



HEMŞİRELİK BİLİMİ
Dergisi

Journal of
NURSING SCIENCE



Hemşirelik Bilimi Dergisi

Journal of Nursing Science

<http://dergipark.gov.tr/hbd>

e-ISSN:2636-8439

Orijinal Araştırma

Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler Job Satisfaction of Health Workers and Factors Affecting

Dilek HASSOY ^{*a} Safiye ÖZVURMAZ ^b

^{*a} Torbalı Devlet Hastanesi, İZMİR

^b Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, AYDIN

ÖZET

Giriş: Bu çalışmada; Torbalı Devlet Hastanesi sağlık çalışanlarının iş doyumu ve etkileyen faktörleri belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Torbalı Devlet Hastanesi'nde çalışan 346 sağlık çalışanı araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

Araştırmaya 280 kişi katılmıştır, kapsayıcılığı %80.93'dür. Tanımlayıcı tipteki araştırmanın bağımlı değişkeni iş doyumu, bağımsız değişkenleri katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özellikleridir. Verilerin toplanmasında, iş doyumunu ölçmek için İş Doyumu Ölçeği, sosyo-demografik ve mesleki özellikler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır

Verilerin analizinde temel istatistiksel testler, iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney-U, ikiden fazla grupta olan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların iş doyumu puan ortalaması 115 ± 19.11 'dir, çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun ücret olanakları (8.80 ± 3.78) olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla terfi, yan ödeme ve ödül olarak sıralanmaktadır. Çalışanların en çok doyum yaşadığı boyutun işin kendisi (17.80 ± 3.90) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızda; ekonomik düzeyi yüksek, meslek seçimlerini kendi istekleri doğrultusunda yapan, çalıştıkları bölümü eğitimine uygun olan, haftalık çalışma saati 40 saat ve altı olan, mesleğini kendine uygun bulan ve işinde kendini geliştirmek için faaliyette bulunan sağlık çalışanlarının iş doyumları anlamlı derecede yüksek tespit edilmiştir ($p < 0.05$).

Sonuç: Sağlık çalışanlarının iş doyumu gerek kendilerinin iş sağlığı güvenliği açısından gerekse hastaların daha nitelikli sağlık hizmeti alması açısından yükseltilmelidir. Bunun için çalışanların ekonomik ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

Anahtar Sözcük: Çalışma koşulları, İş doyumu, Sağlık çalışanı.

ABSTRACT

Background: In this study, it is aimed to determine the factors affecting job satisfaction of health workers of Torbalı State Hospital.

Methods: 346 medical staff working in Torbalı State Hospital were included in this study. 280 people participated in the study, and the coverage was 80.93%. The dependent variable of the descriptive study was job satisfaction and the independent variables were socio-demographic and occupational characteristics of the participants. In the collection of data, Job Satisfaction Scale was used to measure job satisfaction, and personal information form was used for socio-demographic and occupational characteristics. Mann-Whitney-U was used in two-group comparisons while Kruskal-Wallis Test was used in comparisons with more than two groups.

Results: The average job satisfaction score of the participants was 115 ± 19.11 . It is seen that the most important factor that negatively affects the job satisfaction of the employees is related to wage opportunities (8.80 ± 3.78). Other factors are, promotion in the career, perquisite and reward. For the employees, the highest satisfaction was determined from the job itself (17.80 ± 3.90).

In our study, the job satisfaction of those health workers who have high economic level, who make their own choices according to their choices, who have appropriate education of the department they work for, who work 40 hours and less per week, who find jobs suitable for themselves and who work to improve themselves in their work have been found to be significantly higher ($p < 0.05$).

Conclusion: Job satisfaction of healthcare professionals should be increased both in terms of their occupational health and safety and in terms of the quality of service of the health care for the patients. To this end, the economic and working conditions of the employees should be improved.

Key Words: Health worker, Job satisfaction, Working conditions.

*Sorumlu Yazar: Dilek HASSOY
Adres: Torbalı Devlet Hastanesi, İzmir
e-posta: di Hassov09@gmail.com

Giriş

Hızlı nüfus artışı ve sağlık hizmetlerin yaygınlaşması sağlık çalışanlarının sayısının da artmasına neden olmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2018 yılına ait verilerine göre, Türkiye'de toplam istihdam 28.738.000 kişi olup, bunun 1.016.401'i sağlık çalışanıdır. Sağlık alanında çalışanların toplam istihdam içindeki oranı %3,5'dir. Ülkemizde ikinci basamak sağlık kurumlarında çalışan sağlık personeli yaklaşık 1500 dolayındaki hastanelerde çalışmaktadır. Sağlık Bakanlığı, üniversiteler ve özel sektörü kapsamak üzere, istihdam edilen toplam sağlık personeli sayısı 1.016.401'dir. Bunların 153.128'ini uzman, pratisyen ve asistan hekimler, 30.615'ini diğ hekimleri, 32.032'sini eczacılar, 190.499'sini hemşireler, 56.351'ini ebe'ler oluşturmaktadır (Sağlık istatistikleri yılı, 2019).

Türkiye'deki sağlık sektöründe görev yapan kişilerin çalışma koşulları oldukça ağırdır. İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili mevzuatlar çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda bazı önemli adımların atılmasına neden olmuştur. Çalışan sağlığı ve güvenliği birimlerinin kurulması, iş sağlığı güvenliği eğitimlerinin verilmesi gibi olumlu gelişmeler bulunmakla beraber, çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemler istenilen seviyede değildir. Çalışma sürelerinin uzunluğu, mesleki gelişim ve eğitim imkanlarının sınırlılığı, personel yetersizliği ve görev tanımlarındaki belirsizlik, taşeron sağlık işçilerinin varlığı gibi birçok sorunlu alan çözüm beklemektedir. Bütün bu etmenler doğası gereği zaten stresli ve ağır olan çalışma şartlarını daha da zorlaştırmaktadır. Ülkemizde hastaneler çok tehlikeli iş yeri kapsamına alınmıştır (Resmi Gazete, 2012). Sağlık sektöründe çalışanların iş yeri ortam faktörleri değerlendirildiğinde biyolojik faktörler ilk akla gelen olmaktadır. Ancak sağlık hizmet sunumu yapılan hastaneler çalışma yaşamında görülen tüm tehlikeleri içermektedir. Ek olarak fiziksel, kimyasal, psikososyal ve ergonomik tehlikeler gibi birçok iş yeri ortam faktörü sağlık çalışanlarını etkilemektedir. Hastaneler; vardiyalı çalışma, gece çalışma, uzun çalışma süreleri, iş stresi, aşırı iş yükü ve şiddet gibi psikososyal faktörlerin yoğun olduğu yerlerdir.

İş doyumu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve çalışma ortamını irdelemesi sonucu oluşan emosyonel bir değerlendirmedir. İş ve çalışma insanın yaşaması için ihtiyacı olanları üretme ve elde etme yoludur. Ekonomik gereksinimler için çalışmak, bir iş sahibi olmak günümüz koşullarında vazgeçilmezdir. Birey iş doyumu örtütüsünü oluştururken, işinin kendisi için anlamını, işi ile kendisi arasında gelişen olumlu ya da olumsuz durumları ve çalışma ortamını değerlendirir.

Sağlık çalışanları, toplumu oluşturan bireylerin sağlıklarını korumak geliştirmek, tedavi ve rehabilite etmek gibi, son derece yaşamsal işlevleri yerine getirmektedirler. Bu görevlerin yerine getirilmesinde, sağlık çalışanlarının mesleki yönden tatmin edilmesi, maddi geçim olanaklarının yeterli seviyede tutulması; kısacası, yaşam ve çalışma koşullarının kaliteli hale getirilmesi, birincil öneme sahip olan güncel bir konu olarak öne çıkmaktadır. Sağlık personelinin iş doyumunu arttıracak olan maddi ve manevi teşvik ile destekler, yetişen yeni kuşakların mesleki tercihlerini sağlık sektörü alanında yapmaları yönünde özendirici de olacaktır. Sağlık hizmet sunumu, kârın ilk amaç olmadığı ve direkt insan sağlığının korunması ve yükseltilmesinin amaçlandığı bir sektördür. Sağlık sektöründe çalışanların iş doyumuzluğu yaşamaları halinde bu durum öncelikle yine insan

sağlığını etkileyecektir. Bu nedenle iş doyumuzsuzluğunu etkileyen etmenlerin tespit edilmesi ve bu etmenlerin düzenlenmesi ile çalışanların iş doyumlarının artırılması önem taşımaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, Torbalı Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının iş doyumlarının tespit edilmesi ve ilişkili etmenlerin saptanmasıdır.

Araştırma soruları

1. Sağlık çalışanlarının iş doyum düzeyi nasıldır?
2. Sağlık çalışanlarının iş doyum ile sosyo-demografik özellikleri arasında ilişki var mıdır?
3. Sağlık çalışanlarının iş doyum ile mesleki özellikleri arasında ilişki var mıdır?
4. Sağlık çalışanlarının iş doyum ile çalışma koşulları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın tipi

Bu çalışma tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır.

Araştırmanın yapıldığı yer

Araştırmamız İzmir iline bağlı Torbalı Devlet Hastanesi'nde yapılmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Eylül 2018-Mayıs 2019 tarihleri arasında Torbalı Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan 346 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Evrenin tümüne gidilmeye çalışılmıştır, sağlık çalışanlarından 280 kişi çalışmamıza katılmıştır.

Veri toplama araçları

Veriler anket formu ile toplanmıştır. Anket formu araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup benzer çalışmalar baz alınarak oluşturulmuştur. Araştırmamızın bağımlı değişkeni iş doyum, bağımsız değişkenleri sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ve mesleki özellikleridir. Anket 71 sorudan ve 4 bölümden oluşmaktadır. Sosyo-demografik özellikler, mesleki özellikler, kişilik özellikleri ve iş doyum düzeyi sorularını kapsamaktadır. Araştırmada iş doyumunu ölçmek için, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey) kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımı için Spector'dan mail yoluyla izin alınmıştır. Ölçek; "ücret", "terfi", "denetim", "sosyal haklar", "performansa dayalı ödüllendirme", "işin yapıma şekli", "çalışma arkadaşları", "işin yapısı" ve "iletişim" olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmakta ve her boyut dört madde içermekte, toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. JSS/İş Doyum Ölçeği'nde her madde "1-Hiç katılmıyorum"dan "6-Tamamen katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir (Yelboğa, 2009).

Veri toplama yöntemi

Çalışma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen anket yardımıyla hastane ortamında yüz-yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi

Elde edilen veriler SPSS 18 paket programında analiz edilmiştir. Çalışmadaki JSS/İş Doyum Ölçeği puanları parametrik koşulları sağlamadığı için non-parametrik testler kullanılmıştır. JSS/İş Doyum Ölçeği skorları ile iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney-U, ikiden fazla grupla olan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. Tanımlayıcı analizde sürekli değişkenler ortalama ve standart sapma

(SS) olarak verildi. Kategorik değişkenler sayı ve yüzdeler olarak verildi. Post-hoc değerlendirmede anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için bonferroni düzeltmesi ile Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. Bonferroni düzeltmesi yapılırken anlamlılık düzeyi 0.05/n (n= grup sayısı) olarak kabul edilmiştir, 3 grup olduğu koşulda $0.05/3=0.0167$ anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir. Tüm analizlerde anlamlılık seviyesi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın etik yönü

Araştırmamıza yönelik etik kurul onayı Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 27.08.2018 tarihli 50107718-050.04.04 sayılı numaralı 2018/022 protokol numaralı etik kurul kararı ile alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce ilgili hastanenin başhekimliğinden ve İzmir İli Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izinler alınmış, sağlık çalışanlarına amacımız ve anket formları hakkında açıklamalar yapıldıktan sonra yazılı onamları alınmıştır. Bu çalışma Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından HF 18011 proje numarası ile desteklenmiştir.

Bulgular

Araştırmamıza 280 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmanın kapsayıcılığı %80.93'dür. Araştırmaya katılanların %71.8'i (201) kadın katılımcılardır. Katılımcıların yaş ortalamaları 38.08 ± 8.31 olarak hesaplanırken, %34.3'ü (96) 31-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların %76.4'ü (214) evli olup %42.9'nun (120) iki çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %50.4'ü (141) lisans mezunudur. Katılımcılara ait sosyo-demografik özellikler Tablo 1'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Sosyo-demografik Özellikleri (n=280)

Sosyo-demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	201	71.8
Erkek	79	28.2
Yaş		
30 ve altı	71	25.4
31-40	96	34.3
41-50	94	33.6
51 ve üstü	19	6.8
Medeni Durum		
Evli	214	76.4
Bekar	42	15.0
Boşanmış	23	8.2
Eşi vefat etmiş	1	0.4
Çocuk Sayısı		
1	71	25.4
2	120	42.9
3 ve üstü	12	4.3
Eğitim Durumu		
Lise	20	7.1
Ön Lisans	54	19.3
Lisans	141	50.4
Lisansüstü	65	23.2
Kronik Hastalık Durumu		
Yok	231	82.5
Var	49	17.5
Çocuğu Dışında Bakmakta Yükümlü Olduğu Kişi		
Yok	257	91.8
Var	23	8.2
Ekonomik Durum		
Gelir gidere eşit	146	52.1
Gelir giderden az	88	31.4
Gelir giderden fazla	46	16.4
Para Harcarken Karar Vericilik Durumu		
Evet	267	95.4
Hayır	13	4.6
Sosyal Aktiviteler İçin Para Harcama Durumu		
Evet	233	83.2
Hayır	47	16.8
Sigara Kullanımı		
Kullanmıyor	181	64.6
Kullanıyor	99	35.4
Alkol Kullanımı		
Kullanmıyor	205	73.2

