünülmektedir (Newstrom, Davis 1993; Musal, Ergin 1993).

Bu çalışmada incelenen araştırmalar açısından bakıldığında, Hayran ve Aksayan (1991)'in pratisyen hekimler, Erigüç-Kaygın (1994)'in hekim ve hemşireler, Özaltın (1997)'in hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarda, evlilerin iş doymununun bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, Yıldırım (1999), medeni duruma göre anlamlı fark gösteren tek iş doymu boyutu olan yönetim ve denetim boyutunda, evli yöneticilerin iş doymununun daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Bunun yanı sıra, medeni durum ile iş doymu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995) uzman hekimlerin, Musal ve Ergin (1993) pratisyen hekimlerin, Aksayan (1990), Cimete (1996) ve Özaltın (1997) hemşirelerin, Aksakal ve diğerleri (1999) ile Aslan ve diğerleri (1997) sağlık personelinin ve Yıldırım (1999) hastane yöneticilerinin medeni durumları ile genel iş doymuları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır.

IX. EĞİTİM DÜZEYİ VE İŞ DOYUMU

İş doymu ile ilgili sık sık çalışılan değişkenlerden biri eğitim düzeyidir. Araştırmalarda, eğitim ile iş doymu arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı, değişimler gösterdiği görülmüştür. Eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların, yetenekleri nedeniyle daha iyi işlerde çalışma nedeniyle daha doymulu olabilecekleri düşünülse de, bunu destekleyen bulgular azdır. Bazı araştırma sonuçlarının ise eğitim düzeyi yükseldikçe iş doymununun azalacağı doğrultusunda sonuçlar verdiği söylenebilir. Çoğu araştırma, eğitim düzeyi ile

iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki de göstermemektedir (Reitz 1977; Aksayan 1990; Newstrom, Davis 1993).

Bu çalışma kapsamında incelenen araştırmalarda konunun, eğitim düzeyi ile olduğu kadar, mezun olunan okul değişkeni ile de ele alındığı görülmüştür. Özaltın (1997) tarafından TSK'indeki hekimlere yapılan araştırmada, sivil tıp fakültelerinden mezun olan tabiplerin genel iş doyum düzeyleri, Gülhane Askeri Tıp Fakültesi'nden mezun olan tabiplerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Saydanlı ve diğerleri (1998), hemşirelik eğitimi Sağlık Meslek Lisesi ve ön lisans düzeyinde olanların iş doyumunun, diğer gruba göre (lisans, yüksek lisans) daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Burada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki saptandığı, eğitim düzeyinin yüksek olmasının iş doyumunu düşürdüğü söylenebilir. Yazarların da değindiği gibi, mesleki rolleri uygulama güçlüğü, eğitim sonucu elde edilen bilgi birikiminin çeşitli nedenlerle uygulanamamasının, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olduğu söylenebilir.

Yıldırım (1999) tarafından hastane yöneticilerine yapılan araştırmada, Sağlık İdaresi Yüksekokulu (SİYO) mezunu hastane yöneticilerinin genel iş doyumunun, diğer eğitim kurumlarından mezun olan hastane yöneticilerine göre, daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca, SİYO mezunlarının gelişme ve yükselme, birlikte çalışılan kişiler, iş ve niteliği, örgütsel ortam iş doyumunu boyutlarından da doyumsuz oldukları görülmektedir. Yöneticilik eğitimi alan bu okul mezunlarının, çalışma yaşamlarında genel anlamda ve sözü edilen boyutlar açısından bakıldığında düşük doyum göstermeleri, yöneticilerin mesleklerini uygularken karşılaştıkları sorunlara işaret etmekte olduğu düşüncesiyle önemli görülmektedir.

Bunun yanı sıra, eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Cimete (1996), Aksayan (1990) ve Özaltın (1997) hemşirelerin, Aksakal ve diğerleri (1999) sağlık personelinin, Bodur ve diğerleri (1996) sağlık yöneticilerinin yöneticilik eğitimi ve mezun olunan okul ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır.

X. MESLEKTE VEYA İŞYERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İŞ DOYUMU

İş doyumunu ile ilgili sıkça çalışılan konular arasında meslekteki ve iş yerindeki çalışma süreleri gibi değişkenlerin de olduğu görülmektedir (Newstrom, Davis 1993).

Bu çalışmada incelenen araştırmalarda meslekte veya iş yerinde çalışma sürelerinin, bazı araştırmalarda da her ikisinin birden incelendiği görülmüştür. 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.

Cimete (1996)'nin araştırmasında, on yıl ve daha fazla çalışan hemşirelerin iş doyumlarının, diğer gruplardan daha yüksek; en düşük iş doyumunu olan grubun da 1-4 yıl çalışanlar olduğu görülmektedir.

Özaltın (1997), 1-5 yıl arasında hizmeti olan hekimlerin doyum düzeyinin, diğer bütün hekimlerden daha düşük; doyum düzeyi en yüksek olan grubun ise, 11-15 yıl hizmeti olan hekimler olduğunu bulmuştur. Yazarın da belirttiği gibi, hekimlerde hizmet süresi arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığı, ancak hizmet süresi 15 yılı geçince (16-20 yıl grubu) doyum düzeyinin az da olsa düşme eğilimine girdiği görülmektedir. Araştırmanın hemşirelerle ilgili bulgularında, 6-10 yıl arasında hizmeti olan hemşirelerin doyum düzeylerinin, diğer gruplardan daha düşük olduğu görülmektedir. İş doyumunu en yüksek olan grubun ise, 16-20 yıl hizmeti olan hemşireler olduğu anlaşılmaktadır.

Erigüç-Kaygın (1994)'in araştırmasında hekim ve hemşirelerin hem meslekteki ve hem de halen çalışmakta oldukları hastanedeki çalışma süreleri ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırmada; mesleğinde 10 yıldan fazla, aynı hastanede 6 yıldan fazla çalışanların en yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. İş doyumunu en düşük olan grupların ise, mesleğinde 5 yıl ve daha az, aynı hastanede 3 yıldan az süredir çalışan hekim ve hemşirelerde olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, meslekte ve halen çalışılan hastanede çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, meslekte ve hastanedeki çalışma süreleri arttıkça, iş doyumunun da arttığı görülmektedir.

Benzer bir sonuç da Aslan ve diğerleri (1997) tarafından sağlık personeli için bulunmuştur. İş doyumunu puanlarının çalışma yılıyla negatif korelasyon gösterdiği araştırmada, çalışma yılı azaldıkça iş doyumunun düştüğü; başka bir ifade ile çalışma yılı arttıkça iş doyumunun arttığı görülmektedir.

Ergin (1996)'in araştırmasında, sağlık personelinin iş doyumunu ile ilgili yapılan analizlerde, yaş dışında, çalışma süresinin de önemli bir diğer yordayıcı değişken olduğu belirtilmektedir. Araştırmada; çalışma süresi değişkeninin, yaş değişkeni ile tamamen paralel özellikler taşıdığı belirtilmektedir. Buna göre çalışma süresi az olan personelin iş doyumunun daha düşük olduğu söylenebilir.

Bodur ve diğerleri (1996) de sağlık yöneticilerinin mesleki görev süresinin, iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini; görev süresi arttıkça iş doyumunun da attığını bulmuşlardır.

Buraya kadar söz edilen araştırmalara göre, iş doyumunun meslek/hizmet süresi fazla olan personelde yüksek olduğu, en düşük iş doyumunu düzeylerinin çalışma süreleri az olan personelde görüldüğü; meslekte ve/veya iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu sürelerin artmasıyla iş doyumunun da arttığı sonuçlarına ulaşılabilir. Bunun yanı sıra, meslek ve iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Musal ve diğerleri (1995)'nin araştırmasında uzman hekimlerin iş doyumunu düzeyleri ile meslek süresi, uzmanlık süresi, işyerindeki çalışma süreleri ve uzmanlık dalı gibi mesleki özellikler arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Aksayan (1990) da hemşirelerin meslekte geçirdikleri süre ve işyerindeki çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Yıldırım (1999), hastane yöneticilerinin hastanedeki çalışma süreleri ve hastane yöneticisi olarak çalışma süreleri ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında; Bodur ve diğerleri (1996) sağlık yöneticilerinin yöneticilik süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bulmuşlardır.

XI. ZORUNLU HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ DOYUMU

Bu çalışmada, sağlık sektörüne özgü önemli bir özellik olan zorunlu hizmet yükümlülüğü değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişki de incelenmiş; çalışma kapsamındaki araştırmalardan Musal ve Ergin (1993)'in, Özaltın (1997)'in

hekimlerin zorunlu hizmet yükümlülüğü ile iş doymu arasındaki ilişkiyi ele aldıkları görülmüştür.

Musal ve Ergin (1993), zorunlu hizmet yükümlülüğünün mesleki ve sosyal yönlerden olumlu bir süreç olduğunu düşünen pratisyen hekimlerin iş doymu düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Yazarların da belirttiği gibi, pratisyen hekimlerin zorunlu hizmeti mesleki ve sosyal açılarından olumlu koşullarda tamamlamaları mesleki doymu olumlu yönde etkilemektedir.

Özaltın (1997)'ın araştırmasında, mecburi hizmet süresini normal veya çok gören hekim gruplarının iş doym düzeyleri arasında; ayrıca hekimlerin mecburi hizmetlerini tamamlama durumlarına göre iş doymları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

XII. MESLEK SEÇİMİ VE İŞ DOYUMU

Bu bölümde sağlık personelinin meslek seçimleri ve iş doymu (veya mesleki doymu) arasındaki ilişki incelenecektir.

Musal ve diğerleri (1995) tarafından yapılan çalışmada, uzman hekimlerin %43.7'sinin hekimlik mesleğini seçme kararlarının doğru olduğunu düşündükleri görülmüştür. Bu düşüncede olan uzman hekimlerden %60.6'sının mesleki doym düzeylerinin orta-yüksek (çalışmada yüksek puan alan 6 kişi bu gruba eklenmiştir) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, doğru karar verdiğini düşündüğü halde, doym düzeyi düşük olan hekimlerin %39.4 olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki uzman hekimlerin %47.7'si zaman zaman kararlarının yanlış olduğunu, %8.6'sı ise yanlış meslek seçtiklerini düşünmektedirler. Bu düşüncelerde olan uzman hekimler arasında mesleki doym düzeyi düşük olanların daha fazla olduğu görülmüştür (sırasıyla %62.5 ve %84.6). Bu araştırma sonuçlarına göre, meslek seçimini doğru yaptığını düşünmekte olmalarına rağmen, uzman hekimlerin çoğunun orta, diğerlerinin de (yaklaşık %40) düşük doym sağlayarak mesleklerini sürdürmekte oldukları anlaşılmaktadır. Hekimlerin yarısından fazlasının (toplam %56.3), kararlarının zaman zaman yanlış olduğunu veya yanlış olduğunu düşündükleri ve bu hekimler arasında mesleğinden doym sağlayanların daha az olduğu da söylenebilir.

Musal ve Ergin (1993) tarafından yapılan arařtırmada da, pratisyen hekimlerin %21.3'ünün hekimlik mesleđini seęme kararlarının dođru olduđunu dūřındıkları gōrūlmūřtur. Bu dūřüncede olan pratisyen hekimlerden ise ancak %8.6'sının mesleki doyum dūzeylerinin yūksək olduđu gōrūlmektedir. Bununla birlikte, mesleki doyum dūzeyi orta olan hekimlerin %57.3, dūřūk olan hekimlerin %34.1 olduđu bulunmuřtur. Arařtırma kapsamındaki pratisyen hekimlerin %53.8'i zaman zaman kararlarının yanlıř olduđunu, %24.9'u ise yanlıř meslek seętiklerini dūřünmektedirler. Bu dūřüncelerde olan uzman hekimler arasında mesleki doyum dūzeyi dūřūk olanların daha fazla olduđu gōrūlmūřtur (sırasıyla %47.8 ve %67.8). Bu arařtırma sonuęları, yukarıda uzman hekimlerde sōz edilen durumdan daha da ęarpıcı sonuęlar vermektedir. Pratisyen hekimlerin olduęca būyūk bir kısmı (toplam %88.7), zaman zaman yanlıř veya yanlıř karar verdiklerini dūřünmektedirler. Bu dūřüncede olanların neredeyse tamamı (birinci grupta %93.2, diđer grupta tamamı) orta veya dūřūk doyum sađlayarak mesleklerini sūrdürmektedirler.

Saydanlı ve diđerleri (1998)'nin arařtırmasında, hemřirelerin %65.9'u mesleđi isteyerek, %30.9'u da istemeyerek seętiklerini belirtmektedirler. Hemřirelerin %66.7'si mesleđinden memnun iken, %29.3'ü memnun olmadıklarını belirtmektedirler. Mesleđi isteyerek seęme ve memnun olma yūzdelerinin birbirine yakın olduđu gōrūlmektedir.

Aksayan (1990) da arařtırmasında hemřirelik mesleđini seęme nedenlerine gōre iř doyumunu incelemiř, mesleđi hemřireliđin konusunu ve uđrařı alanını sevdiđi ięin bilinęli olarak seętiđini belirten hemřirelerin iř doyumunun, diđer nedenler ile seęim yaptığına belirten hemřirelerine gōre yūksək olduđu bulmuřtur. Buna gōre, yazarın da belirttiđi gibi, mesleđi bilinęli olarak seęmenin, hemřirelerin iř doyumunu dūzeyleri üzerinde etkili bir deđiřken olduđu sōylenebilir.

Aslan ve diđerleri (1997) tarafından sađlık personeline yapılan arařtırmada, ęalıřanların %31'inin řimdi liseyi bitirmiř olsa yine aynı mesleđi, %69'unun ise bařka bir mesleđi tercih edeceklerini belirttikleri gōrūlmūřtur. Arařtırmada, yine aynı mesleđi seęeceđini bildiren sađlık personelinin iř doyumunun, bařka mesleđi tercih edeceklerini belirtenlerden daha yūksək olduđu belirlenmiřtir.

Aksakal ve diğerleri (1999), araştırmaları kapsamındaki sağlık personelinden %41.2'si meslek seçiminde doğru karar verdiğini, %42.5'i

doğru karar vermediğini, %16.3'ü ise kararsız olduğunu düşünmektedirler. Meslek seçiminde doğru karar verdiğini düşünenlerde mesleğinden memnun olanların (%72.7); meslek seçiminde doğru karar verdiğini düşünmeyenlerde ise, mesleğinden memnun olmayanların (%55.9) daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca, personelin %62.5'inin, meslekleri yerine başka bir mesleği tercih etmiş olmayı istedikleri de belirtilmektedir.

Ergin (1996)'in sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada yöneltilen "Her şeye yeniden başlasalardı aynı işi mi seçerlerdi" şeklindeki soruda, sağlık personelinin %53.4'ü başka bir işi, %46.6'sı aynı işi seçeceklerini belirtmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, sağlık personelinin söz konusu tercihleri üzerinde etkili olan yordayıcı değişkenlerden birinin de meslek olduğu görülmüştür. Aynı işi seçeceğini belirtenlerin en fazla olduğu grup uzman doktorlardır (%62.5). Onları eczacılar (%55.6) ve diş hekimleri (%53.2) izlemektedir. Yazarın da belirttiği gibi, bu üç meslek grubunda aynı işi seçeceklerini söyleyenlerin oranı, başka bir işi seçeceklerini söyleyenlerden fazladır. Buna karşın, pratisyen doktorlar, ebeler, sağlık teknisyenleri ve hemşirelerde durum tersinedir. Pratisyen hekimlerin %52.9'u, hemşirelerin %67.2'si, sağlık teknisyenlerinin %62.3'ü ve ebelerin %62.5'i başka bir işi tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Yazarın da belirttiği gibi, bu mesleklerde her şeye yeniden başlayabilse, başka bir iş yapacaklarını söyleyenler diğerlerinden fazladır.

Meslek seçiminin kişinin yaşamındaki yeri kuşkusuz çok önemlidir. Kişi gününün büyük bir kısmını mesleği ilgili uğraşlarla geçirmektedir. İş doyumunun yaşamdan elde edilen doyumla da ilintili olduğu düşünülürse, konunun önemi daha da artmaktadır. Meslek seçimi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin sorgulandığı bu bölümde ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Meslek seçimini doğru yapan, kendine uygun bir meslekte çalışma yaşamını sürdüren kişilerin, teorik olarak, işlerinden yüksek düzeyde doyumlu olacakları düşüncesi konu ile ilgili akla gelen ilk varsayımlardan biri olarak düşünülebilir. Ancak, burada incelenen tüm araştırma sonuçları için bunu söylemek zordur. Genel olarak söylemek gerekirse, doğru meslek seçmediğini; başlangıç noktasına dönülebilse başka bir mesleği tercih edeceğini bildiren sağlık personelinin oranı, azımsanmayacak ölçülerdedir. Üstelik bu kişiler, genellikle doyumsuz olarak çalışmaktadırlar. Öte yandan, doğru karar verdiğini, aynı

mesleği tekrar seçeceğini bildirenler de yüksek doyum düzeyinde çalışmamaktadırlar. Bu durum, konunun ilginçliğini daha da artırmaktadır.

XIII. MESLEK VE İŞ DOYUMU

Amerikan toplumunda, çalışanların iş doyumunun mesleklere göre değişebildiği, hiyerarşik olarak mesleğinde üst kademelerde bulunanların daha doyumlu oldukları yönünde çeşitli araştırmalar olduğu görülmektedir (Reitz 1977; Newstrom, Davis 1993). Bu başlık altında, sağlık personelinin iş doyumları, mesleklerinden memnun olup olmadıkları konusu irdelenecektir.

Uzman hekimlerin mesleki doyumlarını ele aldıkları araştırmada Musal ve diğerleri (1995), bu hekimlerin mesleki doyum puanlarının düşük olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada ayrıca, uzman hekimlerin %54.3'ünün düşük, toplam %45.7'sinin ise orta ve yüksek düzeyde olduğu da belirlenmiştir. Yazarların da belirttiği gibi, uzman hekimlerin yarısından fazlasının mesleki doyum düzeylerinin düşük olması dikkat çekmektedir. Nitekim, bu hekimler arasında yüksek doyum sağlayarak çalışanların oranı sadece %4'tür.

Musal ve Ergin (1993) tarafından pratisyen hekimler üzerinde yapılan araştırmada da, pratisyen hekimlerin mesleki doyum puanlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan, pratisyen hekimlerin ancak %5.4'ünün mesleki doyumlarının yüksek, %49.9'unun ise düşük olduğu, %44.7 orta düzeyde olduğu görülmüştür. Yazarların da belirttiği gibi, pratisyen hekimlerin yaklaşık yarısının mesleklerinden doyum sağlayamadıkları anlaşılmaktadır.

Pratisyen hekimlerle ilgili bir başka araştırmada ise 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.

Cimete (1996)'nin araştırmasında, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Aksayan (1990)'ın araştırmasında ise, hemşirelerin genel iş doyum puanının, hemşirelerin tamamen doyumlu ya da doyumсу olduklarını göstermeyen, fakat nötr doyumdan düşük doyumya doğru yönelen doyum düzeyinin göstergesi olarak kabul edilen bir değer olarak bulunduğu belirtilmektedir.

Özaltın (1997) araştırmasında, hekimlerin iş doyum düzeylerinin yüksek, hemşirelerin ise orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Öte yandan, araştırma kapsamındaki hekimlerin, hemşirelerden daha doyumlu olduklarını belirtilmektedir. Araştırmada ayrıca, hekimlerin %58.4'ünün yüksek-çok yüksek, %29.6'sının orta, %12'sinin ise düşük-çok düşük düzeyde doyum sağladıkları görülmüştür. Aynı araştırmada, hekimlerin mesleki statülerine göre genel iş doyum düzeylerine de bakılmış, bu iki değişken arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, iş doyum düzeyleri en yüksek olan grup uzman hekimler iken, en düşük olan grup ise pratisyenlerdir. Asistanların doyum düzeyleri ise bu iki grubun arasındadır. Araştırma sonuçlarına göre, pratisyen ve asistan hekimlerin iş doyumları orta düzeyde bulunurken, uzman hekimlerin yüksek düzeyde doyum sağladıkları söylenebilir. Araştırmanın bu bulguları, yukarıda değinilen araştırmalardan biraz farklı sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Aynı mesleği yürütmekte olan hekimlerin, bu anlamda meslek dışında başka etkenlerden etkilendikleri düşünülebilir. Pratisyen hekimlerin en düşük doyuma sahip oldukları bulgusu ise bu meslek grubu ile ilgili daha önceki bölümde ve yukarıdaki söz edilen araştırmalar ile ilişkilendirildiğinde çarpıcı olarak değerlendirilebilir. Araştırmada hemşirelerin ise, %29.4'ünün yüksek-çok yüksek, %43.6'sının orta, %27'sinin ise düşük-çok düşük düzeyde doyum sağladıkları anlaşılmaktadır. Bu araştırmanın hekimlerle ilgili bulguları ile birlikte düşünüldüğünde, hemşirelerin hekimler kadar doyumlu olmadıkları söylenebilir.

