



# Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler

Job Satisfaction and Effecting Factors of Health Services Vocational School Students

Asu GÜRER\*, Fidan KÜDÜR\*, Albena GAYEF\*\*, Mert BARUT\*\*\*, Emel İÇLİ\*\*\*\*

## ÖZ

Bir toplumun sağlıklı, mutlu ve üretken olmasının, o toplumun üyelerinin çalışma yaşamlarında üst düzeyde doyum almaları ile ilişkili olduğu açıktır. Bu araştırmanın amacı Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı'nda öğrenim gören, aynı zamanda devlet ve özel sektörde Anestezi Teknisyeni olarak çalışan öğrencilerin iş doyumlarını ve etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırma, Şubat 2012'de Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı 1.ve 2.sınıf, I.ve II. öğretim öğrencileri ile (n=120) yapılmıştır. Verilerin analizi SPSS for Windows 17.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Öğrencilerin yaşına göre yöneticilik/liderlik alt boyutu açısından ve cinsiyetine göre genel kalite boyutu açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfa göre kurumsal politika ve stratejiler alt boyutuna göre 2.sınıf I.öğretim puan ortalamalarının 1.sınıf II.öğretim öğrencilerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kendini gerçekleştirme ve kişilerarası iletişim alt boyutlarına göre 2.sınıf I.öğretim öğrencilerinin puan ortalamaları 1.sınıf I. Öğretim ve II.öğretim, 2.sınıf II.öğretim öğrencilerinden yüksek bulunmuştur. Genel kalite, lojistik ve gelişim olanakları alt boyutları ile ölçek toplamı açısından 2.sınıf I.öğretim öğrencilerinin puan ortalamaları 1.sınıf I. Öğretim ve II.öğretim öğrencilerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Öğrencilerin meslek tercih etme nedeni açısından kurumsal politika ve stratejiler, kendini gerçekleştirme, genel kalite, lojistik ve gelişim olanakları alt boyutları açısından anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Araştırma sonucunda, iş doyum ölçeği toplam puan ortalaması 77,14+ 20,72 (Min:37 – Max:132) olarak saptanmıştır. Anestezi teknisyenlerinin iş doyumunu, buna bağlı olarak da iş verimini ve hizmetin kalitesini arttırmak amacıyla her alanda motive edilmeleri gerektiği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Anestezi teknisyeni, iş doyumunu, iş verimi

## ABSTRACT

It is clear that a society being healthy, happy and productive is associated with the highest satisfaction in the working life of its members. The aim of this research is to determine the job satisfaction and the factors affecting the students who are studying at the Anesthesia Department of the Marmara University Vocational School of Health Services and at the same time working as an Anesthesia Technician in the state and private sector. The research was carried out in February 2012 at Marmara University Vocational School of Health Services, Department of Anesthesia first education and second education first and second class students (n = 120). SPSS for Windows 17.0 program was used for analyzes. A significant difference was found in terms of managerial / leadership subscale according to age and a in terms of general quality subscale according to the gender ( $p < 0,05$ ). There was a significant difference in terms of organizational policies and strategies, self-realization, general quality, interpersonal communication, managerial / leadership, logistics and development possibilities according to the classes in which students were educated ( $p < 0,05$ ). There was a significant difference in terms of organizational policy and strategies, self-realization, general quality, logistics and development possibilities in terms of the reasons of students choosing profession ( $p < 0,05$ ). The total score of the job satisfaction scale was 77,14 + 20,72 (Min: 37 – Max: 132). It is thought that anesthesia technicians should be motivated in every area in order to increase job satisfaction and quality of service and work efficiency accordingly.

**Keywords:** Anesthesia technician, job satisfaction, job efficiency

Asu GÜRER (✉)

\* Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı

\*\* Tıp Eğitimsi

\*\*\* İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Öğrencisi

\*\*\*\* Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Emekli Öğretim Görevlisi

e-posta: asu.gurer@marmara.edu.tr

## GİRİŞ

İnsan, günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. İş yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir (1). İş doyumunu, çalışanların sahip oldukları işteki rollerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir. İşe karşı gösterilen

pozitif (olumlu) tepki iş doyumunu, negatif (olumsuz) tepki ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (2,3).

Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olmasının, o toplumun üyelerinin çalışma yaşamlarında üst düzeyde doyum almaları ile ilişkili olduğu açıktır. Böylelikle yaşamın 1/3'ünden fazlasını dolduran bir iş yaşantısından, insanların almaları gereken doyumun önemi ortaya çıkmaktadır (4). İş memnuniyeti büyük ölçüde profesyonel özerklik, daha fazla çevre uyumu, sağlık hizmetlerinde devamlılık ve etkililik ile ilişkilidir (5). Çekmecelioglu'na göre iş doyumunu çalışanın normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (6).

İş yerinde gerçekleştirdiği uğraşın çalışana anlamsız gelmesi ve onu tatmin etmemesi, yaşanan sorunların yönetim tarafından uygun biçimde ele alınmaması gibi sebeplerle çalışan kendini iş yerinden uzak tutmakta ve bezginlik belirtisi göstermektedir. Beklentilerine ulaşamayan çalışan kendisinden beklenilmeyen davranış şekilleri sergileyebilmekte, bazen de saldırgan olabilmektedir (7).

Çalışan bireylerin iş doyum düzeyini etkileyen etkenler iki ana grupta toplanarak incelenebilir.

#### 1. Bireysel özellikler

#### 2. Çevresel ya da örgütsel özellikler (8)

Konu ile ilgili literatürde, iş doyumunu etkeni olarak en çok sözü edilen bireysel özellikler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, statü, sosyo-kültürel çevre, zeka, kişilik, genel yaşam tutumları ve aynı işte geçirilen süredir (8).

Çevresel faktörler olarak, işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin önemi, otonomi, geri bildirim, ücret, fiziksel çalışma koşulları, terfi koşulları, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvenliği, yaratıcılık gibi faktörler sayılabilir (9, 10).

İş doyumunu ölçeceği alt boyutları:

- Kurumsal politika ve stratejiler: Kurumsal politika ve stratejilerde alınan ücret, görev tanımlarındaki netlik, yükselme olanakları çalışana sağlanan iş güvencesi ve üst yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişim önemlidir (11).
- Kendini gerçekleştirme: İşin çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, yenilikleri öğrenmeye ve gelişmeye olanaklı olması iş doyumunu arttıran etkenlerdir. Bunun yanında çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi

ve yapılan işin sorun çözmeye dayanması, çalışanın kendisini ispatlayabileceği alanların sağlanması iş doyumunu arttırmaktadır (12).

- Çalışma yaşamının genel kalitesi: Genel olarak çalışana kurum tarafından sağlanan sosyal olanaklar ve fiziksel şartlar çalışma yaşamının genel kalitesini oluşturur. Yapılan çalışmalar fiziksel ve sosyal olanakların iş doyumunu üzerine etkisi olduğunu göstermektedir (13).
- Kişilerarası iletişim: Kurumlarda görülen ilişkiler çoğunlukla karşılıklı hizmet temeline dayanan işlevsel ilişkilerdir. Bu tür ilişkide her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma ve dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması çalışana işinde doyum sağlar.
- Yöneticilik/ Liderlik: Çalışılan birimlerde yönetici ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda önemlidir. Ekip çalışmasına uygun, çalışanların kararlara katılmasına izin veren, üst yönetim ile iletişim kurabilen, sorunlar için çözüm önerileri getirilen, terfilerin adaletli bir şekilde gerçekleştiği kurumlarda çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Konu insan sağlığı olduğunda sağlık çalışanlarında iş doyumunun önemi daha da artmaktadır. Hasta ile bire bir iletişimde olan anestezi teknikerlerinin verimli ve etkili hizmet sunabilmeleri için iş beklentilerinin bilinmesi ve gerekli girişimlerin yapılarak iş doyumunu sağlandığının tespit edilmesi gerekmektedir. İş doyumunun sağlanabilmesi ölçekte de belirtildiği üzere çok yönlü değerlendirilmesi gerekir. Yapılacak bu girişimler sayesinde sağlık çalışanının iş doyumunun artırılması, hasta memnuniyeti ve sağlıkta kalite olarak geri dönecektir.

Aynı zamanda iş doyumsuzluğunun, uğraşla ilgili kendine güvende azalma, iş veriminde azalma, işe devamsızlık, tükenme sendromu, işi bırakma, sigara, alkol, ilaç alışkanlığı, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür (14, 15). Bu durum hem hasta hem de sağlık çalışanı ve dolayısı ile ekibi de doğrudan etkilemektedir.