Kullanıyor	75	26.8
Düzenli Spor Alışkanlığı		
Yok	205	73.2
Var	75	26.8

Araştırmaya katılanların meslek gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında %42.5 (119) ile hemşireler en büyük gruba oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma yılı ortalaması 15.79 ± 9.34 olarak hesaplanmış olup bunların %42.1'i (118) 20 yıl ve üzerinde görev yapmakta olduklarını bildirmişlerdir. Servis dağılımlarına bakıldığında %53.2'si (149) dahili birimlerde, %46.8'i (131) cerrahi birimlerde görev yapmaktadır. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ortalaması 68.02 ± 81.49 ay olup, %37.1'i (104) 61 ay ve üstü zamandır bu kurumda çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının klinik/servis/bölümde çalışma zamanı ortalamaları 54.28 ± 75.87 ay olarak hesaplanmış olup bunların %26.1'i (73) 0-6 ay zamandır bu bölümde çalıştıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %57.1'i (160) mesleğinin kendi isteği ve seçimi olduğunu bildirmiş, %40.7'si (114) mesleğinin kendine uygun bulunduğunu bildirirken, %34.6'sının (97) işinden ayrılmayı hiç düşünmediği belirlenmiştir. Tablo 2'de araştırmamıza katılan sağlık çalışanlarının mesleki özellikleri verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Mesleki Özellikleri (n=280)

Mesleki Özellikler	n	%
Mesleği		
Hemşire	119	42.5
Hekim	59	21.1
Ebe	41	14.6
Sağlık Teknisyeni	38	13.6
Diğer	23	8.2
Çalışma Yılı		
0-9 yıl	94	33.6
10-19 yıl	68	24.3
20 ve üstü	118	42.1
Çalışılan Bölüm		
Dahili Birimler	149	53.2
Cerrahi Birimler	131	46.8
Kurumda Çalışma Süresi		
0-12 ay	96	34.3
13-60 ay	80	28.6
61 ve üstü	104	37.1
Bölümde Çalışılan Süre		
0-6 ay	73	26.1
7-18 ay	69	24.6
19-72 ay	72	25.7
73 ve üstü	66	23.6
Meslek Örgütü Üyeligi		
Yok	163	58.2
Var	117	41.8
Yöneticilik Görevi		
Yok	258	92.1
Var	22	7.9
Klinik Seçimi		
Kendi isteği	113	40.4
Eğitimine uygun	110	39.3
İsteği dışında görevlendirilen	57	20.4
Çalışma Şekli		
Gündüz-gece	213	76.1
Sürekli gündüz	67	23.9
Haftalık Çalışma Saati		
0-40 saat	87	31.1
41 ve üstü saat	193	68.9
Ek Görevi		
Yok	215	76.8
Var	65	23.2
Meslek Seçimi		
Kendi isteği	160	57.1
İş olanakları nedeniyle	68	24.3
Ailesinin isteği	52	18.6
Mesleğini Kendine Uygun Bulma Durumu		
Uygun	114	40.7
Kısmen uygun	109	38.9
Çok uygun	34	12.1
Uygun değil	23	8.2
İşinden Ayrılmaya Düşüncesi		
Bazen/yılda	98	35.0
Hiç	97	34.6
Bazen/ayda	56	20.0
Her gün	29	10.4

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Doyumlarına Ait Alt Boyut Puanları (n=280)

Alt Boyut	N	Minimum	Maximum	$\bar{x}\pm SS$
Ücret	280	4	20	8.80±3.78
Terfi	280	4	21	10.69±3.86
Yan Ödeme	280	4	22	10.87±3.76
Ödül	280	4	22	11.44±3.66
Çalışma Şartları	280	4	20	12.15±2.89
Yönetim	280	4	24	12.95±4.51
Kurum İçi İletişim	280	6	21	13.83±2.75
Çalışma Arkadaşları	280	4	24	16.45±3.71
İşin Kendisi	280	4	24	17.80±3.90
Genel Toplam	280	67	178	115±19.11

Tablo 3'te iş doyumunun alt boyutları ortalama puanlarına göre küçükten büyüğe doğru sıralanmıştır. Buna göre; çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun ücreti olanakları (8.80±3.78) olduğu görülmektedir. Ücret olanaklarından sonra iş doyumunu olumsuz etkileyen boyutlar sırası ile terfi (10.69±3.86), yan ödeme (10.87±3.76) ve ödül (11.44±3.66) olduğu görülmektedir. Çalışanların en çok doyum yaşadığı alt boyutun da işin kendisi (17.80±3.90) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Sosyo-demografik Özelliklere Göre İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları

Sosyo-Demografik Özellikler	n	Min.	Max.	$\bar{x}\pm SS$	Test Değeri*	p
Cinsiyet						
Kadın	201	75.00	178.00	115.20±18.98		
Erkek	79	67.00	171.00	114.50±19.56	-0.08	0.939
Yaş						
30 yaş ve altı	71	78.00	164.00	114.26±18.61		
31-40 yaş	96	68.00	171.00	116.56±20.49		
41-50 yaş	94	67.00	178.00	113.98±18.88	1.06	0.787
51 ve üzeri	19	81.00	137.00	114.94±15.40		
Medeni Durum*						
Evli	214	67.00	178.00	115.65±19.73		
Bekar	42	78.00	158.00	112.19±17.97	1.14	0.566
Boşanmış	23	87.00	137.00	113.26±14.83		
Çocuk Sayısı						
0	77	78.00	164.00	112.93±19.60		
1	71	68.00	161.00	115.67±18.20		
2	120	67.00	178.00	115.45±18.91	2.00	0.572
3 ve üstü	12	75.00	163.00	119.83±24.01		
Eğitim Durumu						
Lise	20	94.00	158.00	114.15±15.45		
Ön lisans	54	79.00	158.00	116.85±16.97	3.76	0.440
Lisans	141	67.00	178.00	113.80±19.69		
Yüksek lisans	51	68.00	171.00	114.64±20.38		
Doktora	14	80.00	158.00	122.57±21.23		
Kronik Hastalık						
Var	49	78.00	163.00	111.02±17.27	-1.54	0.123
Yok	231	67.00	178.00	115.85±19.41		
Bakmakla Yükümlü						
Var	23	75.00	141.00	113.26±19.58	-0.06	0.954
Yok	257	67.00	178.00	115.16±19.10		
Ekonomik Durum						
Gelir giderden az	88	78.00	158.00	110.57±17.66		
Gelir gidere eşit	146	67.00	178.00	116.47±19.32	8.70	0.013
Gelir giderden fazla	46	68.00	171.00	118.82±19.98		
Sigara Kullanımı						
Evet	99	78.00	158.00	112.71±18.27	-1.35	0.176
Hayır	181	67.00	178.00	116.25±19.50		
Alkol Kullanımı						
Evet	75	68.00	171.00	107.26±17.57	-4.09	0.001
Hayır	205	67.00	178.00	117.83±18.91		
Spor Yapma						
Evet	75	79.00	178.00	118.17±21.41	-1.19	0.234
Hayır	205	67.00	170.00	113.84±18.12		

*Eşi ölmüş olan bir kişi analiz dışı bırakılmıştır.

**İkili grup karşılaştırmalarında Z değeri, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında χ^2 değerini belirtmektedir.

Tablo 4'de çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki karşılaştırmalar verilmiş olup; ekonomik durumları ve alkol kullanım durumları ile iş doyumları

arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Gelirini giderinden fazla olarak tanımlayan ve alkol kullanmayan katılımcıların iş doyumları puanı daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, kronik hastalık durumu, çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi varlığı, para harcarken karar verici olma, sigara kullanma alışkanlığı ve spor alışkanlığı özellikleri ile iş doyumları puanları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları

Mesleki Özellikler	n	Min.	Max.	$\bar{x}\pm SS$	Test Değeri*	p
Mesleği						
Hekim	59	68	171	116.35±19.16		
Hemşire	119	75	170	114.64±18.48	1.23	0.874
Ebe	41	89	178	116.09±20.23		
Sağlık Teknisyeni	38	67	158	112.44±20.51		
Diğer	23	78	154	115.69±19.05		
Çalışma Yılı						
0-9 yıl	94	78	164	114.75±18.95	1.23	0.541
10-19 yıl	68	67	171	117.80±21.90		
20 ve üstü	118	75	178	113.59±17.46		
Çalışılan Bölüm						
Dahili Birimler	149	63	149	112.41±16.75	-0.47	0.639
Cerrahi Birimler	131	70	152	117.63±18.01		
Kurumda Çalışma Süresi						
0-12 ay	96	78	178	115.65±21.47	0.11	0.945
13-60 ay	80	68	163	114.75±19.11		
61 ve üstü	104	67	161	114.60±16.84		
Bölümde Çalışılan Süre						
0-6 ay	73	78	178	116.52±20.24	0.65	0.884
7-18 ay	69	78	171	114.92±21.84		
19-72 ay	72	68	158	113.93±18.67		
73 ve üstü	66	67	145	114.59±15.18		
Meslek Örgütü Üyeliliği						
Yok	163	78	178	115.89±19.17	-0.80	0.426
Var	117	67	171	113.76±19.04		
Yöneticilik Görevi						
Var	22	75	170	118.04±20.86	-0.60	0.547
Yok	258	67	178	114.74±18.98		
Klinik Seçimi						
Eğitimine uygun	110	67	171	116.09±20.51	6.63	0.036
Kendi isteği	113	87	178	116.60±17.79		
İsteği dışında görevlendirilmiş	57	79	161	109.75±18.24		
Çalışma Şekli						
Sürekli gündüz	67	78	178	121.80±20.06	-3.12	0.002
Gündüz-gece	213	67	171	112.86±18.34		
Haftalık Çalışma Saati						
40 saat ve altı	87	80	178	121.34±19.33	-3.30	0.001
41 saat ve üstü	193	67	163	112.15±18.36		
Ek Görevi						
Yok	215	68	178	115.54±19.42	-0.49	0.624
Var	65	67	154	113.21±18.08		
Meslek Seçimi						
Kendi isteği	160	68	178	119.51±20.01	19.72	0.000
Ailesinin isteği	52	75	144	109.80±15.37		
İş olanakları nedeniyle	68	67	142	108.38±16.64		
Mesleğini Kendine Uygun Bulma						
Uygun	148	68	178	121.11±19.28	-5.47	0.000
Uygun değil	132	67	151	108.15±16.48		
İşten Ayrılma Düşüncesi						
Her gün	29	68	137	102.31±17.07	35.29	0.000
Bazen/ayda	56	79	143	108.62±15.60		
Bazen/yılda	98	67	163	114.08±16.25		
Hiç	97	78	178	123.42±20.63		
İşte Kendini Geliştirme						
Faaliyet var	238	68	178	116.31±19.10	-2.58	0.010
Faaliyet yok	42	67	151	107.59±17.64		

*İkili grup karşılaştırmalarında Z değeri, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında χ^2 değerini belirtmektedir.

Tablo 5'da çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki özellikleri ile iş doyumları arasındaki karşılaştırmalar verilmiş olup; klinik seçimleri, çalışma şekilleri, haftalık çalışma saatleri, meslek tercihleri, mesleğini kendilerine uygun bulma durumları, işten ayrılma

düşünceleri ve işinde kendini geliştirmek için faaliyette bulunma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$). Çalıştığı servis/klinik eğitimine uygun olarak belirlenen ve kendi isteğiyle seçen, gündüz vardiyasında çalışan, haftalık çalışma saatleri 40 saat ve daha az olan, mesleğini kendi isteğiyle tercih eden, mesleğini kendine uygun bulan katılımcıların, işinden ayrılmayı az ya da hiç düşünmeyen, işinde kendini geliştirmek için faaliyette bulunan katılımcıların iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Katılımcıların; mesleği, çalışma yılı, çalıştığı bölüm, kurumda ve bölümde çalışma süresi, mesleğiyle ilgili örgütlere üye olması, iş yerinde yöneticilik görevi olması, ek görevlerinin bulunması ile iş doyum puanları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tartışma

Bu çalışma sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya bir devlet hastanesinde görev yapan 280 sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların JSS/İş doyumunu puan ortalaması 115 ± 19.11 'dir.

Çalışmamızda; ekonomik düzeyi yüksek, alkol kullanmayan, meslek seçimlerini kendi istekleri doğrultusunda yapan, çalıştıkları bölümü eğitimine uygun olan, gündüz çalışan, haftalık çalışma saati 40 saat ve altı olan, işinden ayrılmayı düşünmeyen, mesleğini kendine uygun bulan ve işinde kendini geliştirmek için faaliyette bulunan sağlık çalışanlarının iş doyumları yüksektir.

Çalışmamızda ekonomik durumunu geliri giderinden fazla olarak değerlendiren sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri; ekonomik düzeyini yeterli görmeyenlere nazaran anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Ekonomik durumun iş doyumuna olan etkisi ülkemizde yapılmış olan bazı çalışmalarla uyumludur (Aylaz, Aydoğmuş ve Yayan, 2017; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Tambağ, Can, Kahraman ve Şahpolat, 2015). Çalışmalarında ekonomik durumun iş doyumunu etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Gönültaş, Aytac ve Akbaba 2018; Okray ve Abatay 2015). Ekonomik iyilik hali yaşam kalitesini ve dolayısıyla iş doyumunu iyi yönde etkilemekte olup, tam tersi durumda ise iş doyumunun olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır.

Çalışmamızın bir diğer sonucu olan alkol kullanımı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmamıza benzer bir sonuç bulunmamasına rağmen Tekir ve arkadaşları (2016) yaptıkları araştırmalarında; Manisa Soma Devlet Hastanesi'nde 142 katılımcı ile yaptıkları çalışmalarında sigara içmeyenlerde içenlere kıyasla iş doyumunun yüksek olduğunu bulmuşlardır. Alkol ve sigara kullanımı iş doyumunun nedeninden ziyade sonucu olarak düşünmek daha doğru olabilir. İş tatminsizliğinin yarattığı dolaylı etki sağlık çalışanlarını alkol kullanımına yönleltebilir. Bu bağlamda, alkol kullanma durumu bir nedenden çok bir sonuç olarak da düşünülebilir. Alkol kullanan sağlık çalışanlarının verdiği hizmet, aynı çalışma koşullarında alkol kullanmayanlara göre yaşadıkları performans zorluklarının ve verdikleri hizmet kalitesinin daha düşük olması, buna bağlı olarak iş doyumlarının daha az olması makul bir öngörü olabilmekle beraber; bunun aksi de yani iş doyumunu düşük olan sağlık çalışanlarının alkol kullanımına daha fazla meyvetmesi durumu da kuvvetle muhtemeldir.

İş doyumunu etkileyen faktörleri tespit etmeye yönelik yapılan benzer çalışmalar çalışılan servisi kendi isteğiyle seçen çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğunu (Edeer Durmaz ve ark., 2017; Gönültaş ve ark., 2018; Kavlu ve Pınar 2009) ve çalışma ortamından memnun olanların, iş ortamındaki iyileştirmelerden pozitif yönde etkilendiğini bildirmişlerdir (Ioannou ve ark., 2015). Kişiler kendi becerilerine ve birikimlerine uygun olan yerlerde çalışmayı yeğlerler dolayısıyla kendi istediği birimde çalışanların iş doyumlarının yüksekliği bu nedenlerden kaynaklanabilir.

Çalışma saatlerinden ilk etkilenenin kişinin yaşam ritmi ve sosyal hayatı olması kaçınılmaz bir sonuçtur. Biz de çalışmamızda katılımcılarımızın çalışma şekillerine göre iş doyumlarının etkilendiği sonucuna ulaştık. Çalışmamız bu açıdan ülkemizde yapılmış diğer çalışmalarda benzerlik göstermektedir (Aylaz ve ark., 2017; Gönültaş ve ark., 2018; Uzun, 2010; Yılmazel, 2013). Yine Kahraman ve arkadaşları (2011) yoğun bakım hemşireleriyle yaptıkları çalışmalarında gece çalışma oranı arttıkça iş doyumunun azaldığını bulmuşlardır. Bahar ve arkadaşları (2015) sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildirmişler. Konstantinos ve Christina (2008) hemşireliğin özelleşmiş bir alanı olan psikiyatri hemşirelerinde yaptıkları çalışmalarında, gece vardiyası, uzun çalışma saatleri gibi faktörlerin stresi artırdığı bunun sonucu olarak da iş doyumunun azaldığını bildirmişlerdir.

Çalışmamızın bir diğer boyutu olan çalışma saatleri, aynı hastanede farklı birimler arasında bile çok farklı olabilmektedir. Tablo 5'de de gösterildiği üzere katılımcıların haftalık ortalama çalışma saatlerini sorgulanarak yapılan karşılaştırmalarda haftalık 40 saat ve altı çalışanların iş doyumunu, 41 saat ve üstü çalışanlara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Çalışma saati iş doyumunu inceleyen diğer çalışmalarda da sorgulanan önemli bir bileşen olup, yapılan araştırmalarla paralel bir sonuç elde edilmiştir (Aksoy ve Polat, 2013; Aylaz ve ark., 2017; Nal ve Nal, 2018; Tekir, Çevik, Anık ve Ceylan, 2016; Tilev ve Beydağ, 2015). İspanya'da Platis ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan 246 hemşirenin katıldığı, iş doyumunda önemli parametrelerin değerlendirildiği çalışmada çalışma saatleri ile iş doyumunu arasında ilişki saptanmıştır. Haftalık çalışma saatinin yüksek olması, hafta sonu çalışma ve nöbetli çalışma sonucu oluşmaktadır. Haftalık çalışma saatinin iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığını bildiren çalışmalar da vardır. Gönültaş ve arkadaşları (2018) çalışmalarında çalışanların haftalık çalışma saatleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bildirmişlerdir. Haftalık fazla mesainin ne sıklıkla yapıldığı, fazla mesai esnasında hizmet verilen hasta sayısı, iş yoğunluğu gibi kavramlar da göz önüne alınarak daha geniş kapsamlı araştırmalarla değerlendirmek, araştırmalar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarabilir.

Meslek seçimi kişinin yaşamını etkileyen önemli bir unsur olmakla beraber çalışmamızda ulaştığımız üzere iş doyumunu üzerinde etkili bulunmuştur. İşinden zevk alan, işini kendine uygun bulan bireyler daha verimli, üretken olacaklarından iş doyumlarının yüksek olması kuvvetle muhtemeldir. Meslek seçimini iş olanakları ya da ailesinin isteği gibi nedenler yerine kendi istekleri ile seçen sağlık çalışanlarının iş doyumunun yüksek olduğu benzer çalışmalarla da gösterilmiştir (Aylaz ve ark., 2017; Kahraman, 2011; Kaya ve ark., 2016; Merih ve Arslan 2012; Uzun, 2010; Yılmazel, 2013; Yüksel, Örsal ve Köşgeroğlu, 2016).

Katılımcıların işinden ayrılmayı düşünme durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde; işinden ayrılmayı düşünmeyenlerin iş doyumları işinden ayrılmayı düşünen çalışanların iş doyumlarına göre anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Tekir ve arkadaşlarının (2016) Manisa da hemşirelerle yaptıkları çalışmalarında ve Tözün ve arkadaşları (2008) yılında Eskişehir ilindeki birinci basamakta çalışan hekimlerin iş doyumlarının etkilendiği faktörleri inceledikleri çalışmalarında, çalışmamızı destekler sonuçlara ulaşmışlardır. İş doyumsuzluğu yaşayan bireylerin işinden ayrılmayı düşünmesi kaçınılmazdır. Buradaki işinden ayrılmayı düşünme ve iş doyumunu ilişkisi hem neden hem sonuç olarak karşımıza çıkar.

Çalışmamızda bilimsel etkinlik ve eğitime katılma ile iş doyumunu arasında pozitif yönde önemli ilişki tespit edilmiştir. Çalışma sonucumuz; iş doyumunu araştırmalarında sıkça karşımıza çıkan mesleği ile ilgili kendini geliştirme isteği, mesleğini benimsemiş, kendini güncelleyen, yenilikleri yakalamaya çalışan kişilerin iş doyumunun yüksek olması ile uyumludur (Merih ve ark., 2012; Sevimli ve İşcan, 2005; Uzun, 2010; Yüksel ve ark., 2016).

Sonuç

Ekonomik durum, alkol kullanımı, klinik seçimi, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, meslek seçimi, mesleğini kendine uygun bulma, işinden ayrılma düşüncesi ve işinde kendini geliştirmek için faaliyet durumu, gibi faktörler sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkilemektedir.

Sağlık çalışanlarının iş doyumunu arttırmak için; yeterli ve adaletli bir ücret düzeyinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması, çalışanların iş doyumunu arttırmak için haftalık çalışma saatlerinin dağılımının izlenmesi ve düşürülmesi için düzenlemelerin yapılması, çalışanların kurum içinde çalışacakları klinik/servis seçimleri dikkate alınmalı, mesleki bilgilerini arttırması için çalışanlara rehberlik edilmesi, meslek örgütleri aracılığıyla mesleği tanıtıcı toplumsal bilgilendirmeler yapılması, çalışanların iş doyumlarının periyodik olarak değerlendirilmesi, iş doyumunu arttırmak için stratejiler belirlenmeli ve bu doğrultuda kurumsal düzenlemelerin yapılması, iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerin azaltılmaya çalışılması, konuyla ilgili eğitim programlarının planlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

1. Aksoy, N. ve Polat, C. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10 (2), 45-53.
2. Aylaz, R., Aydoğmuş, N. ve Yayan, E.H. (2017). Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 12-17.
3. Bahar, A., Simge Şahin, S., Akkaya, Z. ve Alkayış, M. (2015). Acil serviste çalışan hemşirelerin şiddete maruz kalma durumu ve iş doyumuna etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(2), 57-64.
4. Edeer Durmaz, A., Yılmaz, G., Kirçe, P., Ok, D., Oğur, G. ve Tosun, S. (2019). X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri/Nurs Sci*, 11(3), 231-238.
5. Gönültaş, T., Aytaç, N. ve Akbaba, M. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 30-40.
6. Ioannou, P., Katsikavali, V., Galanis, P., Velonakis, E., Papadatou, D. ve Sourtzi, P. (2015). Impact of job satisfaction on greek nurses' health-related quality of Life. *Safety and Health at Work*, 6, 324-328. doi: 10.1016/j.shaw.2015.07.010.

7. Kahraman, G., Engin, E., Şeyda Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), 12-18.
8. Kavlu, İ. ve Pınar, R. (2009). Acil servislere çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri*, 29(6), 1543-55.
9. Kaya, F. ve Oğuzöncül, AF. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43 (2), 248-255.
10. Konstantinos, N. ve Christina, O. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. *Health Science Journal*, 2(4), 183-195.
11. Merih Doğan, Y. ve Arslan, H. (2012). Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 40-46.
12. Nal, B. ve Nal, M. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
13. Okray, Z. ve Abatay, GB. (2015). Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling*, 4(2), 49-56.
14. Platis, C., Reklitis, P. ve Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
15. Resmi Gazete. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Erişim tarihi: 02.10.2019, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>.
16. Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Değerlendirme*, 5(1), 55-64.
17. Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y. ve Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumunu üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11, 143-149.
18. Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
19. Tilev, S. ve Beydağ, K.D. (2015). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.
20. Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 377-384.
21. Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). *İş Gücü İstatistikler*. Erişim tarihi: 21.11.2019, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelisi>.
22. T.C. Sağlık Bakanlığı. (2019). *Personel Sayısı ve Dağılımı verisi*. Erişim tarihi: 21.11.2019, <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/33116.haber-bulteni---2018-30092019pdf.pdf?0>.
23. Uzun, Ö. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 1-9.
24. Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6, 1066-1072.
25. Yılmazel, G. (2013). Hemşirelerde psikolojik yıldırma, iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri*, 5(2), 55-63.
26. Yüksel, C., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2-3), 1-12.