Toraman ve diğerleri (1997)'nin hekim ve hemşirelerin mesleki doyum düzeyini de inceledikleri araştırmada, hekimlerin % 50'si mesleki doyum düzeylerini çok iyi-iyi düzeyinde, % 28'i orta, % 21.3'ü ise kötü-çok kötü olarak belirtmişlerdir. Hemşireler ise % 26.5 oranında çok iyi-iyi, % 44.9 orta, %28.6'sı kötü-çok kötü düzeyinde olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar, hekimlerin hemşirelere göre daha yüksek oranda mesleki doyum düzeyine ulaştıklarına işaret etmektedirler. Bu araştırmada, yukarıda söz edilen Özaltın (1997)'in araştırması ile, özellikle hemşireler açısından, benzer sonuçlara ulaşıldığı belirtilebilir. Bu iki araştırmadan birinin TSK genelinde ve diğerinin GATA Eğitim Hastanesi'nde yürütülmüş olduğunun belirtilmesinde yarar görülmektedir.

Erigüç-Kaygın (1994) tarafından hekim ve hemşire gruplarına yapılan araştırmada sonuçlarına göre, bu grupların iş doyum düzeyinin, genelde, düşük

olduğu bulunmuştur. Ayrıca hekim grubunun iş doyumunun, hemşire grubuna göre daha yüksek olduğu da görülmektedir.

Araştırmalarında hemşireler, hekimler ve diğer personelin iş doyumunu açısından yaptıkları karşılaştırma sonucunda Şahin ve Durak-Batıgün (1997), iş doyumunun işletme politikaları, kontrol/bağımsızlık, kişilerarası ilişkiler boyutlarında hemşirelerin diğer gruplara göre daha sıkıntılı durumda olduklarının görüldüğünü belirtmektedirler. Hekimlerin hemşirelerden daha doyumlu oldukları konular ise bireysel faktörler ve ücretle ilgili olanlardır. İş doyumunu ve ayrıca stres belirtileri açısından bakıldığında, araştırmanın yapıldığı hastanede, hemşirelerin en sorunlu grup olarak belirttiği görülmüştür. Hemşireler grup olarak hem hekimlere, hem de diğer idari ve yardımcı personele kıyasla yaptıkları işten daha az doyum almaktadırlar. Öte yandan bu bulguların, bu çalışmada söz edilen diğer araştırmalara benzerlik gösterdiği, hemşirelerin doyumlarının, hekimlere göre düşük olduğunu belirten yukarıdaki araştırmaları anımsattığı söylenebilir.

Aksakal ve diğerleri (1999) tarafından yapılan araştırmada, sağlık personelinin % 48.7'sinin mesleklerinden çok memnun ya da memnun olduğu, % 35'inin ise memnun olmadığı ya da hiç memnun olmadığı saptanmıştır. Yazarlar, araştırmada iş doyumunun oldukça düşük olduğunu belirtmektedirler.

Ergin (1996)' in sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmaya göre, meslek grupları arasında doyum ortalamaları (yüksek düzeyden, düşük düzeye doğru) sırasıyla şu şekildedir: Diş hekimleri, eczacılar, uzman hekimler, sağlık teknisyenleri ve ebeler, hemşireler ve pratisyen hekimler. Görüldüğü gibi, araştırmanın yürütüldüğü meslekler arasında en düşük iş doyumunu pratisyen hekimlerde; en yüksek iş doyumunu ise diş hekimlerindedir. Araştırmada ayrıca, pratisyen hekimlerin %46.2'sinin iş yaşamından memnun olmadığı, %31.4'ünün biraz, %22.4'ünün de memnun olduğu görülmüştür. Pratisyen hekimlerden sonra en düşük doyumla sahip olan hemşirelerin ise, %34.2'sinin iş yaşamından memnun olmadığı, %28.5'inin biraz, %37.3'ünün ise memnun oldukları görülmüştür. En yüksek iş doyumuna sahip olan diş hekimlerinin de, %60.2'si iş yaşamından memnun iken, %13.6'sı memnun değildir.

Aslan ve diğerleri (1997) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırma kapsamındaki meslek grupları arasında doyum ortalamaları (yüksek düzeyden,

düşük düzeye doğru) sırasıyla şu şekildedir: Diş hekimleri, eczacılar, sağlık memurları, öğretim üyesi hekimler, teknisyenler, uzman hekimler, asistan hekimler, ebeler, hemşireler ve pratisyen hekimler. Görüldüğü gibi, araştırmanın yürütüldüğü meslekler arasında en düşük iş doymu pratisyen hekimlerde; en yüksek iş doymu ise diş hekimlerindedir. En düşük doym düzeyine sahip olan meslek sıralamasının, yukarıda belirtilen Ergin (1996)'ın araştırmasında olduğu gibi, pratisyen hekim, hemşire ve ebeler olduğu görülmektedir. Bu iki araştırma ayrıca en yüksek doym elde eden mesleklerin diş hekimleri ve eczacılar olarak bulunması açısından da benzerlik göstermektedir.

Bodur ve diğerleri (1996)'nin araştırmasında, sağlık yöneticilerinin %79.4'ünün işlerinden çok yüksek-yüksek, %20.6'sının orta düzeyde doym aldıkları görülmüştür; bu yöneticiler arasında işinden doymsuz yönetici çıkmadığı belirtilmektedir.

Öte yandan, Yıldırım (1999)'ın araştırmasında ise hastane yöneticilerinin gerek iş doymu ile ilgili boyutlar, gerekse genel iş doymu puanının düşük olduğu görülmektedir. Araştırmanın iş doymunu ölçme yöntemi esas alınarak başka bir ifade ile söylemek gerekirse, hastane yöneticilerinin istekleri ile bunların işlerinde gerçekleşme düzeyleri arasında yüksek bir fark görülmekte, bu da hastane yöneticilerinin doymsuz olduklarını göstermektedir. Aynı araştırmada, yönetim görevi ile iş doymu arasındaki ilişki de incelenmiş, buna göre hastane müdür ve hastane müdür yardımcılarının iş doymuları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur. Benzer şekilde Özaltın (1997)'in da başhemşireler ve servis sorumlu hemşirelerinin iş doymuları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulduğu görülmektedir.

Meslek ve iş doymu ilişkisinin incelendiği bu bölümde, araştırmalara göre bazı farklılıklar olmasına karşın, genelde, sağlık personelinin iş doymularının yüksek düzeylerde olmadığı söylenebilir. Ayrıca, meslekler arasında pratisyen hekimler ve hemşirelerin, diğer meslek gruplarından daha doymsuz oldukları yönünde benzer sonuçlarla karşılaşıldığı da belirtilmelidir.

XIV. MESLEKLE İLGİLİ GELECEĞE YÖNELİK DÜŞÜNCELER VE İŞ DOYUMU

Çalışanların meslekleri ile ilgili olarak gelecek için neler düşündükleri konusunda akla gelen ilk olasılıkların işinden ayrılma (personel devri) veya ayrılmayı düşünme konusu ile odaklanmış olarak ele alındığı görülür. Nitekim, iş doyumunu ile personel devri ve işinden ayrılma düşüncesi (niyeti) arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok kapsamlı araştırma vardır. Bu araştırmalar sonucu elde edilen bulgular, iş doyumunu ile personel devri arasında oldukça tutarlı bir ters sonuç ilişkisi olduğunu göstermektedir. Her zaman için, iş doyumunu düşük olan kişilerin, iş doyumunu yüksek olan kişilere göre, işten ayrılmaları daha olasıdır. Bu bulgu, çeşitli örgüt ve işlerde çalışan çok farklı personel grupları için doğru olarak kabul edilmektedir (Dunham 1984; Feldman, Arnold 1985). Öte yandan, personelin ayrılma kararının, içinde değişik aşamalar bulunan bir süreç olarak değerlendirildiği görülmektedir. Personel ayrılma kararını vermeden önce; öncelikle işini kendi yargılarına göre değerlendirmekte, bu aşamada personelin iş doyumunu gibi tutumları etkili olmakta, personel bu değerlendirmeden sonra ayrılmayı düşünme sürecine girebilmektedir. Bundan sonra seçeneklerin aranması aşaması gündeme gelmektedir. Bu aşama sonrasında kişinin işinden ayrılma niyeti belirginleşmekte ve sonucunda personel işinden ayrılma ya da kalma kararı verebilmektedir. Personel bu süreci yaşarken; aslında doyumsuz bir şekilde çalışmakta olduğu ve bu durumun gelecekte de süreceğine inandığı belirlendiğinde, bu kişinin örgütte kalma olasılığı ve örgüt için çaba göstermesi beklenmemelidir. Mevcut durum devam ettiği sürece, personelin örgütten ayrılma eğilimi artacaktır. Bu açıdan bakıldığında personelin niyetinin, ileride göstereceği ayrılma davranışı için önemli bir gösterge olduğu ileri sürülebilir (Erigüç-Kaygın 1994).

İş doyumunu ile personel devri ve ayrılma niyeti arasındaki ilişki, çeşitli araştırmalarda ortaya konmuş olmasına rağmen, istihdam edilecek diğer yerlerin hazır bulunması konusunun etkili olacağına da belirtilmesi gerekir. Eğer genelde iş piyasası dar ise ya da kişi; çalıştığı bölge, aile sorumlulukları ya da çok özel beceriler gibi nedenlerle farklı çalışma yerleri seçeneklerine sahip değilse, yüksek düzeyde doyumsuz olsa bile, işinden ayrılması olası olmayacaktır (Feldman, Arnold 1985). Başka bir ifade ile, iş doyumunu personel devri ile olumsuz bir şekilde ilişkili olmasına rağmen, işgücü pazarı koşullarının, iş olanakları seçeneklerinin, örgütteki veya işindeki çalışma süresi gibi diğer faktörlerin, kişinin mevcut işinden ayrılma kararı üzerinde önemli engeller oluşturduğu görülmektedir (Robbins 1994).

Musal ve Ergin (1993)'in araştırmasında pratisyen hekimlerin meslekleri ile ilgili beklentileri ile iş doymu arasındaki ilişkinin de incelendiği görülmektedir. Araştırmaya göre, pratisyen hekimlerin %5.2'si pratisyen olarak, %6'sı bir süre pratisyen olarak çalışmak istediklerini belirtmektedirler. Bu hekimlerden (toplam olarak) %14'ünün yüksek, diğerlerinin ise orta ve düşük düzeyde doym sağladıkları anlaşılmaktadır. Öte yandan pratisyen hekimlerin %10.4'ü mesleğini bırakmak düşüncesindedirler. Bu hekimlerden çoğunun (%67.5) mesleki doyumunun düşük, %32.5'inin de orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu hekimler arasında yüksek doym saptanmamıştır. Araştırmadaki hekimlerden %31.6'sı da koşullar düzelirse pratisyen hekim olarak çalışmak düşüncesindedirler. Bu düşüncede olanların sadece %4.9'unun yüksek doymulu oldukları görülmekte, büyük bir çoğunluğu oluşturan (%95.1) diğerlerinin ise orta ve düşük doym düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile bu hekimlerin yarısından fazlası (%57.9) düşük doym düzeyi ile mesleklerini sürdürmektedirler. Bu araştırmada mesleği ile ilgili beklentileri açısından en büyük grubu, uzmanlaşmak isteyen pratisyen hekimlerin (%46.7) oluşturduğu görülmektedir. Bu beklentide olan hekimlerden sadece %5'inin yüksek, diğerlerinin de orta ve düşük doym düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır.

Pratisyen hekimlerle ilgili bir diğer araştırmada Hayran ve Aksayan (1991) da pratisyen hekimlerin %90.3'ünün ilk fırsatta uzmanlaşmak istediklerini bulmuşlardır. Araştırmada ayrıca, hekimlerin %69'unun işlerine devam etme konusunu ücret ile ilişkilendirdikleri, ücretlerinin yeterli olması durumunda işlerine devam etmek isteyeceklerini belirttikleri saptanmıştır.

Saydanlı ve diğerlerinin (1998) araştırmasında hemşirelere işten ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda, %54'ünün ayrılmak istemediği, %44.7'sinin de istediği görülmektedir. Araştırmada ayrıca, hemşirelerin (ayrılmak isteyen-istemeyen) tümü arasından %9.7'sinin meslek değiştirmeyi düşündükleri de belirtilmektedir.

Erigüç ve Kavuncubaşı (1996)'nın, hemşirelerin işten ayrılma eğilimini etkileyen değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki etkileşimleri, ayrılma eğilimine doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koyan bir model geliştirilen araştırmalarında, iş doyumunun etkili bir değişken olduğu görülmüştür. Buna göre iş doymu, hemşirelerde işten ayrılma eğilimini azaltıcı yönde etki

yapmakta, buna karşılık başka bir kurumda iş bulabilme olanağı ise ayrılma eğilimini artırıcı yönde rol oynamaktadır.

Hekim ve hemşireler üzerindeki araştırmalarında Toraman ve diğerleri (1997), başka bir kurumdan cazip bir teklif alınması halinde katılımcıların %88.3'ünün kurumdan ayrılmayı düşündüklerini, başka bir kuruma gitmek istemeyenlerin ise %11.7 olduğu saptamışlardır.

Özaltın (1997)'in araştırmasında da hekim ve hemşirelerin TSK'dan ayrılma düşüncelerine göre genel iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Buna göre, TSK'dan ayrılmayı düşünmeyen hekimlerin genel iş doyum düzeyleri, ayrılmayı düşünenlerden daha yüksek olarak bulunmuştur. Aynı şekilde, TSK'dan ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri de, hekimlerde olduğu gibi, ayrılmayı düşünen hemşirelerden daha yüksektir. Araştırmada ayrıca, hekimlerin %61.8'inin, hemşirelerin ise %60.6'sının TSK'dan ayrılma düşüncesinde olmadıkları; ayrılma düşüncesi olan hekimlerin %38.2, hemşirelerin ise %39.4 olduğu da belirlenmiştir.