İş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlerle ilgili olarak literatürde yapılmış olan çalışmalar ışığında bu araştırmanın amacı, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı'nda öğrenim görmekte olan, aynı zamanda devlet sektörü ve özel sektörde Anestezi Teknisyeni olarak çalışan öğrencilerin iş doyumlarını ve etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak olarak belirlenmiştir.

## GEREÇ ve YÖNTEM

Bu araştırma, Şubat 2012’de Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı 1. ve 2. sınıf, I. ve II. öğretim öğrencileri üzerinde (n=120) yapılmıştır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Türköz (1997) tarafından, geçerliği ve güvenilirliği gösterilmiş ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan 32 maddelik iş doyum ölçeği kullanılmıştır. İş doyum ölçeği Beşli likert tarzında toplam 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve maddeleri; kurumsal politika ve stratejiler (6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 20, 21, 27, 29), kendini gerçekleştirme (9, 12, 22, 23, 24, 25, 26), genel kalite (17, 18, 9, 31, 32), kişilerarası iletişim (1, 2, 30), yöneticilik/ liderlik (3, 4), lojistik ve gelişim olanakları (5, 8, 16), sağlık güvencesi (28). Çalışmamızda cronbach alpha değeri 0,84 olarak saptanmıştır.

Verilerin analizi SPSS for Windows 17.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde sıklık dağılımları, t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışmamızda bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, sınıfı, mezun olduğu ortaöğretim kurumu türü, kaç yıldır anestezi teknisyeni olarak çalıştığı, mesleği tercih etme nedeni, görev yapmakta olduğu birimi, birimdeki çalışma süresi, birimdeki çalışma nedeni) göre ölçeğin alt boyutları açısından öğrenciler arasında istatistiksel olarak farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, t-testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

## BULGULAR

Tablo 1’de görüldüğü gibi Anestezi Programı öğrencilerinin %79,2’sinin kadın, %75’i 18-20 yaş grubunda, %99,2’sinin bekar, %30’unun 1.sınıf I.öğretim, %25’inin 1.sınıf II.öğretim, %23,3’ünün 2.sınıf I.öğretim, %21,7’sinin 2.sınıf II. öğretim öğrencisi olduğu, %99,2’inin sağlık meslek lisesi mezunu, %50,8’i bir yıldan az süredir anestezi teknisyeni olarak çalışmakta, %45,8’inin mezun olduğunda iş bulma kolaylığı olduğu için %20,8’inin mesleği kendisine yakın hissettiği, %19,2’sinin ailesinin isteği ile Anestezi Programı’nı tercih ettiği, %45,8’inin mesleği tekrar seçme isteğinde olduğu, %78,3’ünün ameliyathanede görev aldığı, %56,7’sinin bir yıldan az süredir aynı birimde çalıştığı, %67,5’inin kendi isteği ile bu birimde çalıştığı, %55,8’inin birim değiştirmek istemediği saptanmıştır.

**Tablo 1:** Anestezi Programı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri (n=120)

	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kız	95	79,2
Erkek	25	20,8
<b>Yaş</b>		
<18	19	15,8
18-20	90	75
>20	11	9,2
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	119	99,2
Evli	1	,8
<b>Sınıfı</b>		
1.sınıf I.öğretim	36	30
1.sınıf II.öğretim	30	25
2.sınıf I.öğretim	28	23,3
2.sınıf II.öğretim	26	21,7
<b>Mezun olunan ortaöğretim kurum türü</b>		
Sağlık Meslek Lisesi	119	99,2
Diğer	1	,8
<b>Anestezi teknisyeni olarak çalışma süresi</b>		
1 yıldan az	61	50,8
1-5 yıl	58	48,3
>5 yıl	1	,8
<b>Meslek tercih nedeni</b>		
Mezun olduğunda iş bulma kolaylığı	55	45,8
Aile isteği	23	19,2
Mesleği kendine yakın hissetme	25	20,8
Diğer	17	14,2
<b>Mesleği tekrar seçme isteği</b>		
Evet	55	45,8
Hayır	28	23,3
Kararsızım	37	30,8
<b>Görev yaptığı birim</b>		
Ameliyathane	94	78,3
Acil servis	6	5
Yoğun bakım	6	5
Servis	3	2,5
Diğer	11	9,2
<b>Birimde çalışma süresi</b>		
<1 yıl	68	56,7
1-5 yıl arası	52	43,3
<b>Birimde çalışma nedeni</b>		
Kendi isteği	81	67,5
Kurum ihtiyacı	23	19,2
Diğer	16	13,3
<b>Birim değiştirme isteği</b>		
Evet	40	33,3
Hayır	67	55,8
Kararsız	13	10,8
<b>TOPLAM</b>	120	100

Öğrencilerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanları Tablo 2’de verilmiştir. Öğrencilerin iş doyum ölçeği toplam puan ortalamaları 77.14±20,72 (Min:37 – Max:132) olarak bulunmuştur. İş doyum ölçeği alt boyut puan ortalamalarının 1-53 arasında değiştiği, öğrencilerin iş doyum ölçeği kurumsal politika ve stratejiler alt boyut puan ortalaması 28,90 ±8,13, kendini gerçekleştirme alt boyut puan ortalaması 16,34±5,15, genel kalite alt boyut puan ortalaması 11,17±3,51, kişilerarası iletişim alt boyut puan ortalaması 6,29± 2,12, yöneticilik/liderlik alt boyut puan ortalaması 4,60±2,15, lojistik ve gelişim olanakları alt boyut puan ortalaması 7,39±2,34, sağlık güvencesi alt boyut puan ortalaması 2,42±1,08 olduğu saptanmıştır.

**Tablo 2:** Öğrencilerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanları

İş doyum alt boyutları	$\bar{X}$	SS	Min	Max
Kurumsal politika ve stratejiler	28,90	8,13	11,00	53,00
Kendini gerçekleştirme	16,34	5,15	7,00	31,00
Genel kalite	11,17	3,51	5,00	21,00
Kişilerarası iletişim	6,29	2,12	3,00	13,00
Yöneticilik/liderlik	4,60	2,15	2,00	10,00
Lojistik ve gelişim olanakları	7,39	2,34	3,00	15,00
Sağlık güvencesi	2,42	1,08	1,00	5,00
Toplam	77,14	20,72	37,00	132,00

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre iş doyum ölçeği alt ve toplam puanlarının karşılaştırılması Tablo 3’de gösterilmiştir. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre iş doyum ölçeği alt boyutlarından genel kalite alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Genel kalite alt boyutu açısından kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha yüksek iş doyum puanına sahiptir. Cinsiyet açısından diğer alt ölçek puanları arasında anlamlı fark saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 3:** Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=120)

İş doyum alt boyutları	Cinsiyet		t	p
	Kadın (n=95) $\bar{x} \pm ss$	Erkek (n=25) $\bar{x} \pm ss$		
Kurumsal politika ve stratejiler	29,30 ± 8,25	27,40± 7,62	1,04	0,30
Kendini gerçekleştirme	16,73 ± 4,97	14,84 ± 5,65	1,64	0,10
Genel kalite	11,50±3,48	9,92± 3,40	2,03	0,04*
Kişilerarası iletişim	6,33±2,01	6,12±2,52	0,45	0,65
Yöneticilik/liderlik	4,69±2,07	4,28±2,42	0,85	0,39
Lojistik ve gelişim olanakları	7,52±2,40	6,88±2,04	1,23	0,22
Sağlık güvencesi	2,40±1,04	2,52±1,26	0,48	0,62
Toplam	78,50±20,61	71,96±20,72	1,41	0,16

\* $p < 0,05$

Anestezi Programı öğrencilerinin iş doyum ölçek alt boyutlarından kurumsal politika ve stratejiler alt boyut puan ortalamaları sınıfına göre karşılaştırıldığında, 2.sınıf I.öğretim ile 1. Sınıf II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Buna göre 2. Sınıf I. öğretim öğrencilerinin kurumsal politika ve stratejiler puan ortalamasının 1.sınıf II. öğretim öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Kendini gerçekleştirme alt boyut ortalamaları sınıflara göre karşılaştırıldığında 2.sınıf I.öğretim ile 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim, 2.sınıf II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Bu durumda 2. sınıf I. öğretim öğrencilerinin kendini gerçekleştirme puan ortalamasının diğer sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Genel kalite alt boyut ortalamaları sınıflara göre karşılaştırıldığında 2.sınıf I.öğretim ile 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Bu durumda 2. sınıf I. öğretim öğrencilerinin kendini gerçekleştirme puan ortalamasının 1.sınıf I.öğretim ve II. öğretim öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 4:** Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıfa Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=120)

Karşılaştırılan İş Doyum Ölçek Alt Boyutu	Sınıf		Ortalamalar Farkı	p	F
Kurumsal Politika ve Stratejiler	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	4,91 ± 1,90	0,053	7,405
		1.sınıf II.öğretim	9,35 ± 1,98	0,000*	
		2.sınıf II.öğretim	4,75 ± 2,05	0,102	
Kendini Gerçekleştirme	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	3,15 ± 1,20	0,048*	7,574
		1.sınıf II.öğretim	5,93 ± 1,25	0,000*	
		2.sınıf II.öğretim	3,68 ± 1,30	0,27*	
Genel Kalite	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	2,53 ± 0,83	0,016*	5,450
		1.sınıf II.öğretim	3,37 ± 0,87	0,001*	
		2.sınıf II.öğretim	1,68 ± 0,90	0,254	
Kişilerarası İletişim	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	2,06 ± 0,50	0,000*	6,268
		1.sınıf II.öğretim	1,74 ± 0,52	0,006*	
		2.sınıf II.öğretim	1,52 ± 0,54	0,030*	
Yöneticilik ve Liderlik	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	0,33 ± 0,53	0,923	2,778
		1.sınıf II.öğretim	1,30 ± 0,55	0,093	
		2.sınıf II.öğretim	0,15 ± 0,57	0,993	
Lojistik ve Gelişim Olanakları	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	1,63 ± 0,56	0,022*	5,156
		1.sınıf II.öğretim	2,21 ± 0,58	0,001*	
		2.sınıf II.öğretim	1,44 ± 0,60	0,087	
Sağlık Güvencesi	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	0,26 ± 0,27	0,769	0,784
		1.sınıf II.öğretim	0,30 ± 0,28	0,714	
		2.sınıf II.öğretim	0,04 ± 0,29	0,999	
Toplam	2.sınıf I. öğretim	1.sınıf I.öğretim	14,90 ± 4,92	0,013*	7,859
		1.sınıf II.öğretim	24,23 ± 5,02	0,000*	
		2.sınıf II.öğretim	12,88 ± 5,21	0,070	

\*p&lt; 0,05

Kişilerarası İletişim alt boyut ortalamaları sınıflara göre karşılaştırıldığında 2.sınıf I.öğretim ile 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim, 2.sınıf II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Bu durumda 2. sınıf I. öğretim öğrencilerinin kişilerarası iletişim puan ortalamasının diğer sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Lojistik ve gelişim olanakları alt boyut ortalamaları sınıflara göre karşılaştırıldığında 2.sınıf I.öğretim ile 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Bu durumda 2. sınıf I. öğretim öğrencilerinin lojistik ve gelişim olanakları puan ortalamasının 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Toplam alt boyut puan ortalamaları sınıflara göre karşılaştırıldığında 2.sınıf I.öğretim ile 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Bu durumda 2. sınıf I. öğretim öğrencilerinin toplam puan ortalamalarının 1.sınıf I. öğretim ve II.öğretim sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 5’de görüldüğü gibi Anestezi Programı öğrencilerinin iş doyum ölçek alt boyutlarından kendini gerçekleştirme alt boyut puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, ailemin isteği seçeneği ile mesleği kendime yakın hissetmem seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Buna göre mesleği ailesinin isteği ile tercih eden öğrencilerin kendini gerçekleştirme puan ortalamasının mesleği kendine yakın hissederek tercih yapan öğrencilerin kendini gerçekleştirme puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Öğrencilerin iş doyum ölçek alt boyutlarından genel kalite alt boyut puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, ailemin isteği seçeneği ile mezun olduğumda iş bulma kolaylığı seçeneği ve mesleği kendisine yakın hissetme seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Buna göre mesleği ailesinin isteği ile tercih eden öğrencilerin genel kalite boyutu puan ortalamasının mezun olduğunda iş bulma kolaylığı nedeni ile tercih yapan öğrencilerin genel kalite boyutu puan ortalamasına ve mesleği kendisine yakın hissedilen öğrencilerin genel kalite puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).



**Tablo 5:** Meslek Tercih Nedenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=120)

Karşılaştırılan İş Doyum Ölçek Alt Boyutu	Meslek tercih nedeni	Ortalamalar Farkı	p	F	
Kendini gerçekleştirme	Ailemin isteği	Mezun olduğumda iş bulma kolaylığı	2,29960	0,246	4,327
		Mesleği kendime yakın hissetmem	4,96870	0,004*	
		Diğer	1,25575	0,857	
Genel kalite	Ailemin isteği	Mezun olduğumda iş bulma kolaylığı	2,42451	0,019*	6,637
		Mesleği kendime yakın hissetmem	3,98087	0,000*	
		Diğer	1,02258	0,764	
Lojistik ve gelişim olanakları	Diğer	Mezun olduğumda iş bulma kolaylığı	0,89840	0,487	3,390
		Mesleği kendime yakın hissetmem	2,11294	0,020*	
		Ailemin isteği	0,57033	0,862	
Toplam	Ailemin isteği	Mezun olduğumda iş bulma kolaylığı	10,22609	0,171	4,136
		Mesleği kendime yakın hissetmem	18,10609	0,011*	
		Diğer	1,59079	0,995	

\*p&lt; 0,05

Öğrencilerin iş doyum ölçek alt boyutlarından lojistik ve gelişim olanakları alt boyut puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, diğer seçeneği ile mesleği kendime yakın hissetmem seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Buna göre mesleği diğer faktörler nedeni ile tercih eden öğrencilerin lojistik ve gelişim olanakları alt boyut puan ortalamasının mesleği kendine yakın hissederek tercih yapan öğrencilerin lojistik ve gelişim olanakları puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Öğrencilerin iş doyum ölçek toplam puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, ailemin isteği seçeneği ile mesleği kendime yakın hissetmem seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Buna göre mesleği ailesinin isteği ile tercih eden öğrencilerin toplam puan ortalamasının mesleği kendine yakın hissederek tercih yapan öğrencilerin toplam puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

## TARTIŞMA

Yapılan bir çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörlerin önem sırasıyla; işten hoşlanma, çalışma koşulları, ücret, işe karşı hassasiyet, yönetim ve denetim anlayışı, alt-üst ilişkisi ve çalışma hakları olduğu bulgulanmıştır (16).

Aynı türde, özellikle de pek fazla uzmanlık gerektirmeyen, çok kolay öğrenilebilen ve sürekli tekrarlanan becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanlar genellikle işlerinden daha az doyum almaktadırlar (17). İşin yürütülmesi sırasında bilgi ve beceriler kazanma, mevcut bilgi ve yetenekleri

kullanma olanağı, işin çeşitliliği, otonomi, işi yapma ile duyulan başarı hissi, istenilen düzeyde iş yükü, işin toplum içindeki saygınlığı, işin gerektirdikleri (dikkat, yaratıcılık, kurum dışında çalışma, sağlıklı bireye hizmet sunma) gibi boyutlar iş doyumunu üzerinde etkilidir (9). Çalışan yaptığı işi ne kadar önemsiyor ve iş başkalarının yaşamı üzerinde ne derece olumlu yönde etkide bulunuyorsa, çalışanın işinden o derece doyum alacağı varsayılmaktadır. (17).

Bir çalışanın işin nasıl yapılacağına dair karar verme özgürlüğü (otonomi) ne kadar fazlaysa, çalışan işinden o kadar doyum almaktadır. Eğer kişi çalışma saatlerine kendisi karar verebiliyor, çalışma yöntemlerini kendisi seçebiliyor, yapılacak işlerin sırasına kendi karar verebiliyorsa işteki otonomisinin yüksek olduğu kabul edilmektedir (17,18)

Çalışana geribildirim verilmesi, başka bir deyişle yaptığı iş konusunda bilgilendirilmesi, performansını daha iyiye götürebilmesi ve varsa hatalarını düzeltmesi için gereklidir (17). Ücretin iş doyumuyla yakından ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Düşük ücret, çalışanların işleriyle ilgili olarak ifade ettikleri en önemli doyumsuzluk kaynağıdır (1, 17, 19, 20).

Aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları en fazla doyumsuzluk yaratan fiziksel çalışma koşulları arasındadır. Bunun nedeni bu tür olumsuz koşulların aynı zamanda stresin ortaya çıkardığı vücut tepkilerine, yaşanan gerginliğin de iş doyumsuzluğuna yol açmasıdır (17).

Terfi, işten elde edilen maddi geliri artırdığı kadar, bireyin sosyal statüsünü yükseltir ve toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirir (20). Eğer bir işletmede terfiler adil

bir şekilde yapılmıyorsa, haksızlığa uğramışlık duygusu çalışanın iş doyumunu azaltabilir. Yöneticilerle kurulan ilişkinin niteliğinin çalışanın içinde bulunduğu duygusal durumu ve çalışma ortamında duyulan memnuniyeti etkileyeceği göz önüne alınmalıdır (17).

