

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU DÜZEYİ
VE
İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

İREM DEMİRAY

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. AYLİN AYDIN SAYILAN**

**HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ARALIK

2021

ETİK BEYAN

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dökümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İrem DEMİRAY

İTHAF



Aileme...

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecinde bana tüm beceri ve tecrübelerini aktaran, meslek hayatım boyunca her anlamda örnek alacağım tez danışmanın Sayın Doç. Dr. Aylin AYDIN SAYILAN'a,

Çalışma boyunca varlığını hissettiren, beni destekleyen kıymetli aileme

Üniversite hayatımı güzel kılan ve akademik hayatımda beni hep destekleyen Hayal Perdesi Oyuncuları'nın değerli üyelerine

Çalışma boyunca desteğini esirgemeyen Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan klinik hemşirelerine

Hayatımın her döneminde bana destek olan yol arkadaşım Aykut YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım.

İrem DEMİRAY

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
İTHAF	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	vii
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. İş Doyumu	2
2.1.1. İş Doyumu Tanımı.....	2
2.1.2. İş Doyumunun Önemi	3
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	4
2.2.1. Bireysel Faktörler	4
2.2.1.1. Yaş	4
2.2.1.2. Cinsiyet	5
2.2.1.3. Eğitim	5
2.2.1.4. Tecrübe	6
2.2.1.5. Medeni Durum.....	6
2.2.1.6. İletişim	6
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	7
2.2.2.1. Ücret	7
2.2.2.2. Terfi	8
2.2.2.3. Çalışma Ortam ve Koşulları	8
2.2.2.4. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı.....	8
2.2.2.5. İş Güvencesi	9
2.3. İş Doyumunu Açıklayan Temel Kuram ve Yaklaşımlar	9
2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	9

2.3.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi	9
2.3.3. Beklenti Kuramı	10
2.3.4. Eşitlik Kuramı	10
2.4. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu	10
3. GEREÇ VE YÖNTEM	13
3.1. Araştırmanın Türü ve Amacı.....	13
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	13
3.3. Araştırmanın evreni ve örnekleme.....	13
3.4. Araştırmaya Alınma ve Alınmama Kriterleri.....	13
3.5. Araştırmanın Bağımlı-Bağımsız Değişkenleri	14
3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları	14
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu	15
3.6.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	15
3.7. Verilerin Analizleri	16
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	16
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	17
4. BULGULAR	18
5. TARTIŞMA	36
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	42
KAYNAKLAR.....	45
EK-1 BİLGİ FORMU	51
EK-2 MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	52
EK-3 ETİK KURUL KARARI	53
EK-4 KURUM İZİN YAZISI	54
EK-5 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU.....	55
EK-6 ÖLÇEK KULLANIMI İZİN YAZISI	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	18
Tablo 4.2. Katılımcıların İşleri İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı.....	19
Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin ve Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçlar	21
Tablo 4.4. Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları	21
Tablo 4.5. Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri	22
Tablo 4.6. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması.....	22

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS :Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for Social Sciences)



ÖZET

Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyi ve İlişkili Faktörler

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında iş doyumu düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemektir. Çalışmanın evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama döneminde aktif olarak görev yapan ve ulaşılabilen, araştırmaya katılmayı kabul eden 216 sağlık çalışanı örneklemini oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından oluşturulan bilgi formu ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Normal dağılıma sahip verilerde de niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t testi, 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve fark bulunduğu durumda fark yaratan zamanı bulmak için Bonferroni kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların içsel doyum puanı 3.35 ± 0.70 olup orta düzey, dışsal doyum puanı 2.86 ± 0.80 olup düşük, genel doyum puanı 3.15 ± 0.68 olup orta düzey bulunmuştur. Çalışma sonucunda erkeklerde, çocuğu olanlarda, eğitim durumu doktora olanlarda, ekonomik durumu orta ve yüksek olanlarda, ünvanı hekim olanlarda, haftalık çalışma süresi 45 saat altında olanlarda ve sürekli gündüz çalışanlarda, mesleğini ve çalıştığı birimi sevenlerde iş doyumu yüksek bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: İlişkili Faktörler, İş Doyumu, Sağlık Çalışanı.

ABSTRACT

Job Satisfaction Level in Healthcare Professionals and Relevant Factors

The purpose of this study was to determine job satisfaction level in healthcare professionals and relevant factors. The target population of the study comprised 400 healthcare professionals working in a training and research hospital. 216 healthcare professionals who actively performed duty during the data collection process, could be reached and agreed to take part in the study constituted the sample. In collection of the data the study used an information form created by the researchers in line with the literature and the Minnesota Job Satisfaction Scale. The data acquired in the study was analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 program. In the normally distributed data the study used the independent samples t-test for the difference between two independent groups in comparing the quantitative data and the one-way analysis of variance in comparing more than two groups. In case a difference was found, the study used the Bonferroni to find the time causing the difference. As a result of the study the healthcare professionals' internal satisfaction score was 3.35 ± 0.70 , external satisfaction score was 2.86 ± 0.80 and general satisfaction score was 3.15 ± 0.68 . The study found job satisfaction to be higher in the healthcare professionals who were male, had children, had a doctorate, had moderate and high financial status, were physician, working less than 45 hours per week and always worked the day shift, loved their profession and unit.

Key Words: Related factors, Job satisfaction, Healthcare professional.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İş doyumu, çalışanın iş deneyimleri sonucunda oluşan, işini ya da işin belli yönlerini değerlendirmesinden duyduğu mutluluk ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Sellegren, 2007). İş doyumu, her meslek için önemli olan ve üzerinde çalışmalar yapılan bir konudur (Durmuş ve Günay 2007).

Bireyi konu olan ve eşsiz kabul eden sağlık sektöründe çalışanların mutluluğu doğrudan iş doyumunu etkilemektedir (Bingöl, 2006; Sellegren, 2007). Güvenli ve etkin hizmet, sağlık çalışanlarının motivasyonuna ve iyi performans sağlayan ortama bağlıdır. Bireyler, çalıştıkları ortamdan memnun olduklarında, enerjilerini hasta bakım kalitesini iyileştirme yönünde yoğunlaştırabilirler. Bu nedenle sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı, sağlık çalışanları için oldukça önemlidir. Literatürde, sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen birçok farklı değişken üzerinde durulmaktadır. Bunlar, genellikle kişisel özellikler ve çalışma ortamına yönelik özellikler ile ilişkili faktörlerdir (Tzeng, 2002; İpek, 2003).

Yapılan bir çalışmada, iş doyumunun birçok faktörden etkilendiği bildirilmekte; özellikle gelişimlerini destekleyen bir ortam istenmektedir (Derin, 2007). Bir diğer araştırmada sağlık çalışanları arasında geliri giderlerine göre fazla olanlarda, işinin yeteneklerine uygun olduğunu düşünenlerde ve mesleğini istekleri doğrultusunda seçenlerde iş doyumu puanı yüksek olarak bildirilmiştir (Oğuzöncül ve Kaya 2016). Birey hayatında mutlu ise, seçtiği meslekten memnuniyet duyuyorsa, performansı da olumlu etkilenir ve böylece, iş doyumunu yüksek olan sağlık çalışanlarının daha kaliteli hizmet vermesi beklenmektedir (Behlül, 2015).

Günümüzde iş doyumu analizlerinde kişisel değişkenler ve çalışma özellikleri göz önünde bulundurulmalı, bu değişkenlerin performans sistemi üzerinde olumlu etkileri unutulmamalıdır. Bu çalışmada bilgiler ışığında, sağlık çalışanlarında iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi ve ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İş, insan yaşamının merkezinde yer alan unsurlardan bir tanesidir (Polatçı vd., 2018). Çalışanlar yaşamlarının uzun yıllarını çalıştıkları yerde geçirmektedir. Bu sebeple iş doyumu hissetmeleri, fiziksel ve psikolojik sağlıkları açısından oldukça önemlidir. Bireyin kendini mutlu hissetmesi ve yaşamından haz duyması için iş doyumu vazgeçilmezdir. (Telman ve Ünsal 2004).

Çalışma hayatı, bireylere işle ilgili deneyimler kazandırmasıyla birlikte, her çalışan günde hissedilen türlü duyguların birikmesine de sebep olmaktadır. İşe yönelik olumsuz duygusal birikimler olduğunda, çalışanlar işinden ve iş yerinden memnun olmamaktadır. Aslında istenilen ise, çalışanların işlerinden ve iş ile ilgili özelliklerden hoşnut olmaları ve sonucunda iş doyumuna erişmeleridir. Çalışanın doyumu, birçok farklı özellikten etkilenmektedir. İş ile ilgili özellikleri değerlendirmek ve işe ilişkin bir düşünce geliştirmek tamamen bireyin kendisiyle alakalıdır. Bu sebeple aynı alanda görevli iki bireyden biri iş doyumu hissetmezken, diğerinin iş doyumu hissetmesi mümkün olabilmektedir (Eğinli, 2009).

2.1.1. İş Doyumu Tanımı

Doyum, latince’de yeterli anlamına gelen “satis” kelimesinden türetilmiş bir kelimedir. Özellikli bir kavram olan doyum, başka bir birey tarafından direkt olarak gözlemlenemeyen, sadece birey tarafından algılanabilen, karmaşık bir kavramdır (Örücü vd., 2006).

Aynı zamanda doyum, bir süreç ve sonuç olarak ele alınmaktadır. Süreç olarak ele alındığında, altta yatan psikolojik değerler öne çıkarken, sonuç olarak, istenilene ulaşma hedeflenmektedir (Yapraklı ve Yılmaz 2007).

İlk iş doyumu araştırmalarının, çok uzun yıllar öncesinde yapıldığı bilinmektedir. Bu dönemdeki çalışmalarda bireylerin ihtiyaçları çoğunlukla göz ardı edilmiş, özellikle

ücret artışı ile doyumun artacağı düşünülmüştür. Neoklasik yaklaşım sonucunda ise, aksine bireyin bir bütün olarak değerlendirilmesinin önemli olduğu söylenmiştir (Çarıkçı ve Oksay 2004).

Biason'a (2020) göre de iş doyumunu, bireylerin işlerine karşı olan pozitif ve negatif hislerinin ve tutumlarının bir birleşimini temsil eder.

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işi, bütüncül olarak değerlendirerek elde ettiği duygusal bir değerlendirmedir. Birey hayatını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak zorundadır. Bireyler, özellikle, ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak zorunda kalmaktadır (Hassoy ve Özvurmaz 2019).

Bir diğer tanımlama da ise iş doyumunu; başarı hissi olarak tanımlamış ve genel olarak kişisel refah ile üretkenlik arasında bağlantı olduğunu vurgulamıştır. İş doyumunu bireyin çalışması sonucunda yaşadığı mutluluk hissidir ve olumlu etkileri işe yansımaktadır (Avram vd., 2015).

Genel tanımların ortak noktalarına bakılacak olursa (Solmuş, 2004):

- 1- İş doyumunu, doğrudan gözlemlenemez; ancak bireyin davranışları doğrultusunda görülebilir.
- 2- İş doyumunu, çalışanın kazanmayı arzuladığından daha fazla kazanım elde ettiği durumda yaşanır.
- 3- İş doyumunu, birbiri ile bağlantılı objeleri kapsamaktadır (Solmuş. 2004).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, bireyin istekleri, değer yargıları gibi aşamalardan oluşan, şartlara özgü çeşitlenen içsel durumlar olarak nitelendirilmektedir. Bu perspektife göre, iş ve işten kazanımlara ilişkin algı durumu oluşmakta ve bu algıya yönelik tepkiler verilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006).

İş doyumunu, çoğunlukla bireyin olaylara yaklaşımını belirlemektedir. Doyumu yüksek olan bireylerde, davranış bozuklukları az görülür, stres yaşama ihtimalleri düşüktür.

Çalışanın, iletişimi, uyumu ve iş birliği iyidir. Bireyler yeni görevlerini başladıklarında iş doyumunu hissediyorlarsa, öğrenmeleri kolaydır. Ayrıca, yaşanacak olumsuz durumlar oldukça azalmaktadır. Çalışılan alanda doyum düzeyi arttıkça, işten ayrılma girişimleri oldukça azalmaktadır (Çetinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar 2013).

Bireylerin iş doyumunu belirlemek, iyileştirmek, birçok açıdan yarar sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar, görevli personele ilişkin sorunların belirlenmesi, işe karşı olan genel tutumun iyileştirilmesi, çalışanlar arasındaki iletişimin düzenlenmesi, hangi konularda eğitim ihtiyacının olduğunun belirlenmesi, değişikliklerin planlanması ve uygulanması gibi konulara yol gösterici olması açısından oldukça önemlidir. Bir çalışmada, yüksek iş doyumunun öz güveni ve performansı artırdığı; stres ve gerginlikleri, devamsızlıkları, işten ayrılma durumlarını ve anksiyeteyi azalttığı sonucuna varılmıştır. (Gedik vd., 2009).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, tecrübe, iş güvencesi, çalışma şartları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Derin, 2007; Carrillo-García, 2013; Picakciefe vd., 2015).

2.2.1. Bireysel Faktörler

Kişisel faktörler, bireyin doğumundan itibaren biriktirdiği birçok özellik ile birlikte hayatı süresince edindiği tecrübelerle şekillenmektedir. Bu doğrultuda kişinin sosyoekonomik durumlarının yanında işe ilişkin birçok durum bireyin doyumunu etkilemektedir.

2.2.1.1. Yaş

Bireyin yaşı, davranışlarını etkiler ve işe karşı düşünceleri üzerinde farklılıklar yaratır. Araştırmalar iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Yaş artışı ile birlikte çalışanın tecrübeleri de fazlaşmakta, bunun sonucunda iş doyumunu düzeyi artmaktadır. Bu sebeple genç bireylerin iş doyumsuzluk

oranı düşükken, ileri yaş grubunun iş doyum oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin ilerleyen yaşlarda hayatla ve iş ile ilgili beklentilerinin gerçekleşmiş olması, iş doyumunu ve hayat doyumunu arttıracaktır (Çetin vd., 2013).

2.2.1.2. Cinsiyet

Bireylerin cinsiyetleri, işe ilişkin düşüncelerinin belirlenmesinde değişiklikler yaratabilir. Literatüre bakıldığında, cinsiyetin iş doyumunu etkilediğini raporlayan çalışmaların yanı sıra, eşit koşullarda çalıştığında cinsiyetler arasında iş doyumunu düzeyleri açısından farklılık gözlemlenmediğini belirten araştırmalarda mevcuttur. Sonakin'in (2010) sağlık çalışanlarını kapsayan araştırmasında kadınların iş doyum puanlarının, erkeklerin iş doyum puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur. Eroğlu'nun (2015) çalışmasında erkek katılımcıların iş doyum puanları, kadın katılımcılara oranla yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra, erkek çalışanların kendilerini çalışma ortamında kadın çalışanlara göre daha rahat ifade ediyor olması ve gelişimleri için daha çok zaman buluyor olması, işe verilen önemin artmasına neden olmaktadır. İşe verdikleri değer arttıkça iş doyum da artar (Okpara, 2006). Bazı çalışmacılar cinsiyetin iş doyum üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna varırken, bazıları etkisi olduğu sonucuna varmıştır (Luthans vd., 2010).

2.2.1.3. Eğitim

Çalışanların eğitim seviyesi yüksekse, aldıkları eğitimden dolayı takdir görüyor ve eğitimlerine uygun, yüksek bir pozisyonda çalışıyorlarsa doyumları bu duruma bağlı olarak artacaktır. İş etiğine, mesleki değerlere daha çok özen gösterdiklerinden, doyumları olumlu yönde etkilenecektir. Buna karşın; eğitimi yüksek bireyin çalıştığı alan bireysel güce yönelikse, birey kendini bu alanda yetkin hissetmeyecektir ve iş doyum olumsuz etkilenecektir. Kişisel beceriye ve bedensel güce ihtiyacı olan örgütsel yapı, çalışana hitap etmeyecektir (Luthans vd., 2010).

Amerika'da yapılan bir çalışmada, sertifikalı pediatri hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin, eğitim seviyesi düşük olan hemşirelere göre yüksek olduğu tespit

edilmiştir (Wyatt, 2010). Bununla birlikte, eğitim düzeyine karşılık beklenen ücretin düşük bulunması, doyumu olumsuz etkilemektedir (Claudio, 2007).

2.2.1.4. Tecrübe

Tecrübe, bireylerin bir iş yaptıkları süre olarak ifade edilebilir. Birey işiyle ilgili tecrübe sahibi oldukça, çalışma hayatında karşısına çıkabilecek olumsuzluklar, problemler ve çözüm yolları konusunda fikir sahibi olur (Özcan, 2013). Bir işletmeye iş başvurusunda bulunan ve kabul gören birey, çalışma şartlarının en iyi düzeyde olmasını beklemektedir. Çalışma hayatına yeni başlayan, tecrübesiz olan bireylerin gerçekçi olmayan beklentileri olabilir. Dolayısıyla ilk zamanlardaki beklentileri oldukça fazladır. Zaman geçtikçe işin gerçekleriyle yüzleşen, beklediklerinin hemen gerçekleştiremeyeceğini anlayan çalışan doyumsuzluk yaşamaktadır. İş doyumsuzluğunun oluşmasına sebep olan faktör, çalışanın hayalci beklentileridir. Bu süreç, zaman geçtikçe bireyin işini, çalıştığı kurumu tanınması ve deneyim kazanması ile giderek daha gerçekçi esaslara dayanacaktır. Sonuçta çalışanın tecrübesi arttıkça, beklentileri de çalışma yaşamının seyrine göre şekil alacak ve birey doyuma ulaşacaktır (Özgen ve Davies 2002).

2.2.1.5. Medeni Durum

Bu faktörün iş doyumuna olumlu etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Evli olmanın bireylere daha sistematik bir hayat sağlaması sebebiyle iş doyumunu arttırdığı ifade edilmektedir (Saygılı ve Çelik 2011).

Yapılan araştırmalarda evli çalışanların genel iş doyumları düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Sevimli ve İşcan 2005; Uzun, 2010).

2.2.1.6. İletişim

İşyerindeki bireylerin çalışma arkadaşlarıyla iletişimi ve çalışanın üstlendiği sorumluluklar iş doyumunu etkilemektedir. İnsanlar hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirirler. Çalışılan alanda geçirilen süre ve bu zamanın kaliteli olması

da iş doyumunu düzeyine etki eden faktörlerden biridir. Çalışanlar gereksinimlerini, istek ve önerilerini üst kademelerine iletebilirlerse, yöneticiler de emirleri uygun şekilde iletirlerse, iyi bir iletişim sistemi kurulmuş olur. Bireyler ihtiyaçlarını, iş ile ilgili görüşlerini amirlerine iletemediklerinde ya da bilgilere ulaşamadıklarında anksiyete hissederler ve mutsuz olurlar. Bu durum çalışanın iş doyumunun olumsuz etkilenmesine neden olur (Küçükkendirci vd., 2017).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Günümüzde örgütler arasında, birçok yeni gelişmenin etkisiyle rekabet ortamı oluşmuştur. Özellikle, örgütsel bağlılığı yüksek olan birey sayısı fazla olan alanlar daha verimli olacaktır. Bu nedenle işletmeler çalışanların bağlılığını hedeflemeli, iş doyumunu arttıran ve dolayısıyla çalışanların örgüte bağlanmalarını sağlayan girişimlerde bulunmanın önemini gözardı etmemelidir (Kavlu, 2008).

2.2.2.1. Ücret

Çalışanlardan iş doyumunu düzeyini etkileyen sebeplerin söylenmesi istenildiğinde, genelde “ücret” listelenen özellikler arasında ilk sıralarda yer alır. Çalışan, kendi tecrübesine, becerilerine ve eğitim düzeyine göre ortalama ne kadar ücret alması gerektiğini hesaplar ve kazandığı ücrete göre de iş doyumunu şekillenir. Çalışanlar açısından bakıldığında ücret; sosyal ve ekonomik bir kavramdır. Ücret, birey ve ailesinin bütün ihtiyaçlarını karşılamada temel araçtır. Çalışan kazandığı ücret ile, barınma, beslenme, sağlık ve eğlence gibi gereksinimlerini karşılamaktadır (Sabuncuoğlu, 2008).

Başka bir açıdan, bireyin iş yerindeki ve sosyal yaşamındaki durumunu belirleyen önemli bir faktördür. Bir araştırmada, toplumda kabul görme, güven duygusu, saygınlık kazanma, statü gibi bireysel ihtiyaçlarla alınan ücretler arasında bağlantı olduğunu ortaya çıkarılmıştır. Çünkü para, toplumda statü kazanmak için kullanılan kıymetli bir unsurdur. Ücretin anlamı, aynı zamanda psikolojik de olabilmektedir. Ücret ve diğer ödemeler, başarı hissetmenin sembolik bir aracıdır. Yaşadığı içsel doyum birey için oldukça önemlidir (Baday, 2016).

2.2.2.2. Terfi

Örgütlerde yükselme isteği, çalışma motivasyonunu arttıran en önemli öğelerden biridir. Ayrıca çalışılan alanda yükselme olanağı ve buna bağlı olarak ücret artışı söz konusu ise bireyler işine daha fazla bağlanarak daha çok çaba göstermektedir. İşgörenler açısından terfi, bir yandan gelişim ve sorumluluk kazanma fırsatı sağlarken, bir yandan da bireyin statüsünü arttırmaktadır (Şencan vd., 2017).

Bireyin performansının yüksek olması sonucunda iş doyumu artar. Buna karşılık çalışanın üstleri tarafından iyi değerlendirilememesi ve hak ettiğini alamaması, işindeki isteksizliğini arttırarak verimsizliğe ve iş doyumunun düşmesine neden olacaktır. İşverenin çalışanı adil olarak değerlendirmesi önemlidir (Küçük, 2014).

2.2.2.3. Çalışma Ortam ve Koşulları

Çalışma ortamına ve işe bağlı riskler işgören sağlığını olumsuz etkilemektedir. Aralıksız hizmet veren sağlık kurumlarında çalışan sağlık profesyonelleri; normal çalışma saatleri ve günleri dışında çalışmak durumunda kalan, çalışma ortamı ve koşulları sebebiyle önemli sağlık sorunlarına maruz kalabilen gruplardır. Sağlık alanı, çalışma koşulları ile ilgili farklı riskler içermektedir. Çalıştığı ortamda iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını bilen ve tehlikeyle karşılaşabileceğini düşünen birey, yaptığı işe odaklanamaz ve iş doyumu düşer (Esin, 2009; Shimuzi vd., 2010).

2.2.2.4. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı

Yönetim biçimi iş doyumu düzeyini etkilemektedir. Küçük işletmelerde doyum düzeyleri daha yüksektir. Çalışanların iş doyumlarının, verilen kararlara katılımlarının olması ile arttığı saptanmıştır (Eğinli, 2009). Büyük örgütlerin, çalışanların gereksinimlerini tespit edememe ve arkadaşlık, bireysel yakınlık ve ekip çalışması gibi durumları sınırlamaları iş doyumunun düşük olmasının sebepleri arasındadır (Solmuş, 2004). Küçük iş yerlerinde , bir sorun oluştuğunda hızlıca tespit edilip çözüme ulaştırılabilmektedir. Bunun sebebi örgüt içinde çalışanların birbirleriyle ve üst kademedekilerle iletişimlerinin güçlü olmasıdır. Bütün çalışanlar örgütsel amaç etrafında kenetlenmiş haldedir. Özetle küçük iş yerlerinde ilişkiler

daha yakın olmaktadır (Davis, 2004). Büyük işletmelerde ise ilişkiler daha mesafelidir (Altay, 2005). Yapılan araştırmalar sonucunda, örgütün yapısı ile doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Davis, 2004; Solmuş, 2004).

2.2.2.5. İş Güvencesi

İş güvencesi olduğunda çalışanların motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artacağından bireylerin verimliliği de olumlu etkilenecektir. İşten çıkarılırsa ne yapacağı ve ailesinin tek geçim kaynağı olan işini kaybetmesi durumunda ne gibi zorluklarla karşılaşacağı endişesinden uzaklaşan bir çalışan, işine ve işletmesine daha sıkı bağlarla bağlanabilecektir. Geçerli bir sebep olmadan işinden uzaklaştırılmayacağını bilen çalışanın motivasyonu artacaktır. Güven içinde çalışan bireyin verimliliğinin de yüksek olması beklenir. Bu da işveren için verimli iş gücü ve daha çok kazanç demektir (Çağlar, 2010).

2.3. İş Doyumunu Açıklayan Temel Kuram ve Yaklaşımlar

2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Bu kuramda, gereksinimler bir üçgene aktarılmakta, tabandan tavana bir aşama görülmektedir. Temelde fizyolojik gereksinimler yer alırken tepede saygı ve kendini gerçekleştirme yer alır. Bu kuramda Maslow, bireylerin potansiyelini en yüksek düzeye çıkaracak şekilde ihtiyaçlarını karşılamamanın ve çalışma alanındaki başarısızlık kaygısını ortadan kaldırmanın, bireyin potansiyelini mutlu ve verimli kullanmasındaki gerekliliğini vurgulamaktadır (Okpara vd., 2006).

2.3.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Herzberg'in Çift Etken Kuramı da bireyin ihtiyaçlarını ele alır, fakat değişkenlerin özelliğinin direkt olarak işle veya iş yerindeki etkenlerle ilişkilidir. Doyumu sağlayan etmenlerin çalışılan işle alakalı olduğunu savunmaktadır. Doyum, sorumluluk alma, bireyde gelişme sağlama, başarıma, işin nitelikleri gibi içsel etmenlerle ilişkili olup, bu etmenler çalışanlar için motivasyon kaynağı olarak kabul edilmektedir. Tersine ise,

çalışma koşulları ve çalışanlar arasındaki iletişim ile ilgili dışsal faktörlerle açıklanmaktadır (Özkara, 2018).

2.3.3. Beklenti Kuramı

Bireyde davranışına göre, ödül veya cezayla karşılaşacağına ilişkin bir beklenti vardır. Başka bir deyişle birey, her ödüle ayrı bir değer belirlemektedir. Bireyin çalışması sonucunda ödüle sahip olacağını bilmesi, çaba göstermesi ve ödülün onun için önemli olması, davranışın ortaya çıkmasında önemli faktörler olarak görülmektedir. Her işin doğası gereği farklı koşulları, zorlukları, stres etkenleri bulunur. Sağlık hizmetinin ertelenemez olması ve yerine başka bir hizmetin konulamaması sağlık çalışanlarını diğer çalışanlardan ayırır, beklentilerini etkiler (Aydın vd., 2011).

2.3.4. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı, bireylerin adil muamele görme isteği ile motive olmaları anlamına gelmektedir. Eğer bireyler adil muamele gördüklerini düşünürlerse çalışma isteklerini koruyacaklardır ve istikrarlı performans göstereceklerdir. Öte yandan, eğer bireyler adaletsiz muamele gördüklerini düşünürlerse, bu eşitsizliği azaltmaya çalışmak için bazı stratejilere yöneleceklerdir (Özkara, 2018).

2.4. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu

Sağlık hizmetlerinde çalışma ortamının kalitesinin yükseltilmesi, hasta bakım kalitesinin de artmasını sağlayacaktır. Bir iş yerinde çalışanın sağlığı sadece kendisini değil, hizmet verdiği bireyleri de etkilemektedir. Bu bağlamda sağlık hizmeti veren çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığının iyi olması, hata yapma ihtimalini azaltır dolayısıyla hizmeti alan bireyin sağlığını ve yaşam kalitesini önemli derecede artırır (Parlar, 2008).

Diğer alanlarda olduğu gibi, sağlık alanında da, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine çalışmalar yapılmakta ve verimliliğin artırılması için her detay düşünülmektedir. Örneğin Hindistan'da yapılan bir araştırmaya göre, yeni eğitim

olanaklarının, üst mevkiler ile etkili iletişimin, performans ve bilgi geri bildiriminin örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna varılmıştır (Maheshwari vd., 2008).

Yerli ve yabancı literatürde, iş doyumu düzeyi ile ilgili en çok çalışma yapılan sağlık mesleği grubu hemşireliktir (Djukic, 2010).

Çevresel etmenler ve ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, ışık, koku ve gürültünün stres oluşturarak iş doyumunu olumsuz etkilediği ve çalışanın işini değiştirmesine sebep olduğu tespit edilmiştir. Çevresel faktörlerde değişiklik yapılması önerilmiştir (Applebaum, 2010).

İş doyumu araştırmalarında en mühim nokta çalışma sonuçlarına göre düzenleme yapma ve iyileşme sağlamaktır. Hemşirelik alanında yapılan bir takip çalışmasında, 2005 ve 2008 yıllarında 2200 hemşireye uygulanan anket sonucunda, zaman ilerledikçe hemşirelerin iş doyumlarında belirgin bir artış tespit edilmiştir (Porter, 2010).

Olumsuz çalışma koşulları; sağlık çalışanlarının ruhsal, fiziksel sağlıklarını ve sosyal ilişkilerini; dolayısıyla iş doyumlarını ve işe bağlılık durumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum sonucunda verilen hizmetin kalitesi azalmakta ve hastalarla ilgili bazı istenmeyen durumların yaşanmasına zemin hazırlanmaktadır. Bulgular “uzun dönemli iş stresinin kişisel ilişkileri etkilediğini, tartışmaları, hastalık nedeniyle iş devamsızlığını, iş tatminsizliğini, işten ayrılma oranını ve verimsizliği arttırdığını” göstermektedir (ICN, 2007).

Sağlık çalışanlarının iş doyumlarının, hasta doyumu ile ilgili olacağı kesindir. Farklı beş hekimin kendilerinin ve hastalarının elektronik kayıtlama sistemine ilişkin memnuniyetlerinin ölçüldüğü bir çalışmada, hekimlerin yeni çalışma olanağından dolayı doyumlarının arttığı, ancak hastaların doyum ve memnuniyet düzeyinde değişiklik olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmadan hareketle bazı durumlarda hasta memnuniyeti olmasa dahi hekimin iş doyumunun artabileceği saptanmıştır (Koshy, 2010).

Sağlık hizmetlerinde iş doyumunu arttırma konusunda korunma basamakları büyük önem taşımaktadır. Sağlığı koruyan ve geliştiren programlar bir arada olduğunda çalışanlar daha sağlıklı ve mutlu olur, verimli bir iş gücü elde edilmiş olur. Çalışan sağlığının korunması ve geliştirilmesi konusunda yapılan faaliyetler çeşitlidir. Çalışan bireylerin sağlık durumunun değerlendirilmesi, bireysel sağlık risklerinin belirlenmesi, olası yaralanma durumunun veya hastalığın erken tanısı ve tedavisi, iş güvenliği girişimleri, engelliliği önleme ve işe dönüş programları, acil durum planları bunlardan bazılarıdır (Hymel vd., 2011).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü ve Amacı

Araştırma, sağlık çalışanlarında iş doyumu düzeyini ve ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiş olup, tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 22.01.2021-30.04.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evrenini, hastanede çalışan 400 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Araştırmada, evreni bilinen örneklem hesabına göre (N:400), %95 güven aralığında, %5 hata payı ile minimum 197 sağlık çalışanına ulaşılması hedeflenmiş, ilgili tarihlerde dahil edilme kriterlerine uyan tüm sağlık çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Toplamda 250 sağlık çalışanı anket doldurmuştur; ancak 34 anket eksik doldurulduğu için çalışma kapsamına alınamamıştır. Belirtilen tarihlerde aktif olarak görevini sürdüren ve ulaşılabilen, araştırmaya katılmayı kabul eden ve anketi eksiksiz dolduran 216 sağlık çalışanı örneklemi oluşturmuştur. Kişilere ulaşamama sebepleri, yıllık izinde olma, raporlu olma, kurum dışı görevlendirmede olma ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmamadır.

3.4. Araştırmaya Alınma ve Alınmama Kriterleri

- Araştırmaya gönüllü olarak katılmak,
- Sağlık çalışanı olmak (Hekim, hemşire, ebe, ATT, sağlık memuru),
- İletişim ve iş birliğine açık olmak,
- Soruları tam cevaplamış olmak,

- Bilinç durumuna etki edecek herhangi bir ilaç kullanmıyor olmak (antisiyolitik, antidepresan gibi).

Bu kriterleri sağlamayan bireyler çalışmaya dahil edilmemiştir.

3.5. Araştırmanın Bağımlı-Bağımsız Değişkenleri

Araştırmada bağımlı değişken;

- Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar

Bağımsız değişkenler;

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Medeni Durum,
- Çocuk sahibi olma,
- Çocuk sayısı,
- Eğitim Durumu,
- Çalışılan birim,
- Ünvan,
- Haftalık çalışma saati,
- Haftalık çalışma şekli,
- Meslekte toplam çalışma süresi,
- Çalışılan birimde toplam çalışma süresi,
- Mesleğini sevme durumu,
- Çalışılan birimi sevme durumu,
- Ekonomik durum.

3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Anketler, dahil edilme kriterlerine uyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarına, çalıştıkları kliniklerde araştırmacı tarafından sabah mesai başlangıcı ve öğle arası molalarında yüzyüze uygulanmıştır. Bilgilendirilmiş onam formu anketler ile birlikte her katılımcıya verilmiştir. Formların doldurulması ortalama 15-20 dakika sürmüştür. Tam ve eksiksiz doldurulan anketler çalışma kapsamına alınmıştır.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından literatür incelenerek hazırlanan bu formda; yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sosyodemografik özellikler ve ünvan, çalışılan birim, haftalık çalışma süresi ve şekli gibi mesleki özellikleri içeren toplam 15 soru bulunmaktadır (Birgili vd., 2010; Öztürk vd., 2020) (Ek-1).

3.6.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Dawis ve arkadaşları tarafından iş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenirlik çalışması Baycan tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.77 olarak bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.91 olarak bulunmuştur. İçsel ve dışsal iş doyumu etkenlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir araçtır. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Öleekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi almaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili ögelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, astlarla ve üstlerle ilişkiler, çalışma şartları, ücret gibi işin çevresine ait ögelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. (Baycan, 1985) (Ek-2).

3.7. Verilerin Analizleri

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows 25.0 Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Q-Q Plot çizimi ile incelenebilir. Ayrıca, kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlıdır. Aykırı değerler, hata varyansının değerini arttırdığından istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel testlerden önce aykırı değerlerin incelenen veri setlerinde mevcut olup olmadığına bakılmıştır.

Normal dağılıma sahip verilerde de niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t testi, 2'den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve fark bulunduğu durumda fark yaratan zamanı bulmak için Bonferroni kullanılmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının Cronbach Alfa değerleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde, birinci boyut için 0.876, ikinci boyut için 0.846 ve toplam güvenirlik için 0.913 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2013).

3.8. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma için Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan 18.11.2020 tarihli PR261R0 numaralı etik kurul başvurusu ile onay alınmıştır (Ek-3).

Araştırmanın uygulanacağı Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi için Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü'nden araştırma izni talebi onaylanmıştır. Sağlık çalışanlarından yazılı ve sözlü onam alınmıştır (Ek-4).

Minnesota İş Doyum Ölçeğini çalışmada kullanmak üzere geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Aslı Baycan BİNARK'dan email yoluyla izin alınmıştır (Ek-6).

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bulguları, tek bir merkezde (Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi) çalışan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmayı kabul etmeyen ve iş yoğunluğundan anketi tamamlayamayan sağlık çalışanları olması nedeniyle, örnekleme oluşturan sağlık çalışanlarının verdikleri cevaplarla sınırlıdır, genelleme yapılamaz.

4. BULGULAR

Çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %69,9'unun kadın olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre incelendiğinde, katılımcıların %56,9'unun ise bekar olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	151	69,9
	Erkek	65	30,1
Yaş	25 yaş ve altı	62	28,7
	26-30	62	28,7
	31-35	37	17,1
	36-40	19	8,8
	41 yaş ve üstü	36	16,7
Medeni Durum	Evli	93	43,1
	Bekar	123	56,9
Çocuk Durumu	Evet	70	32,4
	Hayır	146	67,6
	Yok	146	67,6
Çocuk Sayısı	Bir	37	17,1
	İki ve daha fazla	33	15,3
	Sağlık Meslek Lisesi	18	8,3
Eğitim Durumu	Önlisans	17	7,9
	Lisans	102	47,2
	Yüksek lisans	38	17,6
	Doktora	41	19,0
	Düşük	57	26,4
Ekonomik Durum	Orta	147	68,1
	Yüksek	12	5,5
Toplam		216	100,0

Çalışanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %28,7'sinin 25 yaş ve altı, %28,7'sinin 26-30, %17,1'inin 31-35, %8,8'inin 36-40 ve %16,7'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Çalışanların %67,6'sının ise çocuğunun olmadığı belirlenmiştir. Çocuğu olan katılımcıların %17,1'inin bir, %15,3'ünün ise iki ve daha fazla çocuğu olduğu bulunmuştur. Çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %47,2'sinin lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Çalışanların ekonomik durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %26,4'ünün düşük, %68,1'inin orta ve %5,5'inin yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Katılımcıların İşleri İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı

	Değişkenler	n	%
Çalışılan Birim	İdari Birimler	4	1,9
	Dahili	52	24,1
	Cerrahi	38	17,6
	Ameliyathane	14	6,4
	Acil	48	22,2
	Yoğun Bakım	60	27,8
	Hekim	59	27,3
Ünvan	Hemşire	127	58,8
	Ebe	17	7,9
	Diğer	13	6,0
Haftalık Çalışma Saati	45 saat ve altı	105	48,6
	46-50 saat	56	25,9
	51 saat ve üzeri	55	25,5

Tablo 4.2. Katılımcıların İşleri İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı (Devamı)

	Sürekli gündüz	37	17,2
Haftalık Çalışma Şekli	Sürekli gece	2	0,9
	Dönüşümlü vardiyalı veya nöbet	177	81,9
Meslekte Toplam	1 yıldan az	30	13,9
	1-5 yıl	71	32,9
	6-10 yıl	54	25,0
	11-15 yıl	21	9,7
	16-20 yıl	13	6,0
Çalışma Süresi	21 yıl ve üzeri	27	12,5
	1 yıldan az	74	34,3
	1-5 yıl	89	41,2
	6-10 yıl	34	15,7
Birimde Toplam	11 yıl ve üzeri	19	8,8
	Evet	159	73,6
	Hayır	57	26,4
Çalıştığı Birimi	Evet	153	70,8
Sevme Durumu	Hayır	63	29,2
Toplam		216	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların işleri ile ilgili özelliklerine göre dağılımı Tabloda verilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %1,9'unun idari birimler, %24,1'inin dahili, %17,6'sının cerrahi, %6,4'ünün ameliyathane, %22,2'sinin acil ve %27,8'inin yoğun bakım olduğu sonucuna varılmıştır. Ünvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %27,3'ünün hekim, %58,8'inin hemşire, %7,9'unun ebe ve %6'sının diğer olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2).

Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %31'inin 40 saat, %17,6'sının 41-45 saat, %25,9'unun 46-50 saat ve %25,5'inin ise 51 saat ve üzeri olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların haftalık çalışma şekillerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %17,2'sinin sürekli gündüz, %0,9'unun sürekli gece ve %81,9'unun dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2).

Çalışanların meslekte toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %32,9'unun 1-5 yıl olduğu görülmekte; birinde toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde ise, %41,2'sinin 1-5 yıl olduğu görülmektedir (Tablo 4.2).

Çalışanların meslek sevgisine göre dağılımları incelendiğinde, %73,6'sının evet cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların birim sevgisine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %70,8'inin evet, %29,2'sinin ise hayır cevabını verdiği görülmektedir (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin ve Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçlar

Ölçek ve Boyutları	Cronbach's Alpha
İçsel Doyum	0,876
Dışsal Doyum	0,846
Toplam	0,913

Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının güvenilirliği değerlendirildiğinde, ilk boyut için 0,876, ikinci boyut için 0,846 ve toplam güvenilirlik için 0,913 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İçsel Doyum	-0,491	0,174	Normal
Dışsal Doyum	-0,227	-0,304	Normal

Tablo 4.4. Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları (Devamı)

Toplam	-0,364	-0,055	Normal
--------	--------	--------	--------

Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olması normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri

Ölçek ve Boyutları	Min	Maks	$\bar{X}$	SS
İçsel Doyum	1,00	5,00	3,35	0,70
Dışsal Doyum	1,00	5,00	2,86	0,80
Toplam	1,00	5,00	3,15	0,68

Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Cinsiyet	Kadın	3,09	0,65	-2,269**	0,024*	
	Erkek	3,32	0,73			

Tablo 4.6. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

	25 yaş ve altı	3,24	0,62			
	26-30	3,04	0,68			
Yaş	31-35	3,01	0,73	1,756***	0,139	
	36-40	3,35	0,78			
	41 yaş ve üstü	3,27	0,69			
Medeni Durum	Evli	3,18	0,73			
	Bekar	3,14	0,65	0,387**	0,699	
Çocuk Durumu	Evet	3,27	0,68			
	Hayır	3,10	0,68	1,713**	0,088	
	Yok	3,10	0,68			
Çocuk Sayısı	Bir	3,19	0,65	2,110***	0,124	
	İki ve daha fazla	3,37	0,71			
	Sağlık Meslek Lisesi (1)	3,29	0,70			
	Önlisans (2)	3,33	0,69			
Eğitim Durumu	Lisans (3)	2,99	0,73	6,448***	0,000*	5>3, 5>4
	Yüksek lisans (4)	3,04	0,54			
	Doktora (5)	3,56	0,49			
	Düşük (1)	2,61	0,69			
Ekonomik Durum	Orta (2)	3,33	0,57	34,958***	0,000*	2>1, 3>1
	Yüksek (3)	3,69	0,35			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların cinsiyetlerine göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmekte; erkeklerin toplam doyum puanlarının, kadınlara göre daha fazla olduğu bulunmuştur ($p<0.05$; Tablo 4.6).

Çalışanların eğitim durumlarına göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; eğitim durumu doktora olan katılımcıların toplam doyum puanlarının, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan katılımcılara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0.05$; Tablo 4.6).

Çalışanların ekonomik durumlarına göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ekonomik durumu orta ve yüksek olanların toplam doyum puanlarının, düşük olan katılımcılara göre daha fazla olduğu bulunmuştur ($p<0.05$; Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Cinsiyet	Kadın	3,27	0,66	-2,720**	0,007*	
	Erkek	3,55	0,76			
Yaş	25 yaş ve altı	3,38	0,64	0,916***	0,456	
	26-30	3,26	0,70			
	31-35	3,27	0,71			
	36-40	3,50	0,89			
	41 yaş ve üstü	3,48	0,70			
Medeni Durum	Evli	3,39	0,75	0,601**	0,549	
	Bekar	3,33	0,67			
Çocuk Durumu	Evet	3,50	0,68	2,088**	0,038*	
	Hayır	3,28	0,70			

Tablo 4.7. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

	Yok (1)	3,28	0,70			
Çocuk Sayısı	Bir (2)	3,37	0,59	3,535***	0,031*	3>1
	İki ve daha fazla (3)	3,64	0,75			
	Sağlık Meslek Lisesi (1)	3,38	0,74			
	Önlisans (2)	3,55	0,80			
Eğitim Durumu	Lisans (3)	3,16	0,73	7,880***	0,000*	5>3, 5>4
	Yüksek lisans (4)	3,26	0,56			
	Doktora (5)	3,82	0,45			
	Düşük (1)	2,83	0,78			
Ekonomik Durum	Orta (2)	3,52	0,57	28,605***	0,000*	2>1, 3>1
	Yüksek (3)	3,82	0,38			

* $p<0.05$, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların cinsiyetlerine göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; erkek katılımcıların içsel doyum puanlarının, kadın katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.7).

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; çocuğu olan katılımcıların içsel doyum puanlarının, olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu bulunmuştur ($p<0.05$; Tablo 4.7).

Çalışanların çocuk sayılarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; iki ve daha fazla çocuğu olan katılımcıların içsel doyum puanlarının, olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.7).

Çalışanların eğitim durumlarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; eğitim durumu doktora olan katılımcıların içsel doyum puanlarının, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan katılımcılara göre daha fazla olduğu bulunmuştur ($p<0.05$; Tablo 4.7).

Çalışanların ekonomik durumlarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ekonomik durumu orta ve yüksek olan katılımcıların içsel doyum puanlarının, ekonomik durumu düşük olan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dışsal Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Cinsiyet	Kadın	2,82	0,79	-1,270**	0,206	
	Erkek	2,98	0,84			
Yaş	25 yaş ve altı (1)	3,04	0,77	2,800***	0,027*	1>2, 1>3
	26-30 (2)	2,71	0,79			
	31-35 (3)	2,63	0,86			
	36-40 (4)	3,13	0,74			
	41 yaş ve üstü (5)	2,96	0,81			
Medeni Durum	Evli	2,87	0,83	0,037**	0,971	
	Bekar	2,87	0,80			
Çocuk Durumu	Evet	2,94	0,83	0,911**	0,363	
	Hayır	2,83	0,80			
	Yok	2,83	0,80			
Çocuk Sayısı	Bir	2,92	0,86	0,452***	0,637	
	İki ve daha fazla	2,97	0,81			

Tablo 4.8. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dışsal Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

	Sağlık Meslek Lisesi (1)	3,16	0,79			
	Önlisans (2)	2,99	0,86			
Eğitim Durumu	Lisans (3)	2,73	0,86	3,411***	0,010*	5>3
	Yüksek lisans (4)	2,71	0,68			
	Doktora (5)	3,18	0,66			
	Düşük (1)	2,28	0,77			
Ekonomik Durum	Orta (2)	3,05	0,72	27,591***	0,000*	2>1, 3>1
	Yüksek (3)	3,49	0,41			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların yaşlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; yaşı 25 yaş ve altı olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, yaşı 26-30 ve 31-35 yaş arasında olan çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (p<0.05; Tablo 4.8).

Çalışanların eğitim durumlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; eğitim durumu doktora olan sağlık çalışanlarının dışsal doyum puanlarının, eğitim durumu lisans olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (p<0.05; Tablo 4.8).

Çalışanların ekonomik durumlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ekonomik durumu orta ve yüksek olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, ekonomik durumu düşük olanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır (p<0.05; Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Çalışılan Birim	İdari Birimler (1)	3,58	0,16	5,065***	0,000*	4>2, 4>5, 4>6
	Dahili (2)	3,16	0,62			
	Cerrahi (3)	3,34	0,75			
	Ameliyathane (4)	3,81	0,75			
	Acil (5)	3,03	0,68			
	Yoğun Bakım (6)	2,97	0,59			
Unvan	Hekim (1)	3,48	0,48	7,081***	0,000*	1>2, 1>3
	Hemşire (2)	3,02	0,70			
	Ebe (3)	2,98	0,68			
	Diğer (4)	3,24	0,87			
Haftalık Çalışma Saati	45 saat ve altı (1)	3,25	0,69	4,431***	0,013*	1>3
	46-50 saat (2)	3,22	0,61			
	51 saat ve üzeri (3)	2,93	0,70			
Haftalık Çalışma Şekli	Sürekli gündüz (1)	3,52	0,59	8,955***	0,000*	1>2, 1>3
	Sürekli gece (2)	2,13	0,11			
	Dönüşümlü vardiyalı veya nöbet (3)	3,09	0,68			

Tablo 4.9. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

	1 yıldan az	3,46	0,57		
	1-5 yıl	3,08	0,68		
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	6-10 yıl	3,10	0,65	1,554***	0,174
	11-15 yıl	3,18	0,85		
	16-20 yıl	3,04	0,75		
	21 yıl ve üzeri	3,20	0,69		
	1 yıldan az	3,17	0,65		
Birimde Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	3,16	0,69	0,903***	0,441
	6-10 yıl	3,03	0,71		
	11 yıl ve üzeri	3,34	0,75		
Mesleğini	Evet	3,33	0,63		
Sevme Durumu	Hayır	2,69	0,61	6,674**	0,000*
Çalıştığı Birimi	Evet	3,32	0,63		
Sevme Durumu	Hayır	2,77	0,66	5,821**	0,000*

* $p < 0.05$, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların çalıştıkları birime göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ameliyathanede çalışan olan katılımcıların toplam doyum puanlarının, çalıştığı birim dahili, acil ve yoğun bakım olan katılımcılara göre daha fazla olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$; Tablo 4.9).

Çalışanların unvanlarına göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; hekim olan çalışanların toplam doyum puanlarının, hemşire ve ebe olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$; Tablo 4.9).

Haftalık çalışma saati 45 saat altı olan katılımcıların toplam doyum puanlarının, haftalık çalışma saati 51 saat ve üzeri olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.9).

Çalışanların haftalık çalışma şekillerine göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; sürekli gündüz çalışan katılımcıların toplam doyum puanlarının, sürekli gece ve dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olan katılımcılara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p<0.05$; Tablo 4.9).

Çalışanların mesleğini sevme durumlarına göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; mesleğini sevdiğini ifade eden sağlık çalışanlarının toplam doyum puanlarının, sevmeyeni ifade eden katılımcılara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0.05$; Tablo 4.9).

Çalışanların çalıştığı birimi sevme durumlarına göre toplam doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; çalıştığı birimi seven çalışanların toplam doyum puanlarının, sevmeyen çalışanlara göre daha fazla olduğu bulunmuştur (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Çalışılan Birim	İdari Birimler (1)	3,77	0,28	3,885***	0,002*	4>2, 4>5, 4>6
	Dahili (2)	3,34	0,59			
	Cerrahi (3)	3,51	0,76			
	Ameliyathane (4)	3,95	0,88			
	Acil (5)	3,23	0,72			
	Yoğun Bakım (6)	3,19	0,63			

Tablo 4.10. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

		Hekim (1)	3,71	0,47			
		Hemşire (2)	3,20	0,71			
Unvan		Ebe (3)	3,17	0,80	8,442***	0,000*	1>2, 1>3
		Diğer (4)	3,44	0,82			
		45 saat ve altı (1)	3,41	0,69			
Haftalık Çalışma Saati		46-50 saat (2)	3,43	0,63	3,327***	0,038*	1>3
		51 saat ve üzeri (3)	3,14	0,76			
		Sürekli gündüz (1)	3,67	0,60			
Haftalık Çalışma Şekli		Sürekli gece (2)	2,08	0,24	8,143***	0,000*	1>2, 1>3, 3>2
		Dönüşümlü veya nöbet (3)	3,30	0,70			
		1 yıldan az	3,51	0,54			
		1-5 yıl	3,29	0,71			
		6-10 yıl	3,33	0,69			
Meslekte Toplam Çalışma Süresi		11-15 yıl	3,40	0,90	0,545***	0,742	
		16-20 yıl	3,21	0,80			
		21 yıl ve üzeri	3,40	0,68			
		1 yıldan az	3,33	0,65			
		1-5 yıl	3,37	0,70			
Birimde Toplam Çalışma Süresi		6-10 yıl	3,26	0,71	0,535***	0,659	
		11 yıl ve üzeri	3,50	0,90			
Mesleğini	Evet		3,52	0,62			
Sevme Durumu	Hayır		2,90	0,72	6,674**	0,000*	

Tablo 4.10. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

Çalıştığı Birimi	Evet	3,51	0,64	5,821**	0,000*
Sevme Durumu	Hayır	2,98	0,72		

* $p < 0.05$, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Katılımcıların çalıştıkları birime göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; çalıştığı birim ameliyathane olan çalışanların içsel doyum puanlarının, diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$; Tablo 4.10).

Çalışanların unvanlarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ünvanı hekim olan çalışanların içsel doyum puanlarının, ünvanı hemşire ve ebe olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$; Tablo 4.10).

Çalışanların haftalık çalışma saatlerine göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; haftalık çalışma saati 45 saat ve altı olan çalışanların içsel doyum puanlarının, 51 saat ve üstü olan çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$; Tablo 4.10).

Katılımcıların haftalık çalışma şekillerine göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; haftalık çalışma şekli sürekli gündüz olan çalışanların içsel doyum puanlarının, sürekli gece ve dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olan çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Haftalık çalışma şekli dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olan çalışanların içsel doyum puanlarının, sürekli gece çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$; Tablo 4.10).

Çalışanların mesleğini sevme durumlarına göre içsel doyum puanları arasında fark olduğu ve mesleğini sevdiğini belirten çalışanların içsel doyum puanlarının, sevmediğini belirten çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$; Tablo 4.10).

Katılımcıların çalıştıkları birimi sevmeye durumlarına göre içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; çalıştığı birimi seven çalışanların içsel doyum puanlarının, çalıştığı birimi sevmeyen çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre Dışsal Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	P	Bonferroni
Çalışılan Birim	İdari Birimler (1)	3,28	0,26	4,666***	0,000*	4>2, 4>5, 4>6
	Dahili (2)	2,88	0,76			
	Cerrahi (3)	3,08	0,86			
	Ameliyathane (4)	3,61	0,72			
	Acil (5)	2,71	0,79			
	Yoğun Bakım (6)	2,65	0,76			
Unvan	Hekim (1)	3,14	0,62	3,385***	0,019*	1>2
	Hemşire (2)	2,76	0,85			
	Ebe (3)	2,69	0,67			
	Diğer (4)	2,93	1,07			
Haftalık Çalışma Saati	45 saat ve altı (1)	2,99	0,82	4,555***	0,012*	1>3
	46-50 saat (2)	2,89	0,73			
	51 saat ve üzeri (3)	2,60	0,80			
Haftalık Çalışma Şekli	Sürekli gündüz (1)	3,30	0,75	7,315***	0,001*	1>3
	Sürekli gece (2)	2,19	0,09			
	Dönüşümlü veya nöbet (3)	2,79	0,80			

Tablo 4.11. Katılımcıların İşleri ile İlgili Özelliklerine Göre Dışsal Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (Devamı)

	1 yıldan az (1)	3,38	0,70			
	1-5 yıl (2)	2,75	0,81			
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	6-10 yıl (3)	2,75	0,72	3,137***	0,009*	1>2, 1>3
	11-15 yıl (4)	2,85	0,92			
	16-20 yıl (5)	2,79	0,82			
	21 yıl ve üzeri (6)	2,91	0,85			
	1 yıldan az	2,92	0,82			
Birimde Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	2,85	0,81	1,373***	0,252	
	6-10 yıl	2,67	0,83			
	11 yıl ve üzeri	3,11	0,68			
Mesleğini Sevme Durumu	Evet	3,05	0,77	5,876**	0,000*	
	Hayır	2,37	0,70			
Çalıştığı Birimi Sevme Durumu	Evet	3,04	0,76	5,269**	0,000*	
	Hayır	2,44	0,78			

* $p<0.05$, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Katılımcıların çalıştıkları birime göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; ameliyathanede çalışanların dışsal doyum puanlarının, diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.11).

Çalışanların unvanlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; hekim olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, hemşire olanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p<0.05$; Tablo 4.11).

Çalışanların haftalık çalışma saatlerine göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; haftalık çalışma saati 45 saat ve altı olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, haftalık çalışma saati 51 saat ve üzeri olan çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.11).

Çalışanların haftalık çalışma şekillerine göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; sürekli gündüz olan çalışan katılımcıların dışsal doyum puanlarının, dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.11).

Meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, meslekte toplam çalışma süresi 1-5 ve 6-10 yıl arasında olan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.11).

Katılımcıların mesleğini sevme durumlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; mesleğini seven çalışanların dışsal doyum puanlarının, mesleğini sevmeyen çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p<0.05$; Tablo 4.11).

Katılımcıların çalıştıkları birimi sevme durumlarına göre dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; çalıştığı birimi seven çalışanların dışsal doyum puanlarının, sevmeyen çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$; Tablo 4.11).

5. TARTIŞMA

İş doyumu, bireysel tecrübeler üzerine şekillenen, çalışanın bütün olarak işini ya da işin belirli yönlerini sevmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durumdur (Sellegren,2007). İş doyumu her meslek açısından önemli olup; odak noktası insan olan sağlık alanında daha da önemli hale gelmektedir. Sağlık çalışanları çalışma ortamlarındaki durumlarından memnun olduklarında, hasta bakım ve tedavi kalitesi olumlu yönde etkilenir. Sağlık çalışanlarında iş doyumu kişisel özelliklere ve çalışma ortamının özelliklerine bağlıdır. Bu nedenle çalışmada, sağlık çalışanlarında iş doyumu düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan, gönüllü olarak çalışmaya katılan 216 sağlık çalışanı üzerinde yapılmış olup, elde edilen sonuçlar literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışanların içsel doyum puanı 3.35 ± 0.70 , dışsal doyum puanı 2.86 ± 0.80 , genel doyum puanı 3.15 ± 0.68 bulunmuştur. Nal ve Nal'ın (2018) çalışmasında ise, genel iş doyumu puan ortalaması düşük, içsel iş doyumu puan ortalaması orta düzey; dışsal iş doyumu puan ortalaması düşük bulunmuştur. Çam vd.'nin (2005) bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelere Minnesota Doyum Ölçeğini kullanarak gerçekleştirdikleri iş doyumu çalışması sonucunda genel doyum puanı $3,4 \pm 0,5$, içsel doyum puanı $3,4 \pm 0,6$ ve dışsal doyum puanı ise $3,3 \pm 0,6$ bulunmuştur. Bu çalışmada her boyuttaki doyum puanları bizim çalışmamıza göre yüksek bulunmuştur. Yüksel - Kaçan vd.'nin (2016) çalışmasında hemşirelerin içsel doyum puan ortalaması $3,02 \pm 0,73$ dışsal doyum puan ortalaması $2,53 \pm 0,85$, genel doyum puan ortalaması ise $2,83 \pm 0,73$ bulunmuştur. Batı Çin'de yapılan 2103 hekimin katıldığı çalışmada toplam iş doyumu puanı $3,26 \pm 0,68$ bulunmuştur (Zhang vd., 2020).

Golbasi vd.'nin (2008) yaptıkları çalışmada hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Benzer sonuç olarak Kahraman'ın (2011) çalışmasında hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. İş doyumu

düzeyleri arasındaki farklılıkların çalışılan yer ve örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %69.9'unun kadın, %30.1'inin ise erkek olduğu belirlenmiştir. Nal ve Nal'ın (2018) yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %62,6'sını kadınlar, %37,4'ünü erkekler oluşturmuştur. Ankete katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu kadındır. Hemşirelik mesleğini büyük çoğunlukla kadınlar tercih etmektedir. Araştırmada en çok anket dolduran meslek grubu hemşireler olduğu için erkekler kadınlara göre sayıca daha az yer almıştır.

Çalışmada erkek çalışanların işsel doyum ve toplam doyum puanlarının, kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Eroğlu'nun (2015) yaptığı çalışmada erkeklerin iş doyum puanlarının kadın katılımcılara oranla çok daha yüksek seviyede bulunduğu; ancak oluşan farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Sonakın'ın (2010) sağlık personellerini kapsayan çalışmasında kadınların iş doyum puanlarının, erkeklerin iş doyum puanlarından çok daha yüksek bulunduğu ancak söz konusu durumun istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı vurgulanmıştır. Nur' un (2011) çalışmasında sağlık çalışanlarında cinsiyetlerine göre iş doyumlarındaki puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Bu açıdan literatürdeki bazı çalışma bulguları, yaptığımız çalışma bulguları ile bağdaşmamaktadır. Bu durumun örneklem farklılığından ya da çalışılan iş yeri koşullarından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Yaşı 25 yaş ve altı olan çalışanların dışsal doyum puanlarının, yaşı 26-30 ve 31-35 yaş arası katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sonakın'ın (2010) çalışmasında sağlık çalışanlarında yaşın artmasıyla paralel olarak iş doyumunda artmıştır. Tekir vd'nin (2016) araştırmasında 40 yaş ve üzeri kişilerde diğer yaş gruplarına göre iş doyumunun daha yüksek olduğu, Aylaz vd.'nin (2017) çalışmasında 18-29 yaş grubunda iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer sonuç olarak; İran'da 421 hemşire arasında yapılan bir çalışmada genç yaş grubunda iş doyumunu yüksek bulunmuştur (Atefi vd., 2015). Genç yaş grubunda mesleğe yeni başlamanın heyecanı, olumsuz tecrübelerin olmaması, dinamik olma

gibi faktörler iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Literatürde yaşın iş doyumuna herhangi bir etkisinin olmadığını bildiren çalışma da mevcuttur (Tilev ve Beydağ 2014). Bu durum araştırmaların evreninin farklı olmasıyla açıklanabilir.

Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %56.9'unun bekar olduğu bulunmuştur. Çalışanların medeni durumlarına göre içsel doyum ve dışsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Kahraman vd.'nin (2011) çalışmasında medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Benzer sonuç olarak Nal ve Nal'ın (2018) çalışmasında da iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu çalışmalara karşın; Uzun (2010) yaptığı çalışmada 266 hemşireden evli olanların bekar olanlara kıyasla iş doyumlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kalinowska ve Marcinowicz' in (2020) Polonya'da aile hemşireleri üzerine yaptığı araştırmada ise bekar hemşirelerin iş doyumunu düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu durumun örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Çalışmada eğitim durumu doktora olan çalışanların toplam doyum puanlarının, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kaya vd.'nin (2016) yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi artması ile, iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. En yüksek iş doyumunu üniversite mezunlarında, en düşük iş doyumunu ilköğretim mezunları olanlarda görülmüştür. Erşan vd.'nin (2013) çalışmasında ise, lisansüstü grubunda iş doyumunu düzeyi diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanın meslekte yetkinliği de artacaktır. Bu duruma paralel olarak iş doyumunu düzeyi artar diyebiliriz. Buna karşın, literatürde eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildiren çalışmalar da mevcuttur (Yıldız ve Kenan 2013; Gölbaşı vd., 2013).

Çalışmada ekonomik durumu orta ve yüksek olan sağlık çalışanlarının doyum puanlarının, ekonomik durumu düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kaya ve Oğuzöncül'ün (2016) yaptığı araştırmada, gelir düzeyi ile iş doyumunu puanlarının pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır. Yüksel- Kaçan

vd.'nin (2016) yaptığı çalışmada genel doyum puanını olumsuz yönde en çok etkileyen değişkenin ekonomik durum düşüklüğü olduğu saptanmıştır. Ancak bazı çalışmalarda ekonomik durum ve iş doyumunu arasında bir fark saptanmamıştır (Okray ve Abatay 2015; Gönültaş vd., 2018). Gelir düzeyiyle paralel olarak yaşam kalitesinin artacağı, yaşam kalitesinin artmasının iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle ekonomik durumu orta ve yüksek olan katılımcıların iş doyumunu yüksek bulunmuş olabilir.

Çalışmada çocuğu olan katılımcıların içsel doyum puanlarının, olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu saptanmıştır Aydın ve Kan (2010) çocuk sahibi olanların iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Öztürk vd.'nin (2020) çalışmasına göre ise, sağlık çalışanlarının iş doyumunun çocuk sayısına göre değişmediği sonucuna varılmıştır. Bu durum örneklem farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

Çalıştığı birim ameliyathane olan çalışanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanlarının, çalıştığı birim dahili, acil ve yoğun bakım olan çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yüksel – Kaçan vd.'nin (2016) çalışmasında acilde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin en yüksek, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin ise en düşük olduğu bulunmuştur. Yaptığımız çalışma ile benzer sonuç olarak Kalish vd.'nin (2010) yaptıkları çalışmada hasta sirkülasyonunun fazla olduğu bölümlerde iş doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın, literatürde çalışılan birimle iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunamadığını raporlayan çalışmalar da mevcuttur (Kocabıyık ve Çakıcı 2008; Hassoy, 2019). James-Scotter vd.'nin (2019) çalışmasında ameliyathanede çalışanların, çalışma koşulları, otonomi, becerilerin tamamını kullanabilme gibi nedenlerden dolayı iş doyumlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Benzer şekilde bir diğer çalışmada da ameliyathane hemşirelerinde liderlik, otonomi, çalışma ortamı, ekipman ve çalışma saatleri ile iş doyumunun etkilendiği bildirilmektedir (Björn vd., 2015).

Ünvanı hekim olan çalışanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam doyum puanları diğer çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Behlül'ün (2015) çalışmasında benzer şekilde hekimler içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyumda en yüksek

puana sahip iken, sađlık teknisyenlerinin en dűşűk puana sahip olduđu belirlenmiřtir. Nal ve Nal'ın (2018) alıřmasında ise sađlık çalıřanlarının, meslek grupları gűre iř doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadıđı saptanmıřtır. Hekimler, toplumsal bakıř açısı nedeniyle, onurlandırma, gűven ve saygı unsurlarını daha fazla hissetmektedir. Bu nedenle hekimlerde iř doyumunu dűzeyinin daha yűksek bulunduđu dűřűnűlműřtir.

Sağlık alışanlarının haftalık çalışma saatlerine gűre doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Haftalık alışma saati 45 saat ve altı olan katılımcıların doyum puanlarının, haftalık çalışma saati 51 saat ve űzeri olan katılımcılara gűre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Nal ve Nal'ın (2018) alışmasında, aylık çalışma saati az olan çalışanların içsel iř doyumunu ve genel iř doyumunu puanlarının yűksek olduğu saptanmıştır. Tekir vd.'nin (2016) ve Aylaz vd.'nin (2017) gerçekleştirdikleri çalışmalarda da benzer sonuçlar bildirmişlerdir. Çalışma saati daha az olan çalışanlar iř dışında kendilerine ailelerine ve sosyal çevrelerine daha fazla vakit ayırabildiği için iř doyumunun yűkselmesi olasıdır.

Katılımcıların haftalık çalıřma řekillerine gűre doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduđu saptanmıřtır. Haftalık alıřma řekli sűrekli gűndűz olan çalıřanların doyum puanlarının, dűnűřűmlű vardiyalı veya nűbet olan çalıřanlara gűre daha fazla olduđu belirlenmiřtir. Yapılan diđer çalıřmalarda da sűrekli gűndűz çalıřanların iř doyumlarının daha yűksek olduđu bildirilmektedir (Aylaz vd., 2017; Durmuř ve Gűnay 2007). Sűrekli gűndűz çalıřan kiřilerin sirkadyen ritmi dűzenlidir. Sirkadyen ritmin bozulması űretkenliđi ciddi ۆlűde engeller. Dikkat toplamayı ve kesin sonuçlara űlařmayı zorlařtırabilir, yorgunluđu artırabilir. Gece alıřanlar iře odaklanmada zornalabilirler ve gűndűz çalıřanlara gűre daha çok yorulabilirler. Bu nedenle vardiyalı ve sűrekli gece çalıřan kiřilerin iř doyumunu daha dűřűk olabilir.

Çalıřanların meslekte toplam çalıřma sűrelerine gűre dıřsal doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduđu belirlenmiřtir. Meslekte alıřma sűresi 1 yıldan az olan katılımcıların dıřsal doyum puanlarının, meslekte toplam çalıřma sűresi 1-5 ve 6-10 yıl arasında olan katılımcılara gűre daha fazla olduđu saptanmıřtır.

Yüksel-Kaçan vd.'nin (2016) çalışmasında ise toplam çalışma süresi 5 yıl ve altında bulunan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gider vd.'nin (2011) çalışmasında da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Literatürde, çalışma süresinin iş doyumunu etkilemediğini bildiren çalışma da mevcuttur (Durmuş ve Günay 2007). Çalışma süresi az olan katılımcıların işe yeni başlama heyecanı içinde olmaları ve henüz iş ile ilgili olumsuz tecrübeler edinmemiş olmaları nedeniyle iş doyumlarının yüksek bulunduğu düşünülmüştür.

Çalışmada katılımcıların çalıştıkları birimi ve mesleklerini sevme durumlarına göre doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalıştığı birimi ve mesleğini seven katılımcıların doyum puanları, sevmeyen katılımcılara göre daha yüksektir. Özşaker vd.'nin (2020) yaptığı araştırmada mesleği ve çalıştığı kliniği isteyerek seçen cerrahi hemşirelerinin genel, içsel ve dışsal doyum ortalamaları önemli şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer çalışmalarda da bu sonucu destekler nitelikte mesleğini seven ve isteyerek yapan sağlık çalışanlarında iş doyumunu yüksek bulunmuştur (Büyükbayram ve Gürkan 2014; Kantek ve Kartal 2016; Aylaz vd., 2017).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık sektörü teknolojik gelişmeleri bünyesine katıyor olsa dahi insan gücüne olan ihtiyacın önüne geçememektedir. İnsan gücünde en üst verimi alabilmek ancak işinden memnun çalışanların olması ile mümkündür. Bu bağlamda iş doyumu sağlık sektörü için çok önemlidir. Bu durum aynı zamanda, hasta memnuniyetsizliği, kurum başarı düzeyinde düşme gibi istenmeyen sonuçlara sebep olabilmektedir.

Bu araştırma sonucunda çalışanların içsel doyum puanı orta düzey, dışsal doyum puanı düşük, genel doyum puanı orta düzey bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre;

Erkek sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeyi kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

Çocuğu olan çalışanların iş doyumu düzeyi çocuğu olmayanlara göre daha yüksektir.

Eğitim durumu doktora olan çalışanların iş doyumu düzeyi lisans ve yüksek lisans olanlara göre daha yüksektir.

Ekonomik durumu orta ve yüksek olan çalışanların iş doyumu düzeyi ekonomik durumu düşük olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Ünvanı hekim olan çalışanların iş doyumu düzeyi, ebe ve hemşire olanlara göre daha yüksektir.

Haftalık çalışma saati 45 saat ve altı olan çalışanların iş doyumu düzeyi, haftalık çalışma saati 51 saat ve üzeri olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Çalışma şekli sürekli gündüz olan çalışanların iş doyumu düzeyleri sürekli gece ve dönüşümlü vardiyalı veya nöbet olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Mesleğini ve çalıştığı birimi seven çalışanların iş doyumu düzeyi, sevmeyenlere göre daha yüksektir.

İş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde ekonomik durumu düşük olarak değerlendirmenin ve sürekli gece çalışmanın en düşük iş doyumunun boyutları olduğu görülmektedir. Sonuçlar doğrultusunda düşük iş doyumu düzeyini tespit etmek ve iş doyumunu arttırmak için:

Öneriler;

Primer koruma olarak:

Çalışanlar için temel motivasyon kaynaklarından biri maaştır. Maaş sistemlerinde iyileştirme yapılmalıdır.

Çalışanları motive edecek ödül sistemleri oluşturulmalıdır.

İşe yeni başlayan çalışan, işe giriş muayenelerinde psikolojik açıdan detaylı olarak değerlendirilmelidir.

Sağlık çalışanları, çalışacakları birimin riskleri ve zorlukları konusunda bilgilendirilmelidir.

Çalışanların meslek tanımları, görev ve yükümlülükleri tam olarak belirlenmelidir.

Özellikle hemşirelerin yetkin olduklarını düşündükleri, istedikleri kliniklerde çalışmalarını sağlanmalıdır.

Personel eksikliği olan birimlerde çalışan sayısı artırılmalıdır.

Sağlık hizmeti ekip işidir. Motivasyonu arttıran sosyal etkinlikler ve ekip çalışmasını destekleyen uygulamalar yapılmalıdır.

Kendini mesleki açıdan geliştirmek isteyen çalışanlar desteklenmelidir.

Haftalık çalışma saatleri düzenlenmeli, çalışanın kendisine, ailesine ve sosyal çevresine daha fazla vakit ayırması sağlanmalıdır.

Çalışma alanı, sağlık çalışanlarının kullanımına uygun olacak şekilde düzenlenmelidir.

Riskli birimlerde çalışan personeller listelenmelidir ve bu çalışanların ihtiyaçlarına karşı duyarlı olunmalıdır.

Sekonder korunma olarak:

Çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemek için düzenli periyotlarla çalışmalar yapılmalıdır. Sonuçlar değerlendirilmeli, iş doyumunu düşüren faktörler tespit edilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Çalışanlar belirli aralıklarla muayene edilmeli, psikolojik ve fiziksel sağlıkları değerlendirilmeli ve kayıt altına alınmalıdır.

Sağlık çalışanlarına psikolojik destek sağlanmalıdır.

Yöneticiler ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim kurulmalıdır.

Tersiyer korunma olarak:

Sağlık çalışanının psikolog, gerekli görülürse psikiyatrist desteği alması sağlanmalıdır.

Çalışanın işten uzaklaşıp istirahat edebilmesi için izin alması (tatil vs.) teşvik edilebilir.

KAYNAKLAR

- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *J Nurs Adm*, 40, 323-8.
- Atefi, N., Lim, A. K., Wong, L.P., & Mazlom, R. (2015). Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *J Nurs Manag*, 23(4), 448-58.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Olumlu psikolojik sermayenin zaman içinde çalışan refahı üzerindeki etkisi. *İş sağlığı psikolojisi dergisi*, 15 (1), 17.
- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C.L. (2015). Perceived safety climate and organizational trust: The mediator role of job satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.
- Aydın, İ., Çelik, Y., & Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 79-100.
- Aydın, M., & Kan, N. (2010). Mersin belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3, 15-21.
- Aylaz, R., Aydoğmuş, N. & Yayan, E. H. (2017). Hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 12-17.
- Baday, M. (2016). Performansa dayalı ücretlendirme sisteminin motivasyona etkileri üzerine dair bir alan çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 431299).
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Baycan, A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Behlül, S. (2015). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunun ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesi; istanbul ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 414645).
- Biason, R.S. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 407.
- Björn, C., Josephson, M., Wadensten, B., & Rissén, D. (2015). Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: A questionnaire study. *Work*, 52(4), 877-89.
- Büyükbayram, A. & Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 41-8.
- Büyükcem, A., & Kara, A. (2020). Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyumunu. *Cocuk Enfeksiyon Dergisi*, 14(1), 9-14.

- Çağlar, F. (2010). *İş güvencesi kavramı ve iş güvencesinin etkilerini çalışanların algılamaları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 264452).
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., Bilge, A. & Keskin, Ü. G. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları ara sındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çankçı, İ. H., & Oksay, A. G. A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios I. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1314-1320.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çetin, H., Zetter Aygen, S., Taş, S., & Çaylak, M. (2013). İş doyum ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 13(26), 145-163.
- Çetinkaya, Ulusoy, E., & Ecevit, Alpar, Ş. (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyum ile ilişkisi. *F.N. Hemşirelik Dergi*, 21(3), 154-163.
- Claudio, G.C. (2007). "Job satisfaction of italian nurses: an exploratory study". *Journal of Nursing Management*, (15), 303-312.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 193991).
- Djukic, M., Kovner, C., Budin, W.C. & Norman, R. (2010). physical work environment testing an expanded model of job satisfaction in a sample of registered nurses. *Nurs Res*, 59, 441-51.
- Durmuş, S. & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Med J*, 29(2), 139-146.
- Eğinli, A., T. (2009). Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eroğlu, B. (2015). *Sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanlarında iş doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 419953).
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-21.
- Esin, M. N. (2009). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışanların mesleki riskleri ve güvenlik önlemleri*. Yoğun Bakım Hemşireliği Sempozyumu. İstanbul.
- Ferit, K. A. Y. A., & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyum ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.

- Gedik, T., Akyüz, K. C., & Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-11.
- Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S., & Top, M. (2011) Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9(35), 93-101.
- Gölbaşı, Z., Kelleci, M. & Doğan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*, 1800-6.
- Gönültaş, T., Aytaç, N., & Akbaba, M. (2018). Çukurova üniversitesi balcalı hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 30-40.
- Hassoy, D. (2019) *Bir devlet hastanesindeki çalışanların iş doyumunu ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 598886).
- Hassoy, D., & Özvurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3), 27-32.
- Hymel, Pamela, A., Loeppke, Ronald, R., Baase, Catherine, M., Burton, Wayne, N., Hartenbaum, Natalie, P., Hudson, T. Warner, McLellan, Robert, K., Mueller, Kathryn L. Roberts, Mark A., Yarborough, Charles, M., Konicki, Doris, L. Larson, & Paul W. M.S. (2011). Workplace health protection and promotion: A new pathway for a healthier and safer workforce. *J Occup Environ Med.*, 53(6), s 695-702.
- International Council of Nurses (ICN). (2007). Positive Practice environments: Quality Workplaces= Quality Patient Care IND kit. 1-45.
- İpek, H. (2003). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- James-Scotter, M., Walker, C., & Jacobs, S. (2019). An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *J Interprof Care*, 33(6), 782-794.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 12-18.
- Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nurs Open*, 7(6), 1680-90.
- Kalisch, B.J., Lee, H., & Rochman, M. (2010). Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*, 18(8), 938-947.
- Kantek, F., & Kartal, H. (2016) Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması. *J Human Sci*, 13(3), 4268-77.
- Kavalcı, C., Günaydın, M. & Ersoy, S. (2018). Ankara'da çalışan acil tıp asistanlarının iş doyumunu. *Anadolu Acil Tıp Dergisi*, 2(2), 1-4.

- Kavlu, İ. (2008). *Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 225802).
- Kaya, F., & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyum ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.
- Kocabıyık, Z.O., & Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyum. *Anadolu Psikiyatri Derg*, 9(3), 132-138.
- Koshy, S., Feustel, P.J., Hong, M., & Kogan, B.A. (2010). Scribes in an Ambulatory Urology Practice: Patient and Physician Satisfaction. *J Urol*, 258-62.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyum ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikeri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 379127).
- Küçükkendirci, H., Gök, T., Batı, S., & Güler, Y. R. (2017). Sağlık çalışanlarında iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Poster Bildirileri Kitabı*, 61.
- Maheshwari, S., Bhat, R., & Saha, S. (2008). Commitment among state health officials & its implications for health sector reform: Lessons from Gujarat. *Indian J Med*, 148-53.
- Nal, M., & Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Okpara, J.O. (2006). The impact of personal characteristics on the job satisfaction of public sector managers in a developing economy: Implications for personnel development. *The Journal Of American Academy of Business*, 10(1), 50.
- Okray, Z., & Abatay, