

Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doymu ve Etkileyen Faktörler

Job Satisfaction and Affecting Factors in Primary Health Care Providers

Ferit Kaya¹, Ayşe Ferdane Oğuzöncül²

ÖZET

Amaç: Bu araştırmadaki amaç, birinci basamak sağlık çalışanlarındaki iş doymunu ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

Yöntemler: Kesitsel nitelikte ve tanımlayıcı olan bu araştırma, Elazığ il merkezindeki aile hekimliği merkezleri, toplum sağlığı merkezi (TSM) ve verem savaş dispanseri personeli arasında direkt gözlem altında anket uygulanarak yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın evrenini oluşturan 310 kişiden, 282'sine (%94) ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin 104'ü doktor, 132'si yardımcı sağlık personeli ve 46'sı diğerlerinden (hizmetli, şoför) oluşmaktaydı. Kişilerin, yaş ortalaması 37,21±7,70 olup, %60,6'sı kadın, %80,1'i evli, %96,5'i en az lise mezunuydu. Araştırma kapsamındaki kişilerin, toplam iş doymu puan ortalaması 63,24±13,63'dür. Hekim ve hemşirelerin genel iş doymu puan ortalaması yüksek bulunurken, hizmetli personelin iş doymu puan ortalaması düşük bulunmuştur. Kadrolu ve sözleşmeli personelde, kadınlarda, eşi çalışanlarda, mesleğini isteyerek seçenlerde, eğitimi yüksek olanlarda, sağlık personelinde, çalışma süresi fazla olanlarda, geliri yüksek olanlarda, çocuk sayısı 3 ve daha az olanlarda ve işini yeteneklerine uygun bulanlarda iş doymu puanı yüksek bulundu. Medeni durum, çocuk sahibi olup olma ve yaşın iş doymu puanını etkilemediği görüldü.

Sonuç: Geliri yüksek olanlarda, işini yeteneklerine uygun bulan ve mesleğini isteyerek seçenlerde iş doymu ölçüğü puanı yüksektir. Bu durum aynı statüye sahip personelde ücret dengesinin kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Toplum Sağlığı Merkezindeki iş doymu puanının düşük olması TSM şartlarının düzeltilmesi gerektiğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Birinci basamak sağlık çalışanları, iş doymu, iş doymu ölçüğü

ABSTRACT

Objective: The aim of this study is to assess the job satisfaction of the primary health care providers and the factors affecting it.

Methods: This cross-sectional and descriptive study was carried out among the staff in The Public Health Care Centers (PHCC) by performing a questionnaire under direct observation.

Results: Out of 310 people consisting of the study universe, 282 participants (94%) were reached. The participants were 104 doctors, 132 assistant health care providers and 46 others (janitors, drivers) The mean age of the participants was 37.21±7.70; 60.6% of them were women, 80.1% married, 96.5% graduated from at least High school. The mean of the general job satisfaction point of the participants in the study is 63.24±13.63. While the mean of the general job satisfaction point of the physicians and the nurses is found higher, the mean of the general job satisfaction point of janitors and other staff was found lower. The mean of the general job satisfaction point was found higher among the permanent and contract employee, women, health care staff, those whose wife/husband works, who chose his job willingly, more educated; who has longer working hours, high income, has 3 or less children and finds his job suitable for his skills; however the marital status, having children and age do not affect the mean job satisfaction point.

Conclusion: Subjects having high income, found his job suitable for his skills, chose his job willingly had higher job satisfaction scores. This implies that there should be a wage balance among the staff with the same status. The lower job satisfaction score in PHCC indicates the necessity of improving the conditions of these centers.

Key words: Primary health care providers, job satisfaction, job satisfaction scale

¹ İl Halk Sağlığı Müdürlüğü, Elazığ, Türkiye

² Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD, Elazığ, Türkiye

Yazışma Adresi /Correspondence: Ayşe Ferdane Oğuzöncül,

Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD, 23119 Elazığ /Türkiye Email: aferdane@gmail.com

Geliş Tarihi / Received: 08.03.2016, Kabul Tarihi / Accepted: 21.03.2016

Copyright © Dicle Tıp Dergisi 2016, Her hakkı saklıdır / All rights reserved

GİRİŞ

İş, ekonomik anlamda, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır [1]. İşin diğer bir tanımı ise; üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel faaliyetler, belirli bir kazanç için yapıldıysa iş adını alır. Bireyin işe yüklediği anlam ve işlevler, sadece fiziksel yaşamı devam ettirmek için değil, bunun sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de sağlamaya yöneliktir [2].

Genel olarak, çalışanlarının, işlerine ilişkin duygularının, bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doymu kavramı, ilk kez 1920'ler de ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doymu denince; çalışanın işten elde ettiği maddi kazançlar, iş arkadaşları ile çalışmaktan zevk alması ve bir eser meydana getirmekten duyduğu hoşnutluktur. Çalışan iş doyumunun derecesi, duyduğu hazın ya da ulaştığı duygusal olarak olumlu durum derecesidir. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doymu ile ilişkili olmasıdır ki, bu kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Diğer bir nedeni de, üretkenlikle ilgilidir. İş doymu ile üretkenlik arasında, doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi), konuyu önemli kılmaktadır [3].

Çalışanların performansı ve verimi, işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ise, onların işlerinden yeterince doyum almalarına bağlıdır [4]. Bu noktada iş doymu, çalışanın yapmış olduğu işi hangi derecede heyecanlı ve istekli yaptığının bir ölçüsü niteliğindedir. Çalışan yapmış olduğu işte, ne kadar istekli ve heyecanlı olur ise, işinden sağladığı verim de, o derece yüksek olur [5].

Bu çalışma, Elazığ il merkezinde, birinci basamak sağlık çalışanlarında, iş doymu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Alınacak sonuçlar, sağlık çalışanlarının iş doyumunun artırılması yönünde atılacak adımların planlanmasında, düzenlenmesinde ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerin önlenmesinde yol gösterici olacaktır.

YÖNTEMLER

Araştırmanın evrenini, Elazığ il merkezindeki, aile sağlığı merkezleri, verem savaşı dispenseri (VSD)

ve toplum sağlığı merkezleri (TSM)'nde çalışan kişiler oluşturdu. Aile hekimliği merkezlerinde çalışan personel sayısı 210, VSD'de çalışan personel sayısı 25 ve TSM'de çalışan personel sayısı 75 olup toplamda 310 kişiydi.

Elazığ İl Sağlık Müdürlüğü'nden ve Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alındıktan sonra, araştırmanın saha çalışması 28 Aralık 2011-28 Mart 2012 tarihleri arasında yapıldı.

Yapılan çalışmada, verilerin toplanması sırasında anket yöntemi kullanıldı. Anket formu; sosyo-demografik özellikler ve iş doymu ölçeği üzerine sorular içermekteydi. Ankete başlamadan önce, ekli bir bilgi formu ile, katılımcılara, alınan bilgilerin bu çalışmanın bilimsel platformu dışında kullanılmayacağına dair bilgi verildi. Anket direkt gözlem altında katılımcılar tarafından dolduruldu.

Elazığ kent merkezindeki birinci basamak sağlık çalışanlarının 282'sine (%94) ulaşıldı. Ulaşılamama nedenleri izinli olma, raporlu olma, görevlendirme ve görüşmeyi kabul etmemedir.

İş doymu ölçeği olarak, Kuzgun tarafından geliştirilen, mesleki doymu ölçeği kullanıldı. Ölçeğin uygulanması sırasında, süre sınırlaması yoktu. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18 ve 20 numaralı maddeler "Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren: 2, Hiçbir zaman 1" şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten "Her zaman: 1, Sık sık: 2, Ara sıra: 3, Nadiren: 4, Hiçbir zaman 5" puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doymunun yüksek olduğu kabul edilir.

Elde edilen veriler istatistik paket programı ile değerlendirilerek hata kontrolleri, tabloları ve istatistiksel analizleri bu program aracılığıyla yapıldı. İstatistiksel değerlendirmelerde değişkenlerin özelliğine göre χ^2 , t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri kullanıldı ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi uygulandı. Ortalamalar standart sapma ile birlikte verilerek (Ort.±SS), P<0.05 istatistiksel anlamlılık olarak kabul edildi.

BULGULAR

Katılımcıların yaş ortalaması 37,21±7,70 yıl idi. 16 yıl ve üzeri süredir çalışan personel sayısı 112 (%39,7) idi.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin %60,6'sı kadın, %80,1'i evli, %96,5'i lise/üniversite mezunu, %28,4'nün aylık gelir düzeyi 850-2500 TL arasında, %66,7'nin ise 2501 TL veya üzeridir (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışanların bazı sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

Sosyo-demografik (n=282)	Sayı	%
Cinsiyet		
Erkek	111	39,4
Kadın	171	60,6
Yaş grupları (n=282)		
21- 30 yaş	52	18,4
31-40 yaş	133	47,2
41-50 yaş	86	30,5
51 yaş ve üzeri	11	3,9
Çocuk sahibi olma (n=216)		
Evet	216	76,6
Hayır	66	23,4
Medeni durum (n=226)		
Evli	226	80,1
Bekar	56	19,9
Eğitim durumu (n=282)		
İlkokul/Ortaokul	10	3,5
Lise/Üniversite	272	96,5
Ailenin aylık geliri (n=282)		
849 TL ve altı	14	5,0
850-2500 TL	80	28,4
2501 ve üstü TL	188	66,7

Çalışma grubunu oluşturan personellerin 195'i (%69,2) aile hekimliği merkezinde, 68'i (%24,1) toplum sağlığı merkezinde ve 19'u (%6,7) verem savaş dispanserinde çalışmakta idi.

Katılımcıların 104'ü (%36,9) doktor, 92'si (%32,6) hemşire, 13'ü (%4,6) sağlık memuru, 17'si (%6) hizmetli, 27'si (%9,6) ebe ve 29'u (%10,3) diğer olarak mesleklerini bildirdi. Katılımcılardan 147'si (%52,1) kadrolu, 121'i (%42,9) sözleşmeli ve 14'ü (%5) diğer olarak çalışma statüsünü bildirdi.

Katılımcılardan 155'i (%55,0) öğrencilikte aldığı eğitimi yeterli bulurken, 216'sı (%76,6) hizmet içi eğitim aldığını bildirdi. Hizmet içi eğitim alanlardan 124'ü (%57,4) hizmet içi eğitimi yeterli bulmuyordu.

Çalışmaya katılanlardan 180'i (%63,8) mesleği isteyerek seçtiğini, 163'ü (%57,8) kendi mesleğini bırakma düşüncesi olduğunu bildirdi. 134 (47,5%) kişi "aynı mesleği seçer misiniz" sorusuna nadiren/hiçbir zaman olarak cevap verdi, 105 (%37,2) kişi başka bir işe geçme isteğini her zaman/ sık sık düşünüyorum olarak cevapladı.

Çalışmaya katılan çalışanların cinsiyetlere göre iş doyumları erkeklerde 59,13±15,74, kadınlarda 65,92±11,33, evli olanlarda 63,20±13,24, bekar olanlarda 63,41±15,21 olarak bulundu (p<0.05). Araştırma kapsamına alınan kişilerin, eşlerinin çalışma durumuna göre, iş doymu puan ortalamalarının dağılımları incelendiğinde, çalışanların 65,21±10,78, çalışmayanların ise 53,29±18,92 olarak bulundu (p<0.05). Çalışanların bazı sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyum düzeylerine göre dağılımı Tablo 2'de görülmektedir.

ASM, TSM ve VSD' ler de çalışan personellerin, genel iş doymu puan ortalamaları sırası ile 64,60±14,01, 59,21±12,46, 63,79±11,08 idi. Meslek gruplarına göre iş doymu puan ortalamaları; doktorlarda 65,77±10,44, yardımcı sağlık personellerinde 65,95±11,81 ve diğerlerinde ise 49,76±16,80 olarak saptandı. Gelir durumuna göre iş doyum düzeyleri ortalamaları incelendiğinde; 849 TL ve altı olanlarda 42,71±18,01, 850 -2500 TL olanlarda 63,12±15,69 iken 2501 TL ve üstü olanlarda 64,82±10,88 olarak bulundu ve aradaki fark anlamlıydı (p<0.05). Katılımcıların meslek ve çalışma ortamlarına göre iş doyum düzeyleri Tablo 3 de verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kişilerin işlerini anlamlı ve önemli bulma durumuna göre iş doymu ölçeği puan ortalamalarının dağılımı erkeklerde her zaman/ sık sık; ara sıra; nadiren / hiçbir zaman diyenlerin oranı erkeklerde sırasıyla 63,99±14,64; 49,81±8,53; 46,61±15,08 iken kadınlarda 67,80±10,61; 55,94±6,65; 55,82±13,53 olarak bulundu.

Tablo 2. Çalışanların bazı sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri

Cinsiyet		İstatistik
Erkek	59,13±15,74	t= 4,208
Kadın	65,92±11,33	p=0,0001
Medeni durum (n=282)		
Evli	63,20±13,24	t=0,102
Bekar	63,41±15,21	p= 0,294
Çocuk sayısı (n=216)		
1	66,14±12,20	
2	62,38±12,60	f=16,720
3	63,26±15,63	p=0,001
4	40,80±16,49	
Yaş grupları (n=282)		
30 ve altı yaş	60,71±15,20	
31-40 yaş	64,11±12,88	f=0,936
41-50 yaş	63,15±13,10	p=0,334
51 ve üzeri yaş	65,45±18,52	
Eğitim durumu (n=282)		
İlkokul mezunu	36,00±19,60	
Ortaokul mezunu	53,25±16,93	f=29,096
Lise mezunu	62,71±16,72	p=0,0001
Üniversite mezunu	64,32±11,59	
Eşin çalışması (n=226)		
Çalışıyor	65,21±10,78	t=5,361
Çalışmıyor	53,29±18,92	p=0,001

Tablo 3. Katılımcıların meslek ve çalışma ortamlarına göre iş doyum düzeyleri

	Genel İş Doymu %	
Meslek (n=282)		
Doktor	65,77±10,44	
Yardımcı sağlık personeli	65,95±11,81	f= 0,102
Diğer/hizmetli	49,76±15,21	p=0,294
Çalışılan birim (n=282)		
Aile hekimliği birimi	64,60±14,01	
Toplum sağlığı merkezi	59,21±12,49	f= 0,063
Verem savaş dispanseri	63,79±11,08	p=0,803
Nöbet (n=282)		
Evlet	67,60±9,32	t=1,273
Hayır	63,00±13,80	p=0,132
Çalışma süresi		
5 yıl ve altı*	59,02±17,92	f= 8,325
6-10 yıl arası	62,29±12,38	p=0,004
11 yıl ve üstü	64,85±11,95	
Aldığı ücretten memnunolma durumu		
849 TL ve altı	42,71±18,01	
850 TL- 2500	63,12±15,69	f=38,769
2501 ve üstü TL	64,82±10,88	p=0,0001
İş güvencesi durumu		
Kadrolu*	63,27±12,45	f=9,623
Sözleşmeli	64,55±13,24	p= 0,002
Diğer**	51,64±22,22	

* Tukey HSD testi ile farkındalığın kaynaklandığı grup.

**Aile hekimleri tarafından istihdam edilen personel.

Katılımcıların iş doyum düzeyi ortalamalarının bazı özelliklere göre dağılımı Tablo 4' te görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan kişilerin "bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği seçer misiniz?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre iş doymu ölçeği puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde her zaman/sık sık; ara sıra; nadiren/hiçbir zaman diyenlerin oranları sırası ile 73,13±12,27; 62,89±11,45 ve 56,68±11,18 olarak bulundu (p<0,05). Kişilerin mesleklerini seçme durumuna göre iş doymu puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde, "evet" diyenlerin oranı 67,22±12,53, "hayır" diyenlerin oranı 56,24±12,67 olarak bulundu (p<0,05).

Tablo 4. Katılımcıların iş doyum düzeyi ortalamalarının bazı özelliklere göre dağılımı

Bazı Özellikler	İş doymu puanı	İstatistiksel analiz
İşin yeteneklerine uygun bulma		
Her zaman/Sık sık*	67,47 ±14,38	
Ara sıra	60,28±10,22	f=23,721
Nadiren/Hiçbir zaman	56,64±13,65	p=0,0001
Mesleği kendi isteği ile seçme		
Evlet	67,22±12,53	t=7,040
Hayır	56,24±12,67	p=0,0001
Aynı mesleği seçer misiniz?		
Her zaman/Sık sık*	73,13±12,27	
Ara sıra*	62,89±11,45	f=109,058
Nadiren/ Hiçbir zaman*	56,68±11,18	p=0,0001
Şu an çalıştığı işi bırakma düşüncesi		
Evlet	66,59±13,90	t=5,026
Hayır	58,86±11,85	p=0,0001
Nöbet tutma		
Evlet	67,60±9,32	t=1,273
Hayır	63,00±13,80	p=0,132

* Tukey HSD testi ile farkındalığın kaynaklandığı grup.

TARTIŞMA

Bu çalışmada, Elazığ il merkezinde bulunan, birinci basamak sağlık çalışanlarının, iş doyumlarının, çalıştıkları birime göre, anlamlı farklılık göstermediği görüldü.

Araştırma kapsamındaki çalışanların, iş doymu ölçeği puan ortalaması, 63,24±13,63 olarak bu-

lundu. Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada iş doyumunu ortalaması 57,51 olarak bildirilmiştir [6]. Sağlık yöneticileri arasında yapılan bir çalışmada iş doyum ölçęęi puan ortalaması 76,7±8,6 olarak bildirilmiştir [7]. Yaptığımız çalışmada iş doyum ölçęęi puan ortalamasının yönetici kadrosunda bulunan hekimler arasında yapılmış olan çalışmadan düşük bulunması, çalışmamıza katılmış olan kişilerin direk hasta ile karşı karşıya geliyor olmasından kaynaklanabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin yaş ortalaması arttıkça, iş doyumunun arttığı görüldü. Yapılan çeşitli çalışmalarda da benzer sonuç bildirilmiştir [8-11]. Bu sonuç yaşın artmasıyla birlikte, kıdem de artmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma sonucundan farklı olarak bazı çalışmalarda, iş doyumunun yaştan etkilenmediği bildirilmiştir [12-15].

Araştırmada, kadın çalışanların, iş doyumunu ölçęęi puan ortalamasının, erkeklerinkinden yüksek olduğu bulundu ($p<0.05$). Okul yöneticileri arasında yapılan bir çalışmada, kadınların iş doyumunun anlamlı olarak, erkek çalışanların iş doyumundan yüksek olduğu bildirilmiştir [16]. Aksu ve ark.'nın [17] Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticileri arasında yaptığı çalışmada, cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmamıştır. Cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini gösteren başka çalışmalar da vardır [18]. Erkeklerin iş doyumunu puan ortalamasının kadın çalışanlarinkinden yüksek bulunduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır [19-21]. Bu bulgular, farklı araştırmalarda, cinsiyetin iş doyumunu etkileme durumunun değiştiiğini göstermektedir. Bu farklılık, örneklem farklılığından ya da çalışılan iş yerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği bulundu ($p>0.05$). Araştırma sonuçlarına paralel olarak, Çam ve ark.'nın [22], bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde yaptıkları çalışmada, evli ya da bekar olma durumu ile, iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmişlerdir. Yine Aksu ve ark.'nın [17] yaptığı çalışmada, evli ya da bekar, boşanmış, dul olmaları ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığını bildirilmiştir. Özaltın ve ark.'nın [12], hekimler arasında yaptığı bir çalışmada, medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilediğini bildirmiştir. Yetiş ve ark.'nın [23], öğretim üyeleri üstünde yaptıkları araştırmada anlamlı

olmamakla birlikte, evli olan öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalaması, bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Evli olanların iş doyumunun anlamlı olmamakla birlikte, bekarlardan düşük olmasının nedeni evlilerin daha fazla sorumluluk almasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların, eğitim düzeyi artması ile, iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı ilişki bulundu ($p<0.05$). En yüksek iş doyumunu puan ortalaması; yüksekokul ve üniversite mezunlarında görülürken, en düşük iş doyumunu puan ortalaması ilkokul mezunu katılımcılarda görülmüştür. Benzer sonuçlar diğer çalışmalarda da bildirilmiştir [3, 24]. Yüksek eğitimin, kariyer düzeyini arttırmamasından dolayı, iş doyumunu puan ortalaması, üniversite ve yüksekokul mezunlarında yüksek bulunmuş olabilir.

Araştırmada, çalışılan kurumlara göre, iş doyumunu puan ortalamasının anlamlı bir farklılık bulunmadı. Bu durum çalışmaya katılanların, hemen hemen aynı şartlarda çalışıyor olmalarından kaynaklanabilir.

İş doyumunu puan ortalaması, meslek grupları arasında da farklılık gösterdi. Araştırmada hizmetli ve diğer olarak çalışan grubun, iş doyumunu puan ortalaması doktor ve yardımcı sağlık personelinin anlamlı derecede düşük bulundu. Doktor ve yardımcı sağlık personeli arasında ise, istatistiksel olarak fark yoktu ($p<0.05$). Sağlık personelleri arasında yapılan bir çalışmada, doktor, hemşire veya sağlık memuru olarak çalışanların, iş doyumunu puan ortalaması arasında fark bulunmamıştır [25]. Hizmetli ve diğer olarak belirtilen çalışanların, iş doyumunu puan ortalamasının düşük olmasının nedeni, aldıkları yetersiz ücret olabilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların, çalışma süreleri arttıkça, iş doyumunu puan ortalamalarının arttığı görüldü ($p<0.05$). Benzer sonuçlar, diğer çalışmalarda da görülmüştür [12,16]. Bu artışın nedeni, artan kıdemden ve bunun yanında işe yeni başlayanların beklentilerinin yüksek olmasından, kaynaklanıyor olabilir. Bir çalışma, araştırma sonucundan farklı olarak iş doyumunun çalışma süresinden etkilenmediğini göstermiştir [15]. 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışanlar arasında yapılan bir çalışmada çalışılan süre arttıkça iş doyumunu azalmış olarak bulunmuştur [26].

Araştırmada, hekim tarafından istihdam edilen personelin, iş doyumunu düşük bulunurken kadrolu ve sözleşmeli personelin iş doyumunu yüksek bulundu ($p<0.05$). Bu sonuç ücret farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada, nöbet tutan personelin, iş doyumunu puan ortalaması, nöbet tutmayanlardan anlamlı olmamakla birlikte yüksek bulundu ($p>0.05$). Çalışma sonuçları ile çelişen, Erbil ve ark.'nın [27], hemşireler arasında yaptığı bir çalışmada, gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması, vardiya düzenine göre çalışan hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Tutulan nöbetin, iş doyumunu etkilememesi; tutulan nöbetlerin az ya da adli nöbet tarzında olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerden, mesleği isteyerek seçen çalışanların, iş doyumunu puan ortalaması, mesleğini istemeden seçen çalışanlardan anlamlı olarak yüksek bulundu ($p<0.05$). Tözün ve ark.'nın [28], sağlık çalışanları üstünde yaptığı çalışma, araştırma sonucunu desteklemiştir. Bu beklenen bir sonuçtur. Araştırma kapsamındaki kişilerden, mesleği bırakmayı düşünen katılımcıların, iş doyumunu puan ortalaması, mesleği bırakmayı düşünmeyen katılımcıların iş doyumunu puan ortalamasından anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur ($p<0.05$).

Araştırmada, eşi çalışan sağlık personelinin iş doyumunu ölçeği puan ortalaması, eşi çalışmayan katılımcıların iş doyumunu ölçeği puan ortalamasından anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0.05$). Hekimler arasında yapılan bir çalışmada ise; eşin çalışma durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı bildirilmiştir [11]. Eşi çalışan personelin iş doyumunu ölçek puan ortalamasının yüksek olmasının nedeni artan gelir düzeyinden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin, gelir düzeyi arttıkça, iş doyumunu puan ortalamasının arttığı saptandı ($p<0.05$). Diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur [19, 27, 28]. Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Artan ücretin yaşam kalitesini arttırmasından dolayı, yüksek gelire sahip olanların, iş doyumunu puan ortalaması yüksek bulunmuş olabilir.

Araştırma kapsamında, çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan çalışanların iş doyumunu

puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p>0.05$). Tözün ve ark.'nın [28], yaptığı çalışmada çocuğu olan hekimler ile çocuk sahibi olmayan hekimlerin iş doyumunu puan ortalaması arasında fark olmadığını bildirmişlerdir. Bu çalışma, araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Çift etken kuramına göre; iş doyumunu doğrudan işle ilgili faktörlere bağlı olup, iş dışındaki faktörler ise iş doyumsuzluğunu etkilemektedir [29]. Bu nedenden dolayı çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilememesi beklenen sonuçtur. Çocuk sahibi olmanın, iş doyumunu düzeyini etkilediğini gösteren çalışmalarda vardır. Aydın'ın [30], ebeler arasında yaptığı bir çalışmada, çocuk sahibi olanların iş doyumunun daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Araştırmada, sahip olunan çocuk sayısı ile iş doyumunu ölçeği puan ortalaması arasında ilişki bulundu ($p<0.05$). Dört veya daha fazla çocuk sayısı olan katılımcıların, iş doyumunu puan ortalaması, daha az çocuğu olan katılımcıların, iş doyumunu puan ortalamasından düşük bulundu. Öztürk ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, çocuk sayısı arttıkça, iş doyumunu puan ortalamasının düştüğü bildirilmiştir [31]. Çocuk sayısı arttıkça, iş doyumunu puan ortalamasının düşmesinin nedeni, artan çocuk sayısı ile bireylerin üstlendiği sorumluluktan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların “Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği tekrar seçer misiniz?” sorusuna olumlu yanıt veren ve yaptığı işi anlamlı/önemli bulan katılımcıların iş doyumunu ölçeği puan ortalamaları yüksek bulundu ($p<0.05$). Araştırma sonuçlarına paralel olarak, Aydın'ın [30] yaptığı çalışmada, benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Mesleği tekrar seçme isteği ve işi anlamlı bulma düşüncesi ile paralel olarak iş doyumunun artması beklenen bir sonuçtur.

Araştırma kapsamındaki kişilerin, mesleği yeteneklerine uygun bulma oranı arttıkça, iş doyumunu ölçeği puan ortalamalarının da, arttığı bulundu ($p<0.05$). Araştırma sonuçlarına paralel olarak, Örucü ve ark.'nın [32], banka çalışanları üstünde yaptığı bir çalışmada katılımcıların %73'ü, yeteneklerine uygun bulunduğu ve bu çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Gülhan ve ark.'nın [33], yaptığı çalışmada da benzer sonuç bildirilmiştir. Çalışmalar arasındaki farklılık örneklem gruplarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu çalışmada, Elazığ il merkezinde, birinci basamak sağlık çalışanları arasında, iş doyumları arasında, anlamlı farklılık bulunamadı. Yapılan işi kendine uygun bulanlarda, eğitim durumu yüksek olanlarda, daha uzun süredir çalışanlarda, eşi çalışanlarda, aldığı ücretten memnun olanlarda, kendi isteği ile işi seçende, aynı mesleği tekrar seçme düşüncesi olanlarda iş doymu genel ortalaması anlamlı olarak yüksek bulundu. Medeni durum ve yaşın artması iş doyumunu etkilemediği görüldü.

İş doyumuna yönelik önlemlerin alınması için, plan ve projelerin geliştirilmesi ve iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörler, ortadan kaldırılması gerekmektedir. Elazığ’da birinci basamak sağlık çalışanlarına yönelik daha kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiği kanısına varıldı.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını bildirmişlerdir.

Finansal Destek: Bu çalışma her hangi bir fon tarafından desteklenmemiştir.

Declaration of Conflicting Interests: The authors declare that they have no conflict of interest.

Financial Disclosure: No financial support was received.

KAYNAKLAR

- Sabuncuoğlu Z, Tokol T. İşletme I-II. Bursa: Rota Ofset Matbaası, 1991;4.
- Kapız SÖ. İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2013. www.isguc.org/?p=article&id=3&sayi=28&yil=2001.
- Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doymu. Ege Akademik Bakış-Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi 2005;5:55-64.
- Aşık NA. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi 2010;467:31-51.
- Yılmaz M, Azgın R. Yayınevlerinde çalışan grafiker ve dizgicilerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 2011;15:147-156.
- Karakuş H. Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011;3-6:46-57.
- Erdoğdu M, Biçer O. Osmaniye ilinde çalışan sağlık personelinin iş tatmininin, öz-yeterlilik düzeyinin ve bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2009.
- Bodur S, Güler S. Sağlık yöneticilerinde iş doymu. Genel Tıp Dergisi 1997; 1:12-14.
- Yaşan A, Eşsizoglu A, Yalçın M, Özkan M. Bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. Dicle Tıp Dergisi 2008;35:228-233.
- Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doymu. Ege Academic Review 2005;5:55-64.
- Tatlı H, Kaya H, Halisdemir N. Bingöl il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hekimlerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2008; 3: 151-161.
- Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özer M. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2002;44:423-442.
- Yıldırım Z, Yolcu N, Yiğit Y, et al. Scientific Science 2015;3:8-18.
- Karaoğlu L, Gülsen G, Şahin T, ve ark. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nde araştırma görevlisi olarak çalışan hekimlerin mesleki memnuniyet düzeyi. Toplum Hekimliği Bülteni 2006;25:7-14.
- Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, et al. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doymu düzeyleri. Genel Tıp Derg 2006;16:9-14.
- İzgar H. Okul yöneticilerinde iş doymu ve örgütsel bağlılık. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi 2008;25:317-334.
- Aksu G, Acuner AM, Tabak RS. Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2002;55:271-282.
- Çeler A, Kara İH, Baltacı D, Çeler H. Tıp fakültesi’ndeki araştırma görevlilerinde depresyon düzeyinin iş doymu ile ilişkisinin incelenmesi. Konuralp Tıp Dergisi 2015;7:125-133.
- Havle N, İlnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul’da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doymu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. Düşünen Adam Dergisi 2008;21:4-13.
- Piyal B, Çelen Ü, Şahin N. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doymu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2000;4:241-250.
- Aslan H, Ünal M, Aslan O. Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. Düşünen Adam Dergisi 1996;9:48.
- Çam O, Akgün E, Gümüş AB, et al. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2005;6:213-220.
- Yetiş Ü, Katkat D, Bakıcı Y. Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Atatürk Journal of Physican Education and Sport Sciences 2008;10:42-49.
- Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık çalışanlarının iş doymu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2013; 14:115-121.

25. Erdoğan M, Biçer O. Osmaniye ilinde çalışan sağlık personelinin iş tatmininin, öz-yeterlilik düzeyinin ve bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2009.
26. Güneri S, İlhan MN, Avcı E. Ankara 112 Acil Sağlık hizmeti çalışanlarının çalışma koşulları ve iş memnuniyetinin değerlendirilmesi. Gazi Med J 2011;22:1-5.
27. Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doymu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2004; 7:56-66.
28. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doymu. TAF Preventive Medicine Bulletin 2008;7:377-384.
29. Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Abu Ajamieh AR. Toward an international measure of job satisfaction. Nurs Res 1996;45:87-91.
30. Aydın M, Kan N. Mersin belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doymu. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2010;3:15-21
31. Öztürk G, Cetin M, Yıldırım N, ve ark. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doymu düzeyleri. Anatol J Clin Invest 2012;6:239-245.
32. Özücü E, Yumuşak S, Bozkır Y. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2006;13:39-51.
33. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymaları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi. 26 Temmuz 2013. ([www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18174/1218_kahraman\(1\).pdf](http://www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18174/1218_kahraman(1).pdf)).