

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ MEMNUNİYETLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

An Examination Of Health Workers' Levels Of Job Satisfaction By Several Variables

Nuriye ÇELMEÇE¹, Abdullah IŞIKLAR²

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, sağlık çalışanlarının bireysel özelliklerinin iş memnuniyetine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma, Tokat il merkezinde bulunan bir Araştırma ve Uygulama Merkezinde çalışan 456 sağlık personeli üzerinde tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu ve İş Memnuniyet Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzdelik oran, t testi, F testi ve Post Hoc Test (Tukey) testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Sağlık çalışanlarının % 57.9'unun kadın, % 42.1'in erkek, % 62.9'unun evli, % 37.1'inin bekâr olduğu, % 18.6'sının doktor, % 26.2'sinin hemşire, % 25.2'sinin sağlık teknikeri, % 20'sinin sekreter ve memur, % 10'unun temizlik personelinde bulunduğu belirlenmiştir. Katılımcıların % 43.6'sı 1-5 yıl arası, % 28.6'sı 6-10 yıl arası, % 22'si 11-15 yıl arası ve % 6'sı ise 16 ve üzeri yıldır çalışmaktadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlardan, evli olanların bekâr olanlardan daha yüksek iş memnuniyetlerinin olduğu saptanmıştır. Meslekte çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların iş memnuniyetleri diğer gruplardan anlamlı düzeyde yüksek bulunurken temizlik personellerinin iş memnuniyetlerinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Sağlık çalışanlarının temel bazı sosyo-demografik değişkenlerinin iş memnuniyetlerinin önemli bir belirleyicisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş, iş memnuniyeti, sağlık çalışanları

ABSTRACT

Objective: This research aimed to examine how the characteristics of health workers affect job satisfaction.

Method: The research was conducted descriptively on 456 health workers working in a Research and Application Center in Tokat city center. The data were collected with a questionnaire form prepared by the researchers and the Job Satisfaction Scale. Frequency, percentage, t test, F test and Post Hoc Test (Tukey) were used to evaluate the data.

Results: 57.9% of the participants are female, 42.1% are male; 62.9% are married, 37.1% are single; 18.6% are doctors, 26.2% are nurses, 25.2% are health technician, 20% are secretaries and officers, and 10% are janitors. 43.6% of the participants have been working for 1-5 years, 28.6% have been working for 6-10 years, 22% have been working for 11-15 years and 6% have been working for 16 years and longer. It was found that female workers and married workers had higher levels of job satisfaction than male workers and single workers. Whereas job satisfaction levels of those who have been working for 16 years and longer were found to be significantly higher than other groups, it was determined that janitors' levels of job satisfaction were lower than other groups.

Conclusion: It was confirmed that certain basic socio-demographic variables of health workers are important determinants of their job satisfaction levels.

Keywords: Job, job satisfaction, health workers.

1 Doktora Öğrencisi, Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Yönetimi AD, Girne KUZZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
2 Doç.Dr. Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, BURSA

Yazışma Adresi

Nuriye ÇELMEÇE, Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Girne, Kıbrıs.

e-mail: nuriye_celmece@hotmail.com

Tel: +90-356 2129500

Geliş tarihi/Received:27/04/2015; Kabul tarihi/Accepted: 24/08/2016

GİRİŞ

İş kavramı, insanlığın başlangıcından itibaren var olan bir kavramdır (Oben, 2010). İş, mal veya hizmet üretmek amacıyla belirli bir zaman diliminde, ücret karşılığı gerçekleştirilen faaliyetlerin tümüdür. Kişisel olarak bakıldığında iş, insanın bir parçası, geçim kaynağı ve mesleği olarak ifade edilebilir. Toplumsal olarak bakıldığında ise insanın sosyal yapıda sahip olduğu statü ve bu statünün gereği olarak yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükler olarak değerlendirilebilir (Bülbül ve Giray 2012; Kesler 2005; Özsoy 2004).

