

Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi

Gönderim Tarihi: 25.08.2017

Hasan Küçükkendirci¹

Kabul Tarihi : 22.09.2017

Serap Batı²

Talat Gök³

Yusuf Ramazan Güler⁴

ÖZ

İş doyumunu, bireyin iş yaşamını değerlendirme sonucu elde ettiği haz duygusudur. Bireylerin iş doyumunun sağlanması işle daha ilgili hale gelmelerini ve kuruma olan bağlılıklarının artmasını sağlar. Çalışmamız Konya İl Sağlık Müdürlüğü çalışanlarının iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Bunun için Paul E. Spector'un (1994) geliştirmiş olduğu Job Satisfaction Scale / İş Doyumu Ölçeği ve kişinin demografik bilgilerini içeren anket formu kullanılmıştır. Veriler SPSS 16.0 programına girilerek değerlendirilmiştir. Çalışmaya toplam 778 kişi katılmıştır. Bu kişilerin %72,72'si Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapmaktadır. Çalışanların toplam 24 puan üzerinden aldıkları ortalama iş doyum puanı 14,52 olarak bulunmuştur. En düşük puan 10,61 ile terfi, en yüksek puan ise 18,12 ile işin kendisinden kaynaklanan memnuniyettir. Çalışanların iş doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlçe Sağlık Müdürlüklerinde çalışanların iş doyum puanı İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Genel iş doyum puanında çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık yoktur. Ortaokul mezunlarının iş doyum puanları lise, ön lisans, lisansüstü eğitim mezunlarına göre daha yüksektir. Sağlık Hizmetleri grubu personeli iş doyum puanının, Yardımcı Hizmetler grubu personeline göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Sağlık Çalışanı, Sağlık Hizmetleri

1 Konya İl Sağlık Müdürlüğü, kendirci68@hotmail.com

2 Konya İl Sağlık Müdürlüğü, serapilgun82@hotmail.com

3 Konya İl Sağlık Müdürlüğü, drtalatgok42@hotmail.com

4 Konya İl Sağlık Müdürlüğü, yusufrguler@hotmail.com

Determining of Job Satisfaction Level at Health Personnel

ABSTARCT

Job satisfaction is feeling pleasure that is obtained by the person at the end of evaluation of his/her professional life. Providing job satisfaction of the individuals causes to increase their interest to work and to increase their dependency to the institution.

Our study has been done as identifier to determine job satisfaction level of KonyaProvincial Health Directorate personnel. We used a questionnaire form including Job Satisfaction Scale that was developed by Paul E. Spector (1994) and demographic information of the concerns. The data has been assessed as entering into program SPSS 16.0. Totally 778 people attended to the study. 72.72% of those people are employed at Emergency Health Services. The Average Job Satisfaction Point of the personnel was found as 14.52 inmaximum 24 point. The lowest point, 10.61 arising from promotion, the highest point, 18,12 is satisfaction arising from job itself. The job satisfaction of the personnel regarding to gender function had no statically meaningful difference with $p<0,05$ level. The job satisfaction point of the personnel employing at District Health Directorates was meaningfully higher than the personnel employing at Provincial Health directorate. There was no any meaningful difference at general job satisfaction subject to working period. The job satisfaction points of personnel graduated from secondary school was higher than personnel's job satisfaction point graduated from High school, college, undergraduate, master degree. It was determined that job satisfaction point of Health Services Group was lower than job satisfaction point of Assisted Services Group Personnel.

Key Words: Job Satisfaction, Health Personnel, Health Services

1. GİRİŞ

İş, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık 30 yıllık bir süre boyunca, günlerinin önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. İş kişi için sadece geçim kaynağı veya zaman geçirmek için yapılan bir etkinlik de değildir. İşin kişi için önemli olma nedenlerinden biri, ona kendi yeteneklerini ve bilgilerini kullanma fırsatı vererek kişinin kendisini geliştirmesine imkân sağlamasıdır. Bu nedenle kişilerin işinden doyum sağlaması psikolojik ve fizyolojik sağlığı açısından son derece önemlidir. (Telman ve Ünsal, 2004, s.12).

İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya çıkmış ve çalışanların algılarına, duygularına, davranışlarına ilişkin çok boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görülmüştür. İş doyumunu, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu, iş doyumsuzluğu ise; bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde oluşturduğu rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır (Saygun, Çakmak ve Köse, 2004, s.219).

Örgütte çalışanların iş doyumunun sağlanması; işe bağlılığının artmasını, devamsızlığın azalmasını, çalışan devir hızının düşmesini, işgücü verimliliğinin artışı, mutlu ve sağlıklı çalışanları, çalışanların yetenek ve yaratıcılıklarını ortaya koymalarını ve örgüt amaçlarına daha kolay güdülenmelerini sağlar. İş doyumsuzluğu ise çalışanlarda işe ve örgüte karşı ilgisizlik, işe sık devamsızlık yapma, iş şikâyetlerinde artış, iş gören devir hızının artması, iş gücü verimliliği ve örgütsel amaçlarda güdülenme eksikliğini beraberinde getirmektedir. Sağlık hizmetleri gibi, verilen hizmetin kişisel olduğu ve yoğun çabayı gerektirdiği hizmet örgütlerinde etkililiğin sağlanabilmesi için çalışanlar arasında yüksek bir doyum düzeyi gerekli görülmektedir.

İş doyumunu yüksek olan kişiler ile düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. Sağlık görevlileri çalışma ortamı içindeki durumlarından hoşnut olduklarında enerjilerini hasta bakım kalitesini artırma yönünde yoğunlaştırmaktadırlar (Saygılı ve Çelik 2011, s.30)

İş doyumunu; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, kıdem gibi bireysel faktörler ve çalışma ortamı, ücret, işin niteliği, terfi olanağı gibi örgütsel fak-

törlerden etkilenmektedir. Belirtilen faktörler ve iş doyumunu arasındaki ilişki aşağıdaki gibi açıklanabilir;

• **Yaş:** Yaş ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bireylerin yaşlandıkça, işlerinden aldıkları doyumda artar. Bunun nedeninin, deneyimlerinin güçlenmesinden kaynaklanan uyum artışı olduğu söylenebilir. Genç çalışanların, işten beklentilerinin yüksek olması, onların doyumsuzluğa kapılma olasılıklarını artırmaktadır.

• **Cinsiyet:** Cinsiyet faktörü açısından iş doyumunu araştırmaları incelendiğinde iş doyumunu puanlarının cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık arz etmediğini belirlemiştir (Özcan, 2013, s.22). Cinsiyet faktörüne ilişkin farklılaşmanın yapılan işin niteliği ve meslek grubu gibi etkenlere bağlı olabileceği düşünülmektedir.

• **Medeni Durum:** İş doyumunu pozitif yönlü etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu arttırdığı düşünülmektedir (Saygılı ve Çelik, 2011, s.42).

• **Öğrenim Düzeyi:** Öğrenim düzeyi ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişkiden bahsedilir. Öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksekse bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Bireylerin en son mezun olduğu eğitim basamağı açısından değerlendirilecek olursa; kişinin kendinden daha alt basamaktan mezun olmuş kişiler ile aynı ücreti alması durumunda doyumsuzluğunun arttığı görülmektedir.

• **Kıdem:** Kıdem, bireylerin o mesleği icra ettikleri süre olarak tanımlanabilir. Bir birey işiyle ilgili tecrübe kazandıkça, çalışma hayatında karşılaşılabileceği problemleri, sorunları ve çözüm yolları konusunda bir bakıma deneyim kazanır (Özcan, 2013, s.44).

• **İletişim:** İletişim, kişilerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk

yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu arttırmaya yetmediğini ortaya koymuştur.

Çalışanların istek ve gereksinimlerini üst kademelere iletmeleri, yöneticilerin de gerekli emir ve talimatları çalışanlara iletmeleri iyi bir iletişim sisteminin kurulmasıyla sağlanabilir. Çalışanlar kendi istek ve gereksinimlerini, iş ile ilgili görüş ve önerilerini üst kademelere iletemediklerinde ya da gereksinim duydukları konulardaki bilgiler kendilerine aktarılmadığında huzursuzluk duyar ve moral bozukluğu içine düşerler. Bu durum çalışan üzerinde de doyum-suzluğa neden olur.

• **Çalışma Ortamı:** Çalışanlar, çalışma ortamlarının iyileştirilmesini ve çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanmasını beklemektedirler. Fiziksel çalışma koşulları iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerdendir. Aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları en fazla doyum-suzluk yaratan fiziksel çalışma koşulları arasında yer almaktadır.

• **Ücret:** Para sadece temel ihtiyaçlara ulaşmayı sağlamaz, aynı zamanda üst düzey ihtiyaçların karşılanmasında da yardımcıdır. Bu nedenle ücret iş doyumunda önemli bir faktördür. Çalışanlar ücreti, kendilerinin örgüte katkısına yönetimin nasıl baktığının bir yansıması olarak görürler. Çalışanların iş doyumunun sağlanmasında, iş görenin bireysel ve görev özellikleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması ve bu dengenin iş görece algılanması önemli rol oynamaktadır.

• **Yükselme Olanığı:** İş doymu açısından terfi etmek ücretten daha etkili bir faktördür. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlar, çalıştıkları işlerinde, işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça yükselmek isterler. Çünkü kişiler için iş tekdüzeleşecek iş yerindeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır.

• **İşin Niteliği:** Bir iş ne derece farklı türde beceriler gerektiriyorsa kişiye o derece doyum verecektir. Aynı türde, çok fazla uzmanlık gerektirmeyen,

kolay öğrenilebilen ve sürekli tekrarlanan becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanlar genellikle işlerinden daha az doyum sağlamaktadırlar. Bir çalışan, işin ne kadar büyük bölümünden sorumluysa işinden alacağı doyum da o kadar fazla olacaktır. İşin yürütülmesi sırasında bilgi ve beceriler kazanma, var olan bilgi ve yetenekleri kullanma olanağı, işin çeşitliliği, otonomi, işi yapma ile duyulan başarı hissi, istenilen düzeyde iş yükü, işin saygınlığı gibi boyutlar iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerdir. Diğer yandan çok fazla çeşitliliği olan işler de kişi üzerinde aşırı uyarılma etkisi yaparak, psikolojik yüklenmeye neden olmakta ve tükenmeye yol açabilmektedir.

• **Çalışma Arkadaşları:** Bireylerin iş yaşamında geçirdikleri süre göz önünde tutulduğunda, yaşantıların büyük bir kısmının iş ortamında geçtiği görülecektir. Atmış yaşında emekli olan bir bireyin ömrünün yaklaşık yedi yılını çalışma ortamında geçirdiği düşünülebilir. Bu durumda çalışma ortamının ve arkadaşlarının destekleyici, yardım etmeye istekli ve mutlu edici tavırları bireyin işinden mutlu olmasa da çalışma ortamından dolayı doyum düzeyine olumlu etki yapması beklenebilir (Özcan, 2013, s.24).

• **Ödül:** Çalışanlar ödüllendirildikçe doyumları yükselir. Bireylere daha nitelikli görevler verilmesi, yazılı ya da sözlü takdir edilmesi, teşekkür olarak verilen hediye gibi özel saygınlık işaretleri, kademe-derece artışı, dinlenme imkânları, yaşam standardını yükseltecek ücret artışları, iş güvencesi ve çalışma koşullarını iyileştiren ödüller iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir.

İş doyumunun sonuçları, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. İş doyumsuzluğu gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Karakuş, 2011, s.51).

Çalışanların iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla, çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bu konuda en sık başvurulan yol, işin değişik yönleri ile ilgili sorulardan oluşan ölçeklerin kullanılmasıdır. İş doyumunun karmaşık yapısı nedeniyle, uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bazı araştırmacı-

lar, bireyin işinden genel olarak ne kadar doyum sağladığını sorgulamaktadır. Buna karşılık, çok yönlü yaklaşımı esas alan araştırmacılar, işin değişik boyutlarına ilişkin doyumunu ölçmeye çalışmaktadır.

Çalışmalarda iş doyumsuzluğu durumunda olumsuz sonuçlar oluşabileceği yönünde bulgular vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

- İş zamanını özel işlerde kullanma
- Çalışıyor gibi görünme
- İş aksatma
- Hakim güce karşı çıkma
- Çalışma arkadaşlarına karşı asabi hareketlerde bulunma
- Öc alma gibi davranışlar sergileme (Sun,2002).

Bu çalışmada Konya İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan personelin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Evreni

Araştırma Konya ilinde yapılmıştır. Evreni Konya İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan kişiler oluşturmuştur.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Örnekleme alınmamış, çalışmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Tipi

Araştırma betimsel tiptedir.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenini demografik özellikler, bağımlı değişkenini ise personelin iş doyumunu oluşturmuştur.

2.5. Veri Toplama Formu

Veri toplama aracı olarak Paul E. Spector'un (1994) geliştirmiş olduğu Job Satisfaction Scale / İş Doyumu Ölçeği ve kişinin demografik bilgilerini içeren anket formu kullanılmıştır.

İş doyumu Ölçeği; ücret, terfi, yönetim, yan ödeme-ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim olmak üzere dokuz ana madde ve her ana maddenin altında dört alt madde olmak üzere toplam 36 maddeden oluşmaktadır.

2.6. Araştırmanın İnsan Gücü

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından toplanmıştır.

2.7. Etik Konular

Araştırmanın amacı çalışanlara anlatılmış, araştırmaya katılımın gönüllü olduğu ve katılmak istemeyenlere herhangi bir yaptırım uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Araştırma için gerekli izinler alınmıştır.

2.8. Verilerin Analizi

Ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha Coefficient) Spector (2007) tarafından üç bine yakın denek ile yapılan araştırma verileri doğrultusunda (n=2870) alfa katsayısı 0,91 olarak saptanmıştır. Ayrıca Türkçe'ye çevrildikten sonra Yelboğa (2009) tarafından üç yüz seksen (n=380) denek ile yapılan güvenirlik analizi sonucu alfa değeri 0,78 olarak hesaplanmıştır. Anketin değerlendirilmesinde olumsuz yargı içeren maddelerin (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34) puanları ters çevrilerek hesaplanmıştır.

Verilerin analizi ve tabloların oluşturulmasında SPSS 22.0 (Statistical Package For Social Science) yazılımından faydalanılmıştır. Normallik analizi sonrası, betimleyici istatistikler yanında yüzdelik puanların tek yönlü karşılaştırılmasında ki-kare testi, 2 değişkenli grupların incelenmesinde t-teti uygulanmıştır. Normal dağılım gösteren 2 den fazla değişkenli grupların değerlendirilmesinde Tek Yönlü Varyans analizi, gruplar arası farklılık bulunduğu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespitinde Tukey testi uygulanmıştır. Normal dağılım göstermeyen 2'den fazla

değişkenli grubun karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis Testi ve gruplar arası farklılık bulunduğunda farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespitinde Mann-Whitney-U testi uygulanmıştır. 0.05'ten küçük p değerleri anlamlı kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Betimsel Veriler

Çalışmaya toplamda 743 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılanların % 52,2'si (388) kadın, % 47,8'i (355) erkektir. Çalışanların cinsiyete göre dağılımlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Kişilerin % 75,4'ü (560) Sağlık Hizmetleri sınıfında ve % 73,1'i (543) Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapmaktadır.

Çalışmaya katılan kişilerin % 58,5'i (435) 0-9 yıldır, % 21,5'i (160) 10-19 yıldır çalışmakta olduğunu ve % 43,1'i (326) lise, % 23,1'i (172) önlisans, % 22,1'i (164) lisans mezunu olduğunu belirtmiştir. Lise mezunu oranının yüksek olması acil sağlık hizmetleri sınıfında görev yapan Acil Tıp Teknisyeni (ATT) sayısının yüksek olmasına bağlanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	388	52,2
	Erkek	355	47,8
Çalıştığı Kurum	İl Sağlık Müdürlüğü	130	17,5
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	9,4
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	73,1
Çalışma Süresi	0-9 Yıl	435	58,5
	10-19 Yıl	160	21,5
	20 Yıl ve Üzeri	148	20,0
Eğitim Durumu	İlkokul	21	2,8
	Ortaokul	30	4,0
	Lise	326	43,9
	Ön Lisans	172	23,1
	Lisans	164	22,1
	Lisans Üstü	30	4,0

Hizmet Sınıfı	Sağlık Hizmetleri	560	75,4
	Genel İdari Hizmetler	110	14,8
	Teknik Hizmetler	15	2,0
	Yardımcı Hizmetler	58	7,8
	TOPLAM	743	100,00

Tablo 2’de iş doyumunun alt boyutları ortalama puanlarına göre küçükten büyüğe doğru sıralanmıştır. Tabloda görüldüğü üzere çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun terfi olanakları ($\bar{X}= 10,65$) olduğu görülmektedir. Terfi olanaklarından sonra iş doyumunu olumsuz etkileyen boyutların sırası ile ücret ($\bar{X}= 12,51$), ödül ($\bar{X}= 12,94$) ve yan ödeme ($\bar{X}= 13,06$) olduğu görülmektedir. Çalışanların en çok doyum yaşadığı alt boyutun da işin kendisi ($\bar{X}= 18,14$) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Kişilerin İş Doyumlarına Dair Alt Boyutlardan Hesaplanan Ortalama Ve Standart Sapma Puanları

Alt Boyut	n	Min	Max	X	ss
Terfi	743	4	24	10,65	4,00
Ücret	743	4	21	12,51	4,70
Ödül	743	4	24	12,94	3,78
Yan Ödeme	743	4	24	13,06	4,10
Çalışma Şartları	743	4	24	13,88	2,91
İletişim	743	5	24	15,07	4,00
Yönetim	743	4	24	16,08	4,63
Çalışma Arkadaşları	743	4	24	16,94	3,92
İşin Kendisi	743	4	24	18,14	3,90
Toplam	743	64	201	129,27	20,72

JSS iş doyumunu ölçeceği sorularına verilen yanıtların frekans dağılımları ve ortalama puanlarına bakıldığında; en yüksek ortalamaya sahip olan sorular “Yaptığım işten gurur duyuyorum”, “İşimden hoşlanıyorum” ve “ Birlikte çalıştığım insanları seviyorum” sorularıdır. En düşük ortalamaya sahip olan sorular ise “İşini iyi yapana adil bir Tablode yükselme şansı veriliyor” ve “Bu

iş yerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedir” sorularıdır (Tablo 3).

Ücret ile ilgili iş doyumlarına bakıldığında katılımcıların verdikleri yanıtlara göre 19. madde olan “Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi düşünüyorum.” maddesi $\bar{X}=3,47$ ortalama ile en yüksek puana sahip iken 10. madde olan “iş yerimde ücret artışı az oluyor.” maddesi $\bar{X}=2,66$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir (Tablo 3).

Terfi alt boyutu $\bar{X}=10,67$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir. Terfi alt boyut ile ilgili maddeler incelendiğinde; “İşini iyi yapana adil bir Tablode yükselme şansı veriliyor” maddesinin $\bar{X}=2,36$ ortalama ile hem terfi alt boyutu hem de tüm maddeler içerisinde en düşük ortalamaya sahip soru olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Yönetim alt boyutu $\bar{X}=16,08$ ortalama ile işin kendisi ve çalışma arkadaşları alt boyutlarından sonra üçüncü en yüksek ortalamaya sahiptir. İlgili maddeleri incelendiğinde “Yöneticimi seviyorum” maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{X}=4,32$).

Yan ödeme alt boyutunda, “İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.” maddesi $\bar{X}=3,39$ ortalama ile ve “İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.” $\bar{X}=3,15$ ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olan maddelerdir (Tablo 3).

Ödül alt boyutu sorusu $\bar{X}=12,94$ ortalama ile terfi ve ücret alt boyutlarından sonra üçüncü en düşük ortalamaya sahiptir. Alt boyut kapsamındaki maddeler içerisinde “Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.” maddesi $\bar{X}=2,70$ ortalama ve “İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.” maddesi $\bar{X}=2,87$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahip maddelerdir (Tablo 3).

“İşyerinde yapmam gereken çok iş var.” maddesi $\bar{X}=3,31$ ve “Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.” maddesi $\bar{X}=3,30$ ortalama ile çalışma şartları alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddeleridir (Tablo 3).

Çalışma arkadaşları alt boyutu $\bar{X}=18,14$ ortalama ile işin kendisinden sonra en yüksek ortalamaya sahip alt boyuttur.

İşin kendisi alt boyutu $\bar{X}=18,14$ ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip alt boyuttur. “Yaptığım işten gurur duyuyorum.” maddesi $\bar{X}=4,78$ ortalama ile ve “İşimden hoşlanıyorum.” maddesi $\bar{X}=4,72$ ortalama ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

“Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.” maddesi $\bar{X}=3,44$ ortalama ile ve “Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.” maddesi $\bar{X}=3,72$ ortalama ile iletişim alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip sorularıdır (Tablo 3).

Tablo 3. Sorulara Verilen Yanıtların Frekans Dağılımları ve Ortalama Puanları

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	SS	Toplam
ÜCRET										
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	166	111	93	136	177	60	3,31	1,68	743
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	193	223	138	63	84	42	2,66	1,51	743
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	100	130	154	113	174	72	3,47	1,57	743
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	187	136	101	140	107	72	3,08	1,68	743
TERFİ										
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	204	202	122	67	98	50	2,73	1,59	743
11	İşini iyi yapana adil bir Tablode yükselme şansı veriliyor.	284	209	71	83	66	30	2,36	1,50	743
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	242	191	112	91	75	32	2,55	1,51	743
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	183	161	102	114	130	53	3,01	1,64	743

YÖNETİM										
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	65	83	80	189	213	113	4,00	1,50	743
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	55	84	116	92	247	149	4,13	1,55	743
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	92	116	148	109	178	100	3,63	1,61	743
30	Yöneticimi seviyorum.	56	49	51	185	246	156	4,32	1,44	743
YAN ÖDEME										
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	123	180	162	103	125	50	3,10	1,52	743
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	110	126	114	173	175	45	3,42	1,52	743
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	123	133	107	151	168	61	3,39	1,59	743
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	151	145	159	88	132	68	3,15	1,63	743
ÖDÜL										
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	184	184	94	141	102	38	2,87	1,56	743
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	45	62	108	79	235	214	4,40	1,53	743
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	199	222	124	61	76	61	2,70	1,59	743
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	138	182	187	81	109	46	2,97	1,50	743
ÇALIŞMA ŞARTLARI										
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	77	80	151	111	219	105	3,85	1,55	743
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	69	181	139	149	132	73	3,42	1,50	743

24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	79	147	214	118	138	47	3,31	1,41	743
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	106	152	179	88	155	63	3,30	1,55	743
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI										
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	18	43	49	128	281	224	4,73	1,25	743
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	76	103	141	74	236	113	3,85	1,60	743
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	29	43	58	176	292	145	4,47	1,27	743
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	83	74	151	103	198	134	3,89	1,61	743
İŞİN KENDİSİ										
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum	57	80	124	68	191	223	4,24	1,64	743
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	31	51	75	170	272	144	4,39	1,32	743
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	30	39	43	117	237	277	4,78	1,35	743
35	İşimden hoşlanıyorum.	32	30	45	136	263	237	4,72	1,31	743
KURUM İÇİ İLETİŞİM										
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	61	71	88	174	240	109	4,06	1,47	743
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	62	122	175	93	186	105	3,72	1,54	743
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	102	137	171	79	170	84	3,44	1,61	743
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir	64	94	157	122	192	114	3,84	1,53	743

İş Doymu Boyutlarına Ait Puanlar ve Cinsiyet Değişkeni Karşılaştırması

Çalışanların iş doymu düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p = 0,023$). Çalışanların cinsiyetleri iş doymu düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Alt boyutlarda erkeklerin doyum düzeyinin yüksek olduğu değişken işin kendisi ($p = 0,010$), kadınların iş doymu puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu değişkenler ise terfi ($p = 0,001$) ve yönetim ($p = 0,005$) olarak bulunmuştur.

İş doymu puan ortalamaları dikkate alındığında erkek ve kadınların iş doymu düzeylerinin en yüksek olduğu alt boyut işin kendisi ($x = 4,48, 4,67$) en düşük olduğu alt boyut ise terfi ($x = 2,82, 2,67$) olarak görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Çalışanların Cinsiyetlerine İş Doymu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	x	Z puanı	p
Ücret	Kadın	388	3,60	0,712	,476
	Erkek	355	3,53		
Terfi	Kadın	388	2,82	3,215	,001*
	Erkek	355	2,62		
Yönetim	Kadın	388	4,17	2,815	,005*
	Erkek	355	4,02		
Yan Ödeme	Kadın	388	3,51	1,287	,198
	Erkek	355	3,48		
Ödül	Kadın	388	3,38	0,741	,459
	Erkek	355	3,32		
Çalışma Şartları	Kadın	388	3,55	1,427	,154
	Erkek	355	3,51		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	388	4,30	1,174	,240
	Erkek	355	4,23		
İşin Kendisi	Kadın	388	4,48	2,585	,010*
	Erkek	355	4,67		
İletişim	Kadın	388	3,84	1,850	,064
	Erkek	355	3,79		
Toplam	Kadın	388	3,58	2,267	,023*
	Erkek	355	3,49		

İş Doymu Boyutlarına Ait Puanlar ve Çalışma Süresi Karşılaştırması

Çalışanların genel iş doymu puanında çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık yoktur ($p=0,144$). Alt gruplara bakıldığında yönetim ($p=0,001$), ödül ($p=0,008$), çalışma şartları ($p=0,003$), çalışma arkadaşları ($p=0,002$) ve işin kendisi ($p=0,002$) grupları arası farklılıklar mevcuttur (Tablo 5).

Her bir alt boyut için ayrı olmak üzere; en yüksek iş doyumuna sahip oldukları çalışma süreleri işin kendisi için 0-9 yıl, ücret ve iletişim için 10-19 yıl, diğer alt boyutlar olan terfi, yönetim, yan ödeme, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları için 20 yıl ve üzeridir (Tablo 5).

Tablo 5. Çalışma Süresine Göre İş Doymu Puanları

Alt Boyut	Çalışma Süresi	n	Mean Rank	SD	Ki kare	P
Ücret	0-9 Yıl	435	374,21	2	2,637	,267
	10-19 Yıl	160	387,53			
	20 Yıl ve Üz.	148	348,71			
Terfi	0-9 Yıl	435	359,06	2	3,925	,141
	10-19 Yıl	160	386,86			
	20 Yıl ve Üz.	148	393,98			
Yönetim	0-9 Yıl	435	347,22	2	14,056	,001*
	10-19 Yıl	160	406,68			
	20 Yıl ve Üz.	148	407,34			
Yan Ödeme	0-9 Yıl	435	365,88	2	,886	,642
	10-19 Yıl	160	378,74			
	20 Yıl ve Üz.	148	382,72			
Ödül	0-9 Yıl	435	357,26	2	9,621	,008*
	10-19 Yıl	160	367,57			
	20 Yıl ve Üz.	148	420,11			
Çalışma Şartları	0-9 Yıl	435	355,84	2	11,400	,003*
	10-19 Yıl	160	367,68			
	20 Yıl ve Üz.	148	424,17			
Çalışma Arkadaşları	0-9 Yıl	435	355,10	2	12,053	,002*
	10-19 Yıl	160	390,82			
	20 Yıl ve Üz.	148	416,01			
İşin Kendisi	0-9 Yıl	435	395,04	2	12,991	,002*
	10-19 Yıl	160	328,90			
	20 Yıl ve Üz.	148	350,88			

İletişim	0-9 Yıl	435	368,96	2	0,443	,801
	10-19 Yıl	160	381,93			
	20 Yıl ve Üz.	148	370,18			
Toplam	0-9 Yıl	435	360,47	2	3,874	,144
	10-19 Yıl	160	377,49			
	20 Yıl ve Üz.	148	399,96			

Tablo 6. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel Veriler Tablosu

Alt Boyut	Değişken	n	x	s
Ücret	Çalışma Süresi	743	3,12	1,17
Terfi	Çalışma Süresi	743	2,66	1,00
Yönetim	Çalışma Süresi	743	4,01	1,15
Yan Ödeme	Çalışma Süresi	743	3,26	1,02
Ödül	Çalışma Süresi	743	3,23	0,94
Çalışma Şartları	Çalışma Süresi	743	3,46	0,72
Çalışma Arkadaşları	Çalışma Süresi	743	4,23	0,98
İşin Kendisi	Çalışma Süresi	743	4,53	0,97
İletişim	Çalışma Süresi	743	3,76	0,99
Toplam	Çalışma Süresi	743	5,59	0,57

İş Doymu Boyutlarına Ait Puanlar ve Eğitim Durumu Karşılaştırması

Çalışanların genel iş doymu puanında eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık mevcuttur ($p=0,0211$). Ortaokul mezunlarının iş doymu puanları lise, ön lisans, lisansüstü eğitim mezunlarına göre daha yüksektir (Tablo 7).

Alt gruplara bakıldığında terfi ($p=0,001$), yönetim ($p=0,001$), çalışma arkadaşları ($p=0,0030$) ve işin kendisine ($p=0,001$) bağlı iş doymu puanlarında eğitim durumu etkili faktör olarak bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul mezunlarının terfi ve yönetim iş doymu puanları diğer gruplara göre daha yüksektir. Lisans mezunlarının çalışma arkadaşları ile ilgili iş doymu puanı diğer gruplara göre daha yüksektir (Tablo 7).

Lisans ve lisansüstü eğitim mezunu kişilerin işin kendisinden kaynaklanan doym puanı diğer gruplara oranla daha düşüktür (Tablo 7).

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Puanları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Mean Rank	SD	Ki kare	p
Ücret	İlkokul	21	425,14	5	4,779	0,443
	Ortaokul	30	410,03			
	Lise	326	361,19			
	Ön Lisans	172	388,44			
	Lisans	164	368,23			
	Lisans Üstü	30	340,60			
Terfi	İlkokul	21	425,14	5	22,026	0,001*
	Ortaokul	30	410,03			
	Lise	326	361,19			
	Ön Lisans	172	388,44			
	Lisans	164	368,23			
	Lisans Üstü	30	340,60			
Yönetim	İlkokul	21	409,81	5	21,232	0,001*
	Ortaokul	30	421,65			
	Lise	326	339,08			
	Ön Lisans	172	363,82			
	Lisans	164	424,64			
	Lisans Üstü	30	412,80			
Yan ödeme	İlkokul	21	383,55	5	7,277	0,201
	Ortaokul	30	455,72			
	Lise	326	362,75			
	Ön Lisans	172	366,42			
	Lisans	164	386,94			
	Lisans Üstü	30	331,00			
Ödül	İlkokul	21	442,33	5	10,811	0,055
	Ortaokul	30	467,55			
	Lise	326	366,76			
	Ön Lisans	172	367,13			
	Lisans	164	371,80			
	Lisans Üstü	30	313,15			
Çalışma Şartları	İlkokul	21	448,36	5	4,807	0,440
	Ortaokul	30	416,35			
	Lise	326	370,31			
	Ön Lisans	172	359,64			
	Lisans	164	373,74			
	Lisans Üstü	30	353,92			

Çalışma Arkadaşları	İlkokul	21	400,24	5	12,377	0,030*
	Ortaokul	30	403,90			
	Lise	326	346,73			
	Ön Lisans	172	367,23			
	Lisans	164	414,68			
	Lisans Üstü	30	388,97			
İşin Kendisi	İlkokul	21	353,81	5	20,790	0,001*
	Ortaokul	30	402,53			
	Lise	326	396,28			
	Ön Lisans	172	387,88			
	Lisans	164	320,21			
	Lisans Üstü	30	282,45			
İletişim	İlkokul	21	435,93	5	7,131	0,211
	Ortaokul	30	453,07			
	Lise	326	364,10			
	Ön Lisans	172	373,48			
	Lisans	164	367,89			
	Lisans Üstü	30	346,03			
Toplam	İlkokul	21	445,29	5	13,270	0,021*
	Ortaokul	30	482,75			
	Lise	326	364,25			
	Ön Lisans	172	363,28			
	Lisans	164	377,12			
	Lisans Üstü	30	316,22			

Tablo 8. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel Veriler Tablosu

Alt Boyut	Değişken	n	x	s
Ücret	Eğitim Durumu	743	3,12	1,17
Terfi	Eğitim Durumu	743	2,66	1,00
Yönetim	Eğitim Durumu	743	4,01	1,15
Yan Ödeme	Eğitim Durumu	743	3,26	1,02
Ödül	Eğitim Durumu	743	3,23	0,94
Çalışma Şartları	Eğitim Durumu	743	3,46	0,72
Çalışma Arkadaşları	Eğitim Durumu	743	4,23	0,97
İşin Kendisi	Eğitim Durumu	743	4,53	0,97
İletişim	Eğitim Durumu	743	3,76	0,99
Toplam	Eğitim Durumu	743	3,59	0,57

İş Doymu Boyutlarına Ait Puanlar ve Hizmet Sınıfı Karşılaştırması

Hizmet sınıfı iş doymu üzerinde etkili faktör olarak bulunmuştur ($p=0,039$). Teknik ve yardımcı hizmetlerde çalışanların iş doymu puanları, genel ve sağlık hizmetlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

İş doymununun alt gruplarına bakıldığında teknik hizmetler grubunda görev yapanların ücret iş doymu puanı sağlık hizmetleri ve genel idari hizmetler grubunda görev yapanlara göre daha yüksektir ($p=0,033$). Sağlık hizmetlerinde çalışanların terfi iş doymu puanı yardımcı hizmetler grubunda çalışanlara göre daha düşüktür ($p=0,0025$). Genel idari hizmetler grubunun yönetim iş doymu puanı sağlık hizmetlerinde görev yapanlara göre daha yüksektir ($p=0,025$) (Tablo 9).

Sağlık hizmetleri ve yardımcı hizmetler grubunda çalışanlar genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler grubunda çalışanlara göre yaptığı işten daha memnundur ($p=0,025$). Genel idari hizmetler grubunda görev yapanların yardımcı hizmetler grubunda görev yapanlara göre kurum içi iletişim iş doymu puanları daha yüksektir ($p=0,027$) (Tablo 9).

Tablo 9. Hizmet Sınıfına Göre İş Doymu Puanları

Alt Boyut	Hizmet Sınıfı	n	Mean Rank	SD	Ki kare	p
Ücret	Sağlık Hizmetleri	560	372,04	3	8,711	0,033*
	Genel İdari Hizmetler	110	351,54			
	Teknik Hizmetler	15	525,50			
	Yardımcı Hizmetler	58	370,74			
Terfi	Sağlık Hizmetleri	560	357,31	3	16,423	0,001*
	Genel İdari Hizmetler	110	388,41			
	Teknik Hizmetler	15	415,97			
	Yardımcı Hizmetler	58	471,34			
Yönetim	Sağlık Hizmetleri	560	358,59	3	9,361	0,025*
	Genel İdari Hizmetler	110	416,58			
	Teknik Hizmetler	15	377,73			
	Yardımcı Hizmetler	58	415,42			
Yan Ödeme	Sağlık Hizmetleri	560	363,50	3	4,175	0,243
	Genel İdari Hizmetler	110	397,67			
	Teknik Hizmetler	15	436,27			
	Yardımcı Hizmetler	58	388,78			

Ödül	Sağlık Hizmetleri	560	363,50	3	8,928	0,030*
	Genel İdari Hizmetler	110	368,75			
	Teknik Hizmetler	15	421,40			
	Yardımcı Hizmetler	58	447,47			
Çalışma Şartları	Sağlık Hizmetleri	560	369,30	3	1,227	0,747
	Genel İdari Hizmetler	110	368,35			
	Teknik Hizmetler	15	395,60			
	Yardımcı Hizmetler	58	398,91			
Çalışma Arkadaşları	Sağlık Hizmetleri	560	359,81	3	7,555	0,056
	Genel İdari Hizmetler	110	413,83			
	Teknik Hizmetler	15	413,37			
	Yardımcı Hizmetler	58	399,70			
İşin Kendisi	Sağlık Hizmetleri	560	379,98	3	9,309	0,025*
	Genel İdari Hizmetler	110	318,19			
	Teknik Hizmetler	15	344,30			
	Yardımcı Hizmetler	58	404,16			
İletişim	Sağlık Hizmetleri	560	371,91	3	9,192	0,027*
	Genel İdari Hizmetler	110	333,94			
	Teknik Hizmetler	15	401,37			
	Yardımcı Hizmetler	58	437,50			
Toplam	Sağlık Hizmetleri	560	363,69	3	8,390	0,039*
	Genel İdari Hizmetler	110	368,60			
	Teknik Hizmetler	15	440,10			
	Yardımcı Hizmetler	58	441,09			

Tablo 10. Hizmet Sınıfı Değişkenine Göre Betimsel Veriler Tablosu

Alt Boyut	Değişken	n	x	s
Ücret	Hizmet Sınıfı	743	3,12	1,17
Terfi	Hizmet Sınıfı	743	2,66	1,00
Yönetim	Hizmet Sınıfı	743	4,01	1,15
Yan Ödeme	Hizmet Sınıfı	743	3,26	1,02
Ödül	Hizmet Sınıfı	743	3,23	0,94
Çalışma Şartları	Hizmet Sınıfı	743	3,46	0,72
Çalışma Arkadaşları	Hizmet Sınıfı	743	4,23	0,97
İşin Kendisi	Hizmet Sınıfı	743	4,53	0,97
İletişim	Hizmet Sınıfı	743	3,76	0,99
Toplam	Hizmet Sınıfı	743	3,59	0,57

İş Doymu Boyutlarına Ait Puanlar ve Çalışılan Kurum Karşılaştırması

Görev yapılan kurum iş doymu üzerinde etkili faktör değildir. İş doyumunun alt gruplarına bakıldığında kişinin çalıştığı kurum, yönetim ($p=0,000$), ödül ($p=0,007$), çalışma şartları ($p=0,035$) çalışma arkadaşları ($p=0,014$), işin kendisi ($p=0,000$) ve iletişim ($p=0,002$) iş doymu üzerinde etkili faktördür (Tablo 11).

İlçe Sağlık Müdürlüklerinde çalışanlar ASH ve İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanlara göre yönetim, ödüllendirme, çalışma şartları ve çalışma arkadaşlarından daha yüksek puana sahiptir. Acil sağlık hizmetlerinde çalışanlar yaptıkları işten diğer gruptakilere göre daha memnundur (Tablo 11).

Tablo 11. Görev Yapılan Kurum Ve İş Doymu Puanları

Alt Boyut	Kurum	n	Mean Rank	SD	Ki kare	p
Ücret	İl Sağlık Müdürlüğü	130	361,06	2	2,256	0,324
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	341,59			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	378,54			
Terfi	İl Sağlık Müdürlüğü	130	373,12	2	0,362	0,834
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	386,16			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	369,91			
Yönetim	İl Sağlık Müdürlüğü	130	369,83	2	26,043	0,000*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	495,34			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	356,62			
Yan Ödeme	İl Sağlık Müdürlüğü	130	398,41	2	2,806	0,246
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	351,05			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	368,38			
Ödül	İl Sağlık Müdürlüğü	130	355,84	2	9,829	0,007*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	447,34			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	366,16			
Çalışma Şartları	İl Sağlık Müdürlüğü	130	368,67	2	6,724	0,035*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	434,79			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	364,70			
Çalışma Arkadaşları	İl Sağlık Müdürlüğü	130	390,96	2	8,520	0,014*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	432,94			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	359,60			
İşin Kendisi	İl Sağlık Müdürlüğü	130	295,10	2	28,994	0,000*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	317,69			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	397,41			

İletişim	İl Sağlık Müdürlüğü	130	313,36	2	12,310	0,002*
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	401,17			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	382,28			
Toplam	İl Sağlık Müdürlüğü	130	347,32	2	5,005	0,082
	İlçe Sağlık Müdürlüğü	70	418,49			
	Acil Sağlık Hizmetleri	543	371,92			

Tablo 12. Görev Yapılan Kuruma Göre Betimsel Veriler Tablosu

Alt Boyut	Değişken	n	x	s
Ücret	Kurum	743	3,12	1,17
Terfi	Kurum	743	2,66	1,00
Yönetim	Kurum	743	4,01	1,15
Yan Ödeme	Kurum	743	3,26	1,02
Ödül	Kurum	743	3,23	0,94
Çalışma Şartları	Kurum	743	3,46	0,72
Çalışma Arkadaşları	Kurum	743	4,23	0,97
İşin Kendisi	Kurum	743	4,53	0,97
İletişim	Kurum	743	3,76	0,99
Toplam	Kurum	743	3,59	0,57

4. TARTIŞMA

Çalışmada en düşük iş doyumuna sahip alt botun terfi olduğu görülmektedir. Umay (2015) da «Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi» adlı çalışmasında en düşük iş doyumunun yükselme alt boyutunda olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada terfi alt boyutu iş doyumunda cinsiyet etkili faktör olarak bulunurken, Yelboğa 2007 yılında finans sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında, Şahin İ 2013 yılında öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında kadın ve erkek iş doymu puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulamamışlardır.