Erigüç-Kaygın (1994)'in araştırmasında hekim ve hemşirelerin hastanedeki görevlerine devam etmemeyi düşünme sıklığı; hastanedeki görevinde ne kadar süre daha çalışmaya devam edebileceği düşüncesi; kısa vadede (6 ay) işinden ayrılmalarının söz konusu olup olmadığı ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı analiz edildiği görülmüştür. Araştırmada, hekim ve hemşirelerin iş doyumlarının artmasının, hastanedeki görevlerine devam etmeme konusunu daha az düşünmelerine; hastanede çalışmaya devam edebilecekleri sürenin artmasına; kısa vadede ayrılmalarının söz konusu olmamasına yol açtığı belirlenmiştir.

Aksakal ve diğerleri (1999) sağlık personelinin %56.2'sinin mesleklerini mecburen, %33.8'inin ise isteyerek sürdürdüklerini belirlemişlerdir. Personelin %7.5'i de mesleğini sürdürmemeyi düşünmektedirler. Mesleğini mecburen sürdürdüğünü belirtenlerde, mesleğinden memnun olmayanların; isteyerek sürdürenlerde ise memnun olanların daha fazla olduğu görülmüştür.

Aslan ve diğerleri (1997), sağlık çalışanlarının gelecekte mesleklerinden beklentileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre, mesleği ile ilgili olumsuz beklentileri olup, meslek değiştirmeyi ve mesleklerini bırakmayı düşünenlerin en düşük; beklentisi olumlu olanların da

en yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu iki grubun arasında ise, koşulların değişmesi yönünde beklentisi olanların yer aldığı görülmektedir.

Ergin (1996) araştırmasında sağlık personelinin 1 yıl içinde iş değiştirmeyi düşünüp düşünmediklerini sorgulamış; personelin, genelde, ancak %10.4'ünün işini değiştirmek istediğini bulmuştur. Meslekler açısından bakıldığında, iş değiştirmeyi düşünenlerin en fazla olduğu grubun pratisyen hekimler (%15.7), sonra sırasıyla hemşireler (%14.2) ve sağlık teknisyenleri (%13.2) olduğu; iş değiştirmeyi en az düşünen grup olarak diş hekimleri (%5.9), sonrasında uzman hekimler (%7.5) olduğu görülmektedir. Araştırmada bu konu üzerinde yapılan diğer analizler sonucunda, iş değiştirmeyi düşünen personelin, aynı zamanda işe diğerlerinden daha az önem verenler olduğu; bekarlar arasında iş değiştirmeyi düşünenlerin (%15.6), evlilerden (%8.4) fazla olduğu; iş değiştirmek isteyenlerin oranı az olmakla birlikte, yaş arttıkça, bu isteğin azaldığı görülmektedir. Örneğin, 18-30 yaş grubunda %12.9 olan iş değiştirme isteği, 51 ve üzeri yaşlarda %4.1'e düşmektedir. Yaşanan bölgenin gelişmişlik düzeyinin, iş değiştirme isteği ile ilişkili olduğu da araştırmada elde edilen bir diğer bulgudur. 1 yıl içinde iş değiştirmek isteyenlerin en fazla olduğu grup, düşük gelişme düzeyindeki yerlerde çalışanlardır (%12.6). Onları, yüksek gelişme düzeyi (%12) izlemekte, iş değiştirmeyi en az düşünen grubun da (%8.4) orta gelişme düzeyindeki yerlerde çalışanlar olduğu görülmüştür.

Yıldırım (1999) da araştırmasında hastane yöneticilerinin toplam iş doyum düzeyleri ile hastanedeki görevlerinden ayrılma düşünceleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Buna göre, görevinden ayrılmayı isteyen hastane yöneticilerinin, görevinden ayrılmayı istemeyen hastane yöneticilerine göre daha doyumsuz oldukları görülmektedir. Araştırmada ayrıca, hastanedeki görevinden ayrılmayı düşünen hastane yöneticileri arasında iş doyum boyutlarından iş ve niteliği, yönetim ve denetim, gelişme ve yükselme, birlikte çalışılan kişiler ve örgütsel ortam boyutlarından doyum düzeyleri, ayrılmayı istemeyen hastane yöneticilerine göre daha düşüktür.

Çalışmanın bu bölümündeki araştırmalar açısından genel olarak bakıldığında işinden ayrılma, mesleğini bırakma düşüncesinde olan personelin daha doyumsuz oldukları, başka bir ifade ile bunların iş doyumunun, bu düşüncede olmayanlara göre daha düşük olduğu söylenebilir. İş doyumunun, işten ayrılma kararı ile ilişkili olduğu, iş doyum arttıkça ayrılma düşüncesinin

azaldığı belirtilebilir. Öte yandan, personelin meslekleri ile ilgili gelecekteki düşüncelerinin ücretin yeterli olması, başka yerden yapılacak teklifler, koşulların düzelmesi gibi gerekçelere bağlandığı da dikkat çekmektedir. Doyum düzeyi yüksek olmamakla birlikte, ayrılma düşüncesinde olmayan personel ile ilgili bulgular, farklı çalışma seçenekleri olmaması nedeniyle kişilerin yaşadıkları zorunluluğa işaret ediyor olması düşünüldüğünden önemli görülmektedir. Bu bakış açısıyla sağlık personelinin doyumсуз bir şekilde çalışma yaşamını sürdürdüğü söylenebilir.

XV. SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel davranışın en çok çalışılan konusu olan iş doyumunu ele alınmıştır. Türkiye’de çeşitli personel gruplarının iş doyumlarının araştırıldığı ve kavrama duyulan ilginin giderek artan bir şekilde sürdüğü görülmektedir. Çalışmada, sağlık personelinin iş doyum düzeylerinin, incelenen araştırmalar doğrultusunda ele alınarak irdelenmesi amaçlanmıştır. Çok boyutlu bir kavram olan iş doyumunu, yapılan işin, çalışılan örgütün koşullarının etkilediği bilinmektedir. Fakat, kişisel özellikler de iş doyumunu üzerine etkili olan diğer değişkenlerdendir. Bu çalışmada, sağlık personelinin iş doyumları, kişisel özelliklerine göre incelenmiştir. İş doyumunu üzerinde etkili olan işle ve örgütle ilgili değişkenler ise başka bir çalışmada ele alınacaktır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalardan bu çalışmanın amaçlarına uygun olanlar incelenmiş ve seçilmiştir. İş doyumunu kavramının doğasında ve tanımlarının içeriğinde kişinin işini ne kadar sevdiği, hoşlandığı, memnun olduğu, gibi duygusal öğelerin yer aldığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle, bu kavramları kullanan, aslında iş doyumunu kavramına değinmekte olan araştırmalara da yer verilmiştir. İş doyumunu kavramının, genel iş doyumunu ve işle ilgili çeşitli boyutlardan elde edilen doyum olarak tanımlandığı ve buna göre ölçüldüğü bilinmektedir. Bu çalışmada yer alan araştırmalar açısından da bu ayırım görülmektedir. İş doyumunu her iki şekilde ölçen araştırmalara da yer verilmiştir. Seçilen araştırmaların inceledikleri değişkenlerin birbirine yakın olması göz önünde bulundurulmuştur. Son on yıldaki görünüm hakkında fikir sahibi olma düşüncesiyle, ilgili araştırmalardan 1990’lı yıllarda yayınlanmış olanlar seçilmesine de dikkat edilmiştir. Bu çalışmada sunulan araştırmaların temelde ortak amacının sağlık personelinin iş doyum düzeylerini ve ilgili diğer değişkenlerle ilişkisini belirlemek olduğu söylenebilir. Bu araştırmaların, çeşitli iller ve/veya kurumlar ölçeğinde yürütüldüğü