İş yaşamı bireylerin genellikle çalışan rolleriyle dâhil oldukları, zihinsel ve bedensel etkinliklerini gerçekleştirdikleri sosyal bir ortamdır. İş yaşamı, gerek yaşanan zamanın insan hayatındaki ağırlığı, gerekse de yaşamını sürdüreceği geliri elde ettiği bir alan olması nedeniyle birey ve içinde bulunduğu toplum için büyük bir önem taşır. İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçirmekte ve bu süreç ortalama olarak 20-25 yıl boyunca devam etmektedir. Bu nedenle iş yaşamı, çoğu bireyin yaşamında merkezi bir yere sahiptir. Dolayısıyla işin, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçası olduğu söylenebilir (Aktaş 2014; Bülbül ve Giray 2012; Kesler 2005; Özgener 2000; Özsoy 2004). Bu noktada karşımıza çıkan en önemli kavram iş memnuniyetidir.

İş memnuniyetine ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır (Agho et al. 1993). Teorik bağlamda pek çok araştırma iş memnuniyetini açıklamada klasik ve neoklasik yaklaşımlarda olduğu gibi Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını" ve Herzberg'in "çift faktör teorisi" ni rehber almaktadır (Burnard et al. 1999). İş memnuniyetinin çok boyutlu olması farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İş memnuniyeti; çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesi (Mrayyan 2005), çalışanın genel olarak işinden ve işin genel özelliklerinden ne kadar memnun olduğu (Seo et al. 2004) ve bir iş görenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen ad olarak tanımlanmaktadır (Samad 2006).

Çalışanların iş memnuniyetini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenmiştir (Aktaş 2014; Paksoy, 2007; Pollnac ve Poggie 2006). İş memnuniyetinin oluşmasında önemli etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan getirdiği çeşitli kalıtsal özellikler ile hayatı boyunca elde ettiği deneyimler neticesinde oluşmaktadır (Aktaş 2014; Eğinli

2009; Pollnac ve Poggie 2006). Bununla ilişkili olarak kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, hizmet süresi, medeni hali, gelir düzeyi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu durumu değerlendirip yorumlamasını doğrudan etkilemektedir (Eğinli 2009; Güneri ve ark. 2011). Dolayısıyla kişiden kişiye farklılık gösteren bu faktörler insanların farklı düzeyde iş memnuniyeti elde etmelerine neden olmaktadır (Tengilimoğlu ve Yiğit 2005). Örgütsel faktörler ise iş ve işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır (Türkistanlı 1999; Ünsar ve ark. 2006; Vural ve ark. 2012).

Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe, iş memnuniyeti düşük olan iş görenin kaliteli bir hizmet sunması ve hasta memnuniyetini sağlama mümkün değildir (Vural 2012; Whiteacre 2006). Yeterli iş memnuniyet düzeyinin olması, iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, işine bağlanması, verimli çalışması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkarmakta, iş doyumsuzluğu ise ruhsal açıdan iş göreni olumsuz etkilemekte, yoğun ve sürekli kaygı yaratıp, bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlara yol açmaktadır (Bülbül ve Giray 2012; Freund 2015; Hülshager et al. 2013; Kirti et al. 2016; Sevimli ve İşcan 2005).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş memnuniyeti; işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Aksayan ve Velioglu 1992, Musal ve ark. 1995). Sağlık personelleriyle ilgili yapılan çalışmalarda; yetersiz ücret, alınan eğitim ile yapılan işin uyumsuzluğu, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, meslekte ilerleme olasılığının düşük olması, olumsuz çalışma koşulları gibi pek çok etkenin çalışanların iş memnuniyetlerini etkilediği belirtilmektedir (Esther et al. 2000, Kuyurtar ve ark. 2002; Kılıç ve ark. 2004; Ünal ve ark. 2006). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmada iş memnuniyetinin, hizmet süresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan iş içeriği, ücret, yönetim politikası, kişilerarası ilişkiler, yararlı bir iş yaptığını düşünme, gelişme ve yükselme imkânları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Kuyurtar ve ark. 2002, Piyal ve ark. 2000, Söylemez 2000).

AMAÇ

Bu araştırma, sağlık hizmetlerin de çalışan personelin (doktor, hemşire, sağlık teknikeri, sekreter, memurlar ve temizlik işçileri) iş memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi, memnuniyet düzeyi ile ilişkili olabilecek bireysel özellikler (cinsiyet, medeni durum, meslek, çalışma yılı) ile ilgili faktörlerin tespit edilmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

YÖNTEM

Sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerini belirlemeyi ve bazı değişkenlerle (cinsiyet, medeni durum, meslek ve çalışma yılı) iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı niteliktedir. Araştırma, Tokat il merkezinde bulunan Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Merkezinde çalışan sağlık personeli ile 01 Ekim-30 Kasım 2015 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Merkezinde çalışan 650 sağlık çalışanı (doktor, hemşire, sağlık teknikeri, sekreter, memurlar ve temizlik personeli) oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise sağlık çalışanlarından tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 456 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmaya; 85 doktor (% 18.2), 120 hemşire (% 26.4), 116 sağlık teknikeri (% 25.4), 90 sekreter-memur (% 20) ve 45 temizlik personeli (% 10) katılmıştır. Araştırmanın uygulanması için kurumdan yazılı izin alınmıştır. Araştırma verileri Anket Formu ve İş Memnuniyeti Ölçeği ile toplanmıştır.

Anket Formu: Araştırmacılar tarafından literatür bilgisine dayalı olarak oluşturulan form, sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ve meslek yaşamlarına ilişkin açık uçlu soruları içermektedir (Güneri ve ark. 2011; Vural ve ark. 2012).

İş Memnuniyeti Ölçeği: Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, Sağlık Bakanlığı tarafından 2011 yılında, sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (<https://kalite.saglik.gov.tr>). Üçlü likert tipteki ölçek, araştırmaya katılanların çalıştığı ortamla ilgili bilgi ve tutumlarını içeren ve memnuniyet ölçeğini oluşturan 12 soru, yönetimle ilgili dayanışma ve çalışmalarını gösteren 4 soru olmak üzere toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte sorulara "evet", "biraz", "hayır" şeklinde cevap verilmesi beklenmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Sağlık Bakanlığı tarafından pilot çalışma ile yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek

en düşük puan 12, en yüksek puan 36'dır. Ölçekten alınan puan arttıkça iş memnuniyeti artmaktadır. Bakanlık tarafından yapılan araştırmalarda çalışan memnuniyet ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmış, Cronbach alfa katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur. Ölçek 2011 yılında Vural ve ark. tarafından bir devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini ölçmek amaçlı kullanılmıştır.

Veri toplama formları uygulamadan önce araştırmacılar tarafından katılımcılara, araştırmanın amacı, anketi doldurma süresi, çalışmaya katılmanın gönüllük esasına dayandığı, katılımlarını herhangi bir noktada sonlandırabilecekleri, verdikleri bilgilerin araştırma dışında kullanılmayacağı konusunda açıklama yapılarak, çalışmaya katılımları konusunda sözlü onamları alınmıştır. Araştırmada veri toplama araçları üzerinde çalışanların herhangi bir kimlik bilgisi bulunmayacağı belirtilmiş ve böylece deneyin bilinmezliği sağlanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için ilgili kurumdan yazılı izin alınmıştır.

Araştırmada bağımsız değişkenler; sağlık çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumu, meslek, çalışma yılı, bağımlı değişkenler; iş memnuniyeti puanları olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler için SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. İstatistiki olarak anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak kabul edilmiş ve değerlendirmeler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde t-testi, F testi ve Post Hoc Test (Tukey) testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların cinsiyet, medeni durum, meslek ve çalışma yılı gibi bazı tanıtıcı özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özellikleri

Sosyo-demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	284	62.3
Erkek	172	37.7
Medeni durum		
Evli	286	62.9
Bekâr	170	37.1
Meslek		
Doktor	85	18.2
Hemşire	120	26.4
Sağlık Teknikeri	116	26.4
Sekreter-Memur	90	20
Temizlik Personeli	45	10
Toplam Çalışma Yılı		
1-5 yıl	199	43.4
6-10 yıl	131	28.6
11-15 yıl	100	22
16 ve üzeri yıl	26	6

Araştırmaya katılan hastane personelinin %62.3'ü kadın, % 37.7'si erkek, % 62.9'u evli, % 37.1'i bekâr, % 18.6'sı doktor, % 26.4'ü hemşire, % 25.4'ü sağlık teknikeri, % 20'si idari personel ve % 10'u hizmet alımı yoluyla çalıştırılan temizlik personelden oluşmaktadır.

Katılımcıların %43.6' sının 1-5 yıl, % 28.6'sının 6-10 yıl, % 22'sinin 11-15 yıl ve % 6'sının 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Mesleklerine Göre İş Memnuniyeti Puanı

Meslek Türü	n	\bar{X}	Sd	F	P	Anlamli Fark
Hemşire	120	15.87	4	14.37	0.02*	1-3
Doktor	85	14.85				1-5
Sağlık Teknikeri	116	16.12				2-5
Sekreter-memur	90	13.14				3-5
Temizlik per.	45	12.85				4-5

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş memnuniyeti ölçeğinden aldıkları puanlar meslek türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (f=15.35, p=0.02<0.05). Farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan karşılaştırmalara göre; hemşirelerin iş memnuniyet puan ortalamaları \bar{x} = 14.85,

doktorların \bar{x} =14.85, sağlık teknikerlerinin \bar{x} =16.12, sekreter-memurların \bar{x} =13.14, temizlik personelinin ise \bar{x} =12.85 olarak bulunmuştur. Hastanelerde çalışan sağlık teknikerlerinin iş memnuniyet düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek bulunurken hizmet alımı yoluyla çalışan personelin iş memnuniyetlerinin daha düşük olduğu görülmektedir

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yılına Göre İş Memnuniyeti Puanları

Çalışma Yılı	n	\bar{X}	Sd	F	P	Anlamli Fark
1-5 yıl	199	17.12	4	13.75	0.002*	1-3
6-10 yıl	131	19.23				1-4
11-15 yıl	100	21.17				2-4
16 ve üzeri yıl	26	22.00				3-4

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş memnuniyeti ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (f değeri 12.49 p=0.002<0.05). Farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan karşılaştırmaları gösteren dağılım incelendiğinde; 1-5 yıl çalışanların iş memnuniyet puan ortalamaları \bar{x} = 17.12, 6-10 yıl çalışanların \bar{x} =19.23, 11-15 yıl

çalışanların \bar{x} =21.17, 16 ve üzeri yıl çalışanların \bar{x} = 22.00 olarak bulunmuştur. Böylece hastanelerde 16 ve üzeri yıl çalışanların iş memnuniyet düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İş Memnuniyeti Puanları

	Cinsiyet	n	Arit. Ort.	Ss	t	p
Doktor	Kadın	39	23.97	16.56	0.053	0.02*
	Erkek	46	23.73	17.76		
Hemşire	Kadın	88	24.73	16.56	3.698	0.00*
	Erkek	32	24.70	17.27		
Sağlık Teknikeri	Kadın	96	24.60	6.13	0.420	0.03*
	Erkek	20	24.03	8.13		
Sekreter-memur	Kadın	41	24.53	6.62	1.595	0.12
	Erkek	49	26.80	7.27		
Temizlik per.	Kadın	20	25.40	13.31	1.843	0.01*
	Erkek	25	21.53	12.84		

Sağlık çalışanlarından doktorların iş memnuniyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı

bir farklılık göstermektedir (t=0.053, p=0.02<0.05). Kadın doktorların iş

memnuniyet puan ortalamaları (\bar{x} =23.97) erkek doktorların iş memnuniyet puan ortalamalarına (\bar{x} =23.73) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hemşirelerin iş memnuniyetleri de cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t =3.698, p =0.00<0.05). Kadın hemşirelerin iş memnuniyet puan ortalamalarının (\bar{x} =24.73) erkek hemşirelerin iş memnuniyet puan ortalamalarından (\bar{x} =24.70) daha yüksektir. Sağlık Teknikerlerinin iş memnuniyetleri de cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t =0.420, p =0.03<0.05). Kadın sağlık teknikerlerinin iş memnuniyet puan ortalamaları (\bar{x} =24.60) erkek sağlık teknikerlerinin iş memnuniyet puan ortalamalarından (\bar{x} =24.03) daha yüksektir. Sekreter ve memurların iş memnuniyeti puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t =1.595, p =0.12>0.05). Temizlik personellerinin iş memnuniyet

puanlarının da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (t =1.843, p =0.01<0.05), kadın temizlik personellerinin iş memnuniyet puanlarının (\bar{x} =25.40) erkeklerin iş memnuniyet puanlarından (\bar{x} =21.53) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu verilere göre, kadın sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerinin erkek sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışmaya katılanlar arasında kadın temizlik personellerinin iş memnuniyet puanlarının diğer meslek grubundaki kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İş Memnuniyeti Puanları

	Medeni Durum	n	Arit. Ort.	Ss	t	p
Doktor	Evli	59	14.53	7.44	7.305	0.00*
	Bekar	26	12.20	2.83		
Hemşire	Evli	86	14.37	9.59	5.352	0.00*
	Bekar	34	12.50	4.83		
Sağlık Teknikeri	Evli	77	14.50	9.59	0.135	0.89
	Bekar	39	12.20	7.44		
Sekreter-memur	Evli	35	13.77	10.58	0.102	0.92
	Bekar	55	13.53	6.77		
Temizlik per.	Evli	30	21.53	8.68	4.213	0.01*
	Bekar	15	14.46	11.22		

Doktorların iş memnuniyetleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t =7.305, p =0.00<0.05). Buna göre; evli doktorların iş memnuniyet puan ortalamaları (\bar{x} =14.53) bekâr doktorların iş memnuniyet puan ortalamalarına (\bar{x} =12.20) göre daha yüksektir. Hemşirelerin iş memnuniyetleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte (t =5.252, p =0.00<0.05) olup, evli hemşirelerin iş memnuniyet puan ortalamalarının (\bar{x} =14.37) bekâr hemşirelerin iş memnuniyet puan ortalamalarından (\bar{x} =12.50) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık Teknikerlerinin (t =0.135, p =0.89<0.05) ve sekreter-memurların (t =0.102, p =0.92>0.05) iş memnuniyet puanlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarından hizmet alımı yolu ile çalışan personellerin iş memnuniyetleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t =4.213, p =0.01<0.05). Buna göre evli temizlik personellerinin iş memnuniyet puanlarının (\bar{x} =21.53) bekârların iş memnuniyet puanlarından (\bar{x} =14.46) daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bu bağlamda, evli sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerinin bekâr sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan temizlik personellerinin iş memnuniyet oranları diğer gruplara göre daha düşük bulunmuştur. Toplumun mesleklere bakış açısı ve kurum içerisinde mesleklere verilen önem kişilerin memnuniyetleri üzerine doğrudan etkilidir. Davis (1998)'in yöneticiler ve alt grupta çalışan kişilerin iş memnuniyetlerini karşılaştırdığı araştırmada yöneticilerin memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine Sur ve arkadaşları (2002); idari görevlerde olan sağlık personellerinin iş doyumlarının diğer sağlık personellerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu doğrultuda, çalışmadan elde edilen bulgu, literatür ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan 16 ve üzeri yıl çalışan sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerinin diğer gruplardan daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Çalışanların işte kalma süresinin uzunluğu, yaşla yakından ilgilidir. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmini yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir. Aksoy ve Polat (2013)'in yaptığı çalışmada çalışma süresi arttıkça hemşirelerin iş memnuniyetlerinin ve iş yaşam kalitelerinin arttığı bulunmuştur. Ayrıca Güneri ve ark. (2011), Tan ve ark. (2012)'in yaptığı çalışmalardan elde edilen bulgu, literatür ile paralellik göstermektedir. Çınar ve Kavlak (2009), Derin (2007), Oflezer ve ark. (2011)'in yaptığı çalışmalara bakıldığında çalışma yılı arttıkça iş memnuniyetlerinin ileri düzeyde anlamlı olarak düştüğü bulunmuş ve bu özelliği ile araştırmamızı desteklemediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, iş memnuniyet oranlarının cinsiyet değişkeninde anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmış ve kadın çalışanların iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sousa-Poza (2000)'nin psikologlar üzerinde yaptığı araştırmada kadınların iş memnuniyetlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Tang et al. (2014) ve Saygılı (2008)'nin hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada da kadınların iş memnuniyet puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgu, literatür ile paralellik göstermektedir. Çam ve ark. (2005), Yılmaz ve ark. (2010)'nın yaptığı araştırmalarda ise erkeklerin iş memnuniyet düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, Purpora et al. (2015)'nin hastane personeli ve hemşireler üzerine, Rast ve Tourani (2012)'nin ise hava yolu çalışanlarına yaptığı araştırmada da iş memnuniyeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan evli sağlık çalışanlarının, iş memnuniyetlerinin medeni durum değişkeninde anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmış ve evli olanların iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Güneri ve ark. (2012)'nin 112 acil personelinin iş memnuniyetlerini değerlendirmek için yaptığı araştırmada evlilerin bekârlara göre iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu yönünde bulgular dikkat çekmektedir. Ayrıca Abi ve Jijo (2012), Derin (2007), Telman ve Ünsal (2004)'in yaptığı araştırmalarda da evli olanların iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmadan elde edilen bulgu, literatür ile paralellik göstermektedir. Kara, Uysal ve Magnini (2012)'nin otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise medeni durum ile iş

memnuniyeti arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

SONUÇ

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından kadın, evli ve 16 ve üzeri yıl çalışan sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu, temizlik personellerinin iş memnuniyetlerinin ise diğer meslek gruplarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sahip oldukları bireysel özellikler hem kendi kariyerleri açısından hem de işletmeler açısından önemli belirleyicilerdir. Sağlık çalışanları meslekleri nedeniyle hayati önem taşıyan faaliyetlerde bulunmaktadırlar ve hata yapma ihtimalleri hemen hemen sıfırdır. Bu kadar hassas ve önem arz eden bir alanda hizmet veren sağlık çalışanlarının iş memnuniyetlerinin yüksek olması onların daha mutlu, daha istekli çalışmalarını sağlayacaktır. Ekonomik açıdan özgür olmayan ve kendini rahat hissetmeyen personelin de iş memnuniyeti olumsuz yönde etkilenmektedir. Maaş, döner sermaye ve diğer haklar konusunda yapılacak olan iyileştirmeler sağlık çalışanlarının memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyecek ve daha verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Abi E and Jijo G (2012) Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational Study. *Research Journal of Commerce and Behavioral Science*, 1(4): 37-42.
- Agho A, Mueller C, Price J (1993) Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46 (8): 1007-1027.
- Aksayan S, Velioğlu P (1992) Sağlık ocağı ve hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel iş doyum etkenleri. *Cumhuriyet Üniversitesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*, Sivas, 635-646.
- Aksoy N, 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.
- Aktaş K (2014) İtibar yönetimi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Burnard P, Morrison P, Phillips C (1999) Job satisfaction amongst nurse s in an interim secure forensic unit in wales. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8 (1): 9-18.
- Bülbül Ş, Giray S (2012) İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (4): 101-114.

- Çam O, Akgün E, Babacan Gümüş A ve ark (2005) Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6 (219): 213-229.
- Çınar İ, Kavlak O (2009) İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım tekniklerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Acil Tıp Dergisi*, 8 (3): 33-38.
- Davis K (1998) İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviri; K. Tosun ve Diğerleri. 5. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Derin N (2007) Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş memnuniyet düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir.
- Eğimli A T (2009) Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş memnuniyetine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3): 35-52.
- Esther R, Greenglass I, Ronald JB (2000) Impact Of Restructuring, job Insecurity and Job Satisfaction İn Hospital Nurses, *Sress News*, 14(1): 1-7. www.isma.org.uk/stressnw/hospnurse1.htm -34k -, (download10.01.2006).
- Freund A (2015) Do multiple commitments predict job satisfaction in third sector organizations? A longitudinal analysis. *Humanistic Management Network, Research Paper Series* 26/15.
- Güneri S, İlhan M N, Avcı E (2011) Ankara 112 acil sağlık hizmeti çalışanlarının çalışma koşulları ve iş memnuniyetinin değerlendirilmesi. *Gazi Medical Journal*, 22: 1-5.
- Hülshager U R, Alberts H J E M, Feinholdt A, Lang J W B (2013) Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2): 310-325.
- Kara D, Uysal M, Magnini V P (2012) Gender differences on job satisfaction of the five hotel employees: The case of the Turkish hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7): 1047 – 1065.
- Kesler A (2005) Çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1): 897-913.
- Kılıç B, Ergör A, Gürpınar E ve ark. (2004) Jop satisfaction of employees at health centres (Narlidere education research and health district). *Sağlık ve Toplum*, 14(2): 12-19.
- Kirti A, Rinku J, Bharthi D, & Prem S (2016) Relationship between individual and structural determinants on job satisfaction-analysis of employee turnover in the Indian context. *The Journal of Developing Areas*, 50(6) :387-398.
- Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A ve ark. (2002) The factors that affect nurses' jop satisfaction in hospitals in Mersin province. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4 (2002): 449-454.
- Mrayyan MT (2005) Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13(1): 40-50.
- Oben A (2010) Çalışanın iş memnuniyetinin, sağlığı ile olan ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oflezer C, Ateş M, Bektaş G ve ark. (2011) Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4): 206.
- Özgener Ş (2000) Öğrenen Organizasyon Anlayışının Gerçek Yönetim Uygulamalarına Yansıtılması. *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Merkezi Yayını, 2, 52.
- Özsoy O (2004) Değişen Dünyada Meslek Seçimi (3.Baskı). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Piyal B, Çelen Ü, Şahin N (2000) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4): 241-250.
- Pollnac, R B. ve Poggie J J (2006), "Job Satisfaction in Fishery in Two Southheat Alaskan Towns", *Human Organization*, Washington: Fall, 65(3): 329-339.
- Purpora C, Bilegen M A (2015) Job satisfaction and horizontal violence in hospital staff registered nurses: the mediating role of peer relationships. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15):2286-94.
- Rast S, Tourani A (2015) Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7): 91-99.
- Samad S (2006) Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *The Journal of American Academy of Business*, 8 (2): 113-119.
- Saygılı M (2008) Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1):34-38.
- Seo Y, Ko J, Price JL (2004) The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4): 437-446.
- Sevimli F, İşcan Ö F (2005) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1): 55-64.
- Sousa-Poza A (2000) Taking another look at the gender/job satisfaction paradox. *Kyklos*, 53 (2): 135-152.
- Söylemez D (2000) Sağlık personelinin iş doyumunu ile ilgili bir metaanalizi çalışması. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Sur H, Söylemez D, Taşdemir M ve ark (2002) SSK Göztepe Eğitim Hastanesinde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi. *V. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı*, İzmir, 141-151.
- Tan M, Polat H, Şahin ZA (2012) Hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 4(2012): 67-78.
- Tang S, Siu O, Cheung F (2014) A Study of work-family enrichment among chinese employees: the mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63 (1): 130-150.

- Telman N, Ünsal P (2004) Çalışan memnuniyeti. 1.Baskı, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Tengilimoğlu D ve Yiğit A (2005) Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3):374-400.
- Türkistanlı E, Dönmez Z., Sarı Şahin E (1999) SSK Ege Doğumevi ve Sağlık Bakanlığı İzmir doğumevinde çalışan hemşire ve ebelerin çalışma koşullarından memnuniyetleri. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Erzurum, 273-279.
- Ünalın D, Çetinkaya F, Özyurt Ö, Kayabaşı A (2006) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(1):1-18.
- Ünsar S, Taştan İ, Dindar İ (2006) İş tatmin düzeyleri ve etkileyen etmenler: Sağlık sektöründe bir alan araştırması. Verimlilik Dergisi, 2(1): 131-134.
- Vural F, Dura AA, Fil Ş ve ark (2012) Sağlık çalışanlarında memnuniyet, kurumda kalma ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörler. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(3): 137-144.
- Whiteacre, K W (2006) Measuring Job Satisfaction and Stress at a Community Corrections Center: An Evidence-Based Study. Corrections Today Magazine, 68(3): 70-73.
- Yılmaz B, Korkut Ş, Köse E (2010) Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. Bilgi Dünyası, 11(1): 49-80.