Terfiden sonra en düşük iş doymu ücret olarak bulunmuştur. Çelik (2003), "Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doymu" adlı araştırmasında öğretmenlerin tüm alt boyutlar içerisinde en az doymu ekonomik

şartlar boyutunda yaşadığını tespit etmiştir. Tunacan ve Çetin (2009)'e göre öğretmenler; mesleklerinin hiçbir döneminde ücretlerinden tatmin olmamakla birlikte doyumsuzluğun ilk yıllarda en üst düzeyde, ilk 15 yıl tamamlandıktan sonra doyum düzeyinde anlamlı bir artış olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ise ücret ile ilgili iş doyumunda çalışma süresi etkili faktör olarak bulunmamıştır.

Eğinli A.T'nin 2009 yılında kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada kadın ve erkeklerin işyerine karşı olumlu tavırlar sergilemesi arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu çalışmaya göre kadınlar genellikle birincil sorumluluk alanı olarak “evi” ifade ederken, erkekler birincil sorumluluk alanı olarak “iş” tanımlamaktadır. Bu da olumlu tutum beslemeyi etkileyebilmektedir.

Tatlı ve ark.'larının 2008 yılında hekimlerin iş doyumunu belirlemek için yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan hekimlerin çalıştıkları hastanelere göre toplam ortalama iş doyum puanları arasında farklılık bulunmuştur. Kağan M.'nin 2010 yılında Ankara'daki okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu saptamaya yönelik çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun çalıştığı kuruma göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Yiğit R. ve ark.'larının 2011 yılında Konya ili merkez ve ilçelerinde görev yapan emniyet personelinin iş ve yaşam doyumunu inceledikleri çalışmalarında İl merkezinde değişik şubelerde ve ilçelerde çalışan personelin yaşam doyumunun polis merkezlerinde çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalar bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Çınar İ. ve Kavlak O.'nun 2009 yılında İzmir ilinde görev yapan Ambulans ve Acil Tıp Teknisyenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine yaptığı araştırmada çalışma süresine göre iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır. 0-5 yıl çalışanların iş doyumları 11-15 yıl arasında çalışanlara göre daha yüksek bulunmuş ve iş doyum puan ortalamaları aynı kurumda geçirilen yılların ilerlemesi ile birlikte düştüğü tespit edilmiştir. Tunacan S.ve Çetin C'nin 2009 yılında İstanbul'da lise öğretmenlerinin İş doyumunu etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında 5 yıl ve daha az süre görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarından duydukları doyum düzeylerinin 6-10 yıl arasında görev yapan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bizim

çalışmamızda genel iş doymu düzeyinde çalışma süresine göre farklılık görülmemiştir. 0-9 yıl çalışanların işin niteliği ile ilgili iş doymu puanı diğer gruplara göre yüksek, yönetim ve çalışma arkadaşları ile ilgili iş doymu puanı ise diğer gruplara göre düşük bulunmuştur. Bu konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalar başlangıçtaki görelî doymun azalmasını ve kıdem arttıkça yeniden yükselmeye başlamasını bireylerin zamanla beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamaları şeklinde açıklamaktadır.

Gider Ö. ve ark. 2011 yılında Muğla ilinde hemşireler ve Tıbbî sekreterlerin iş doymu üzerine yaptığı çalışmasında eğitim durumuna göre iş doymu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Derin N.'nin 2007 yılında Eskişehir Devlet Hastanesi ve Yunus Emre Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin iş doymu düzeylerini ve iş doymu düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça iş doymu puanının da arttığı görülmektedir. En yüksek iş doymu puanı lisans üstü mezunlarında çıkarken, en düşük iş doymu puanı ise lise mezunlarında bulunmuştur. Alt boyutta iş doymu puanları incelenmesinde ücret, iş doymu puanları lise mezunlarına göre yüksek bulunmuştur. Yiğit R. ve ark. 'larının 2011 yılında Konya ili merkez ve ilçelerinde görev yapan emniyet personelinin iş ve yaşam doymunu inceledikleri çalışmalarında emniyet personelinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş doymuları ve yaşam doymuları arasında anlamlı farklılık görmüşlerdir. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip personelin iş ve yaşam doymu puan ortalamaları lise mezunu personelden anlamlı düzeyde yüksek bulmuşlardır. Canbulat 'ın kamu çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada lisansüstü mezunu olan çalışanların genel iş doymu düzeylerinin, diğer grupların iş doymularından daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bizim çalışmamızda ise eğitim düzeyi arttıkça iş doymu azalmaktadır. Saygılı M. ve Çelik Y.'nin 2011 yılında Kırıkkale Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi çalışanlarının iş doymunu tespit etmek amacı ile yaptığı çalışmada lise mezunu çalışanların iş doymu puanı lisans ve lisansüstü mezunların iş doymu puanından yüksek bulunmuştur. Bu çalışma bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada "JSS-İş Doyum Ölçeği"nden elde edilen bulgular ışığında Konya İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı çalışanların iş doyum düzeyleri araştırılmıştır. "JSS- İş doyum Ölçeği" 36 sorudan oluşmakta ve katılımcıdan her bir soru için 1 ve 6 arasında puan vermesi istenmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 216 en düşük puan ise 36'dır. Çalışmamıza katılan kişilerin toplam iş doyum puanı $129,27 \pm 20,72$ olarak bulunmuştur.

İş doyumunun alt boyutları ortalama puanlarına bakıldığında, çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun terfi olanakları olduğu görülmektedir. Terfi olanaklarından sonra iş doyumunu olumsuz etkileyen boyutlar sırası ile ücret, ödül, yan ödeme, çalışma şartları, iletişim, yönetim, çalışma şartları olarak sıralanmaktadır. Çalışanların en çok doyum yaşadığı alt boyut da işin kendisidir.

Genel iş doyumunu etkileyen faktörler;

- Cinsiyet
- Eğitim durumu
- Hizmet sınıfı olarak bulunmuştur.

Kişilerin iş doyumlarına dair algılarında ücret, terfi, yönetim, yan ödeme, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin niteliği, iletişim alt boyutları ile ilgili görüşleri ölçekte yer alan maddeler ışığında incelenmiş verilen cevapların ortalama puanları bağlamında bulgular yorumlanmıştır.

Ücret ile ilgili iş doyumunda maddelere ait bulgular incelendiğinde kişilerin aldığı ücreti ve ücret artışını yetersiz bulduğu görülmektedir. Hizmet sınıfı ücret alt boyutu üzerinde etkili olan faktör olarak bulunmuştur. Teknik hizmetler sınıfında çalışanlar diğer hizmet gruplarına göre aldıkları ücretten daha memnundurlar.

Terfi alt boyutu ile ilgili maddelerin değerlendirilmesinde "İşini iyi yapana adil bir Tablode yükselme şansı veriliyor" maddesinin hem terfi alt boyutu hem de tüm maddeler içerisinde en düşük ortalamaya sahip soru olduğu görülmektedir. Bu da terfi konusunda çalıştıkları kurumlarda adil ve adaletli bir uy-

gulamanın olmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet sınıfı terfi alt boyutu zerinde etkili faktörler olarak bulunmuştur. Erkekler kadınlara göre, lise mezunları ve sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar diğerlerine göre daha düşük puana sahiptir. Kurumda yükselme ve ödüllendirme için belirlenen kriterler herkes için eşit uygulanmalıdır. Kurum içinde yükselme yolu açık tutulmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında açık kapı ve bilgi akışı sistemi uygulanmalıdır.

Yönetim alt boyutu işin kendisi ve çalışma arkadaşları alt boyutlarından sonra üçüncü en yüksek ortalamaya sahiptir. Cinsiyet, çalışma süresi, eğitim durumu, hizmet sınıfı ve görev yapılan kurum bu alt boyu üzerinde etkili faktörler olarak bulunmuştur. Alt boyut kapsamında içerisine “Yöneticimi seviyorum” maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir.

Yan ödeme alt boyutunda, “İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.” ve “İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.” soruları en yüksek ortalamaya sahip olan sorulardır. Bu da kişilerin alması gerekip de alamadığı ek ödenek ve haklarının olduğunu düşünmedikleri şeklinde yorumlanır.

Ödül alt boyutu sorusu terfi ve ücret alt boyutlarından sonra üçüncü en düşük ortalamaya sahiptir. Alt boyut kapsamındaki maddeler içerisinde “Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.” ve “İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.” maddeleri en düşük ortalamaya sahip maddelerdir. Bu da kişilerin yapılan ödüllendirmeleri yeterli bulmadıklarını göstermektedir. Çalışma süresi, hizmet sınıfı ve görev yapılan kurum ödül alt boyutu üzerinde etkili faktörlerdir. 0-9 yıl süresince, sağlık hizmetleri sınıfında, il sağlık müdürlüğünde çalışanlar diğerlerine göre ödüllendirmeden daha hoşnutsuzdurlar.

“İşyerinde yapmam gereken çok iş var.” “Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.” maddeleri çalışma şartları alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddeleridir. Bu da kişilerin iş yüklerinin fazla olduğunu ve görev tanımlarının net olmadığını düşündüklerini göstermektedir. 0-9 yıl süredir ve acil sağlık hizmetleri sınıfında görev yapanlar daha düşük ortalamaya sahiptir. Kurumsal aidiyet açık bir Tablode ortaya konmalı, vizyon, misyon, stratejiler ve politikalar belirlenmelidir. Çünkü şeffaflık iş doyumunu artıran bir unsurdur.

Çalışma arkadaşları alt boyutu işin kendisinden sonra en yüksek ortalamaya sahip alt boyuttur. Çalışma süresi, eğitim durumu ve çalışılan kurum bu alt boyut üzerinde etkili faktörlerdendir.

“Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.” ve “Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.” Maddeleri iletişim alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip sorularıdır. Kişilerin kurumsal boyutta aralarındaki etkileşimin ve iletişim kanallarının kapalı olduğu, iyi bir iletişim kuramadıkları olarak yorumlanabilir.

İşin kendisi alt boyutu en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyuttur. “Yaptığım işten gurur duyuyorum.” ve “İşimden hoşlanıyorum.” maddeleri en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu da kişilerin yaptıkları işi sevdiklerini ve yararlı bulduklarını göstermektedir. Cinsiyet, çalışma süresi, eğitim durumu, hizmet sınıfı ve çalışılan kurum bu alt boyut üzerinde etkili faktörlerdir. Hizmet sınıfı ve görev yapılan kurum bu alt boyut üzerinde etkili faktörlerdir.

Çalışanlara yaptıkları işlerle ilgili olarak daima yetki ve sorumluluk verilmeli verilecek işlerde onların bilgi ve becerileri dikkate alınmalıdır.

Çalışanlara kişisel potansiyellerini kullanma imkânları sunulmalıdır. Bunun için çalışanların çalışma alanları belli aralıklarla kontrol edilerek verimlilik ve etkinlik araştırılarak çalışma körlüğü oluşmasına izin verilmemelidir.

Çalışanların eğitilmesi ve geliştirilmesi için gerekli eğitim olanakları sağlanmalıdır. Eğitim yanında sosyal faaliyetler örgüt içinde beşeri ilişkilerin gelişmesine, ekip ruhunun oluşmasına ve çalışanın kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunarak iş doyumunu artırılabilir.

Çalışma süresine ilişkin bulgular bireylerin işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığına, aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağına ilişkin bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar, başlangıçtaki görece doyumun azalmasını ve kıdem arttıkça yeniden yükselmeye başlamasını bireylerin zamanla beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamaları şeklinde açıklamaktadır.

KAYNAKÇA

- Canbulat, S. Duygusal Zekâ'nın Çalışanların İş Doymuları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2007.
- Çınar, İ., Kavlak, O. (2009). İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doymununun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. Akademik Acil Tıp Dergisi, 8 (3): 33-37.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doym Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doymu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3): 35-52.
- Güllü, E. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doymularının İncelenmesi. Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (1): 39-55.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (6): 46-57.
- Özcan, Z.E. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu (Niğde İli Örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Saygılı, M., Çelik, Y. (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ve İş Doym Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 14 (1): 39-71.
- Saygun, M., Çakmak, A., Köse, K. (2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doymu. T Klin J Med Sci. 24 (1): 219-229.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty). 10 (1): 142-167.
- Tatlı, H., Kaya, H., Halisdemir, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doymularının Değerlendirilmesi. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 15(3): 151-161.

- Telman, N., Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tunacan, S., Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 29 (1): 155-172.
- Umay, G. (2015). Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi. 4 (2): 1-19.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., Deniz, M.E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. Polis Bilimleri Dergisi. 13 (3): 1-18.