görülmektedir. Ancak daha geniş kapsamlı olarak gerçekleştirilen çalışmaların da olduğu belirtilebilir. Bunlardan birinde Ergin (1996)'ın gelişmişlik düzeyine göre seçilen 28 ildeki sağlık personelini; diğerinde Öztürk (1997)'in TSK'daki tabip ve hemşireleri; bir diğerinde ise Yıldırım (1999)'ın ise Türkiye çapındaki genel hastane yöneticilerini araştırmaları kapsamına aldıkları anlaşılmaktadır.

Çalışmada, iş doyumunu ile ilgili araştırmalarda ele alınan kişisel özelliklere yer verilmiş, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi değişkenleri ile iş doyumları sırasıyla açıklanmıştır. Ayrıca, sağlık personelinin zorunlu hizmet yükümlülüğüne, meslek seçimine, mesleklerine, meslekle ilgili gelecek hakkındaki düşüncelerine göre iş doyum düzeylerinin ne olduğuna da değinilmiştir. Aşağıda, bu araştırmalara dayalı olarak genel olarak ulaşılan sonuçlar açıklanacaktır.

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalarda, ileri yaşlarda olanların, gençlere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları, bu ilişkinin doğrusal olduğu ve yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı, bazılarına göre bu artışın 35 yaşından sonra gerçekleştiği sonuçlarına ulaşıldığı bilinmektedir. Bu çalışmada kapsamındaki araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür: Yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı veya genç yaşlarda olanlarda iş doyumunun düşük olduğu; yaş ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Bazı araştırmalarda, 30, 35 ve daha büyük yaşlarda olanların, yaş grupları arasında, en yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmüştür. Bu iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmalar da vardır.

Cinsiyete ilişkin yapılmış olan çeşitli araştırmalara bakıldığında bunların, kadın veya erkeklerden hangisinin iş doyumunun daha yüksek olduğu konusunda tutarlı olmadığı; bazen kadınların, bazen de erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olabileceği veya bu ilişkinin anlamlı olmadığı gibi sonuçlara varıldığı bilinmektedir. Bu çalışma kapsamındaki araştırmalarda ise kadınlar aleyhine bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamlı bulan araştırmalarda, erkeklerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Öte yandan, anlamlı ilişki göstermeyen araştırmalar da vardır.

Medeni durum açısından bakıldığında, evli olan çalışanların, daha düzenli bir yaşam sürdükleri için, iş doyumlarının daha yüksek olduğunun kabul

edildiği bilinmektedir. Bu çalışma kapsamındaki araştırmalardan da aynı sonuca ulaşanlar olduğu görülmüştür. Medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı olarak bulunduğu araştırmalarda evlilerin iş doyumu, diğerlerine göre daha yüksek çıkarken, çoğu araştırmada ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin tutarlı olmadığı, bazılarına göre eğitim düzeyi yükseldikçe, iş doyumunun da yükseldiği, bazılarına göre ise düştüğü belirtilmektedir. Bazıları eğitim düzeyi yükseldikçe kişilerin daha iyi olanaklarda iş bulduklarını ve daha iyi koşullarda çalıştıkları, bu nedenle iş doyumlarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu söylerken; bazıları da eğitim düzeyi yükseldikçe, kişinin beklentilerinin artacağını bu nedenle iş doyumlarının düşük olabileceğini belirtmektedirler. Bu araştırma kapsamındaki araştırmalarda konunun mezun olunan okul ile birlikte incelendiği de görülmüştür. Fakat, eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki bulunan araştırmalarda, eğitim düzeyi yüksek olanların iş doyumlarının diğerlerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişken ile ilgili olarak iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan araştırmaların da olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, kişinin mesleğinde ve iş yerindeki çalışma süreleri ile iş doyumu arasındaki ilişki de irdelenmiş; çalışma süreleri fazla olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu, en düşük iş doyumunun çalışma süreleri en az olan personelde görüldüğü; çalışma süresi ile iş doyumunun doğrusal bir ilişki gösterdiği, bu süreler arttıkça iş doyumunun da arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Diğer değişkenlerde olduğu gibi, bu değişkende de anlamlı ilişkinin bulunmadığı araştırmalar vardır.

Sağlık personelinin zorunlu hizmet yükümlülüğü ve iş doyumu arasındaki ilişkinin, bu çalışma kapsamındaki araştırmalardan ikisinde ele alındığı görülmüştür. Bunlardan birinde, zorunlu hizmeti olumlu görenlerde iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunurken; diğerinde iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kişinin yapmakta olduğu iş, büyük oranda hangi mesleği seçtiği ile ilişkilidir. Kişi için önemli bir karar olan meslek seçimi, daha sonraki yaşamı şekillendiren, iş doyumunu ve yaşamdan elde edilen doyumu da etkileyen bir değişken olarak görülebilir. Bu yaklaşımla, meslek seçimi ile iş doyumu

arasındaki ilişkinin de incelenmesi düşünülmüş, konunun çalışma kapsamındaki araştırmaların çoğunda ele alındığı görülmüştür. Buna göre, şimdiki mesleği yerine başka bir mesleği tercih etmiş olmayı istediği belirtenlerin dikkat çekici oranlarda olduğu düşünülmektedir. Üstelik bu kişiler, doyumsuz bir şekilde mesleklerini sürdürmektedirler. Ayrıca, meslek seçimi konusunda yanlış karar verdiğini belirtenlerin iş doyumları daha düşük bulunmuştur. Bu konuda çarpıcı olarak değerlendirilen bir diğer sonuç ise, kendisi için doğru meslek seçtiğini düşünenlerin daha çok orta ve düşük iş doyumuna sahip olduklarının görülmesidir.

Mesleklere göre iş doyumunun nasıl bir görünümde olduğu irdelendiğinde, bazı farklılıklar görülmekle birlikte, genelde, sağlık personelinin iş doyumlarının düşük olarak bulunduğu görülmüştür. Çalışma kapsamındaki araştırmalarda mesleklere göre yapılan karşılaştırmalarda, pratisyen hekim ve hemşirelerin iş doyumlarının diğer mesleklere göre daha düşük olduğu, bu anlamda bu iki grubun belirginleştiği belirtilebilir.

İş doymu ile çalışanın gelecekle ilgili beklentileri ve düşünceleri konusu düşünüldüğünde, işinden ayrılma düşüncesinde olup olmadığı sıklıkla incelenen bir konudur. Konu ile ilgili yazında, iş doymu ile işinden ayrılma düşüncesi (niyeti) ve/veya personel devri arasında bir ilişki olduğu belirtilmekte, iş doyumunun bu açıdan önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Buna göre, iş doymu düşük olanların, işinden ayrılma eğiliminde ve düşüncesinde oldukları, bu niyetin personel devrine dönüşebilme olasılığının kuvvetli olduğu bilinmektedir. Fakat bu noktada, başta iş bulma güçlüğü olmak üzere bazı sınırlamaların da göz ardı edilmemesi gerektiği belirtilmektedir. Bu gibi engellerin sonucunun, çalışanların doyumsuz bir şekilde çalışmaya devam etmeleri olduğu gerçeğini tahmin etmek zor değildir. Bundan önceki açıklamalarda da belirtildiği gibi, bu çalışma kapsamındaki araştırmalar, sağlık personelinin yüksek sayılamayacak bir doyum düzeyi ile çalışmakta olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, konuyu personelin gelecekle ilgili düşünceleri açısından ele almanın gereği vardır. Buna göre, bu çalışmada da, iş doyumunun işten ayrılma eğiliminde etkili bir değişken olduğu, iş doyumunun artmasının bu eğilimi ve düşünceleri azalttığı söylenebilir. Ayrıca, mesleğini değiştirmeyi, işinden ayrılmayı, işini zorunluluklar nedeniyle sürdürdüklerini belirtenlerin doyum düzeylerinin diğerlerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Öte yandan, iş doyumunun

genelde düşük olduğu da göz önünde bulundurularak, mesleğini ve işini sürdürmek düşüncesinde olanlar için de durumun istendik düzeyde olmadığı ileri sürülebilir. Meslekler arası karşılaştırmalarda, daha önce de belirtildiği gibi, pratisyen hekimlerle ilgili sonuçların dikkat çekici olduğu söylenebilir. Bu konuda, pratisyen hekimlerin gelecekle ilgili beklentileri arasında uzmanlaşma isteğinin, diğer beklentilere göre, daha ön plana çıktığı da görülmektedir.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, kişisel özellikler açısından sağlık personelinin iş doyumunun farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir. Yazında önemli olduğu belirtilen değişkenlerin bu çalışma için de önemli olarak bulunduğu belirtilebilir. Fakat, bazı araştırmalarda değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmayan sonuçlar elde edilmiş olması, bir genelleme yapmayı güçleştirmektedir. Ayrıca, bu sonuçlar, kişisel özellikler kadar, diğer değişkenlerin de ele alınması gerektiği düşündürmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, iş doyumunu üzerinde işin kendisi, işle ve çalışılan örgüt ile ilgili değişkenlerin de önemli olduğu bilinmektedir. Bu konu başka bir çalışmada ele alınacaktır.

Öte yandan, özellikle meslek ile ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlar, meslek seçimi konusuna duyarlı olunması gerektiğini düşündürmektedir. Kişilerin ileride hoşnut olacakları meslekleri tercih etmeleri, arzu edilen bir durumdur. Buna zemin hazırlayacak, kişilerin kendilerine uygun meslekleri seçmelerine olanak tanıyacak bir yapının, eğitim sistemi içinde yer alması gereği ileri sürülebilir.

KAYNAKLAR

1. Aksakal N.F. ve diğerleri (1999) "Gölbaşı Bölgesi'nde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumları". *Sağlık ve Toplum* 9(4):9-14.
2. Aksayan S. (1990) *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
3. Aslan S.H. ve diğerleri (1997) "Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu". *Toplum ve Hekim* 12(82):24-29.

4. Başaran İ.E. (1998) **Yönetimde İnsan İlişkileri. Yönetmel Davranış. İkinci Kez Yeniden Basım**, Aydan Web Tesisleri, Ankara.
5. Blau G. (1999) "Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction". **Human Relations** 52(8):1099-1113.
6. Bodur S. ve diğerleri (1996) "Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu". **Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Bildiri Kitabı** ss:293-295, İstanbul.
7. Cherrington D.J. (1983) **Personnel Management. The Management of Human Resources**. WCB. W.M. C. Brown Company Publishers, Dubuque, Iowa.
8. Cimete G. (1996) "Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi". **Türk Hemşireler Dergisi** 46(4):17-20.
9. Curry J.D. et al. (1986) "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment". **Academy of Management Journal** 19(4):847-858.
10. Dunham R.B. (1984) **Organizational Behavior, People and Processes in Management**. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
11. Ergin C. (1996) **Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması**. T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.
12. Erigüç-Kaygın G. (1994) **Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği**. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
13. Erigüç G. ve Kavuncubaşı Ş. (1996) "Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimine Nedenellik Yaklaşımı". **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi** 3(2):32-42.
14. Feldman D.C. and Arnold H.J. (1985) **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**. International Student Edition, 2nd Printing, Mc Graw-Hill Book Company, Singapore.
15. Georgopoulos B.S. (1972) "The Hospital as an Organization and Problem-Solving System". In: Georgopoulos B.S. (ed.) **Organization Research on Health Institutions**. Institute for Social Research the University of Michigan, Ann Arbor.

16. Hayran O. ve Aksayan S. (1991) "Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu". **Toplum ve Hekim** Ekim:16-17.
17. Kavuncubaşı Ş. (2000) **Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi**. Siyasal Kitabevi, Ankara.
18. Kavuncubaşı Ş. ve Ersoy E. (1998) "Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi". **Modern Hastane Yönetimi** 2(8):4-6.
19. Locke E.A. (1976) "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In: Dunnette M.D. (ed.) pp:1297-1349, Rand Mc Nally College Publishing Company, Chicago.
20. Musal B. ve diğerleri (1995) "Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum". **Toplum ve Hekim** 10(68):2-7.
21. Musal B. ve Ergin S. (1993) "Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi". **Toplum ve Hekim** Nisan:22-26.
22. Newstrom J.W. and Davis K. (1993) **Organizational Behavior. Human Behavior at Work**. 9th Edition, McGraw-Hill, New York.
23. Özaltın H. (1997) **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi**. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
24. Posner B.Z. and Randolph W.A. (1980) "Moderators of Role Stress among Hospital Personnel". **The Journal of Psychology** 105:215-224.
25. Randolph W.A. (1985) **Understanding and Managing Organizational Behavior. A Developmental Perspective**. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
26. Reitz H.J. (1977) **Behaviour in Organizations**. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
27. Robbins S.P. (1994) **Organizational Behavior. Concept, Controversies and Applications**. 4th Edition, Prentice-Hall International Editions.
28. Saydanlı Ş. ve diğerleri (1998) "Bir Üniversite Hastanesinde Hasta Bakım Hizmetlerini Sunan Hemşirelerin İş Motivasyonlarının Değerlendirilmesi". **Modern Hastane Yönetimi** 2(2):32-40.

29. Şahin N.H. ve Durak-Batıgün A. (1997) “Bir Özel Hastahane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”. **Türk Psikoloji Dergisi** 12(39):57-71.
30. Toraman A.R. ve diğerleri (1997) “Uzmanlık Öğrencisi Hekimler ve Hemşireleri Hastaneye Bağlayan-Uzaklaştıran Faktörler”. **GATA Bülteni** 39(4):443-448.
31. Yıldırım Y. (1999) **Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu**. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.