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan destekleyici ilişkiler çalışanın işine bağlayan ve işinden doyum almasını sağlayan faktörlerden biridir (17). “İyi” bir çalışma ekibi işi daha çok hoşlanılabilir bir hale getirir (1, 20).

Bir yöneticinin çalışanlar arasında ayrımcılık yapması, özellikle iş yükü dağılımları, terfi, performans değerlendirmeleri gibi uygulamalarda adil davranmaması çalışanlar arasındaki ilişkinin bozulmasına ve birbirlerine güvensizlik duymalarına yol açmaktadır. Böyle bir durumda çalışanların iş doyumları azalmaktadır (17).

Hem sosyal hem de fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak kişinin işiyle ilgili olarak hissettiği duygularının olumlu olmasına yol açarak iş doyumunu artırmaktadır (17).

İşin gerektirdiği ölçüde yaratıcılıklarını kullanmalarına uygun bir iş ortamında çalışan bireylerin daha fazla iş doyumuna sahip olarak, daha az işten ayrılma niyeti içinde olacakları bilinen bir gerçektir (17). Eğitim düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişki araştırıldığında, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ve iş doyumları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Daha esnek kişiliği olan, kendini ifade etme yeteneğine sahip ve ilişkilerinde yapıcı bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları rapor edilmiştir (21).

Araştırmamızdan elde edilmiş bulgular, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Anestezi Programı'nda öğrenim görmekte olan aynı zamanda devlet sektörü ve özel sektörde Anestezi Teknisyeni olarak çalışan öğrencilerin iş doyumlarının en yüksek olduğu alt boyutlar, kurumsal politika ve stratejiler ile kendini gerçekleştirme alt boyutudur. Öğrencilerin genel kalite, lojistik ve gelişim olanakları ve kişilerarası iletişim alt boyutları puan ortalamalarına bakıldığında orta düzeyde doyumlu oldukları saptanmıştır. Güneş (13)'in hemşirelerin iş doyumları ile ilgili çalışmasında ise iş doyumları ölçeği alt boyutlarında en yüksek puanın yöneticilik/liderlik ve kişilerarası iletişim boyutlarında olduğu, kurumsal politika ve stratejiler, sağlık güvencesi, lojistik ve gelişim olanakları ile kendini gerçekleştirme alt boyutlarında doyum düzeyi ortanın altında olduğu gösterilmiştir.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre iş doyumları ölçeği alt boyutlarından genel kalite alt boyut puanları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Genel kalite alt boyutu açısından kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha yüksek iş doyum puanına sahiptir. Cinsiyet açısından diğer alt ölçek puanları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Buna karşılık, hekimler ile hemşirelerin iş doyumlarını belirlemek amacı ile yapılmış bir çalışmada, kadın hekimler ile erkek hekimler arasında iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın hekimlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, erkek hekimlerden anlamlı düzeyde düşük olduğu gösterilmiştir (13).

Araştırmamızda Anestezi Programı öğrencilerinin çalıştıkları birime göre iş doyumları toplam ve alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Güneş (21)'in hemşirelerin iş doyumları ile ilgili çalışmasında ise hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyumları toplam ve alt ölçek puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Poliklinik ve gündüz çalışılan birimler ile ameliyathanede çalışan hemşirelerin toplam iş doyum puanının diğer birimlere göre daha yüksek olduğu gösterilmiştir.

Anestezi Programı öğrencilerinin iş doyumları ölçek alt boyutlarından kendini gerçekleştirme alt boyut puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, ailesinin isteği seçeneği ile mesleği kendime yakın hissetmem seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre mesleği ailesinin isteği ile tercih eden öğrencilerin puan ortalamasının mesleği kendime yakın hissederek tercih yapan öğrencilerin puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin iş doyumları ölçek toplam puan ortalamaları meslek tercih nedenine göre karşılaştırıldığında, ailemin isteği seçeneği ile mesleği kendime yakın hissetmem seçeneği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre mesleği ailesinin isteği ile tercih eden öğrencilerin puan ortalamasının mesleği kendime yakın hissederek tercih yapan öğrencilerin puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, meslek seçiminde ailenin öğrenci üzerinde etkisinin yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Yeterli iş doyum düzeyinin olması, iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlara (22) yol açmakta, iş doyumunun düşük olması ise ruhsal açıdan iş göreni olumsuz etkilemekte, yoğun ve sürekli kaygı yaratıp, bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlara yol açmaktadır (23).

Bu nedenle sağlık çalışanları için (özellikle stres yoğunluğu yüksek ve iş doyumunu düşük gruplar) kendini tanıma ve geliştirme, iş stresine neden olan stresörleri tanıma, stresle etkin baş etme yollarını kazandırma, problem çözme ve iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve rehberlik programlarının oluşturulması, ayrıca her meslek grubunun sağlık hizmeti üretiminin planlanması, örgütlenmesi ve sunum aşamalarına doğrudan katılması ve her aşamada kendi alanı ile ilgili söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır (24).

İş doyumunun geniş bir konu olduğu unutulmadan, iş doyumunu ile birlikte kuruma bağlılık, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi tutumlar da belirli aralıklarla değerlendirilmeli, elde edilen sonuçlara göre gereken düzenlemeler yapılmalıdır (13).

Nöbet listesi ve hafta sonu izinleri uygun şekilde düzenlenmeli, mesleki gelişim ve yükselme olanakları ve kararlara katılımları sağlanmalı, yükseltmeler performansa dayalı olmalıdır. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna olumsuz etkisi olduğundan görev tanımları kesin bir şekilde belirlenmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır. Kurum içerisinde tanınma, mesleki gelişim ve yükselme olanaklarının uygun şekilde planlanması, bilimsel toplantı ve kongrelere katılımının sağlanması da kuruma bağlılığı arttıracaktır.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar daha geniş çaplı yapılarak dönemsel değişikliklerle izlenmelidir. Doyumsuzluk gösterilen konuların değerlendirilmesi, geri bildirim yapılmaması, iş doyumunun ve bununla ilişkili olan yaşam doyumunun artırılması için düzenlemeler yapılmalıdır.

## KAYNAKLAR

1. Topçu ÖG. İş Doyumu ve Motivasyon: Havacılık Sektöründe Çalışan Pilotların İş Doyum Seviyelerinin Tespit Edilerek İzlenebilecek Alternatif Motivasyon Stratejilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 2003.
2. Chen, Y. Relationships Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment In The International Tourist Hotel Industry. Journal of American Academy of Business. 2007, c.4, ss.24.
3. Yüksek SS. Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Lisans Tezi. 2011.
4. Çetin H, Zetter S.A, Taş S, Çaylak M. İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (26) 2013; 145-163.
5. Adams A ve Bond S. Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual and Organization Characteristics. Journal of Advanced Nursing, 2003; 2(3): 536 – 543.
6. Çekmecelioglu H. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2006; c.8, S.2, ss. 153-168.
7. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. 2005 Ege Akademik Bakış, 5(1):55-64.
8. Derin N. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. 2007.
9. Erşan S ve Sezgin A. Hemsirelerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörler, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 1998;4:4:71-78.
10. Engin E. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1999; İzmir.
11. Road HC, Hsiang TH. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit : an empirical investigation in taiwan, international Journal of Nursing Studies, 2002; 39: 867-878.
12. Lu H, While EA, Barriball LK. Job satisfaction among nurses: a literature review, International Journal of Nursing Studies, 2005; 42: 211-227.
13. Güneş N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi, 2007; İzmir.
14. Soyer A. Stres ve İş. Toplum ve Hekim Dergisi, 1999;14:108 – 114.
15. Emiroğlu N . Çalışma Ortamı ve Ruh Sağlığı. Çınar Dergisi, 1999;2(2): 31-33.
16. Eğinli AT. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2009; 23.
17. Tüzün MB. Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Gelistirme, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2002; İstanbul.
18. Finn CP . Autonomy: An Important Component For Nurses' Job Satisfaction International Journal Of Nursing Studies 2001; 38 : 349-357.
19. Fung-Kam L. Job Satisfaction and Autonomy Of Hong Kong Registered Nurses. Journal of Advanced Nursing, 1998; 27, 355-363.



20. İpek H. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. 2003; Ankara.
21. Aştı N. İstanbul Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumu ilişkisi. Doktora Tezi, İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1993; İstanbul.
22. Yüksel, İhsan. Hemşirelerin iş tatmin düzeylerini ayırt edici iş tatmin öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2002; 3/1: 67-78
23. Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T . Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi. 2008; 15(1): 163-180.
24. Nur D. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve stres ilişkisi, Klinik Psikiyatri ; 2011; 14:230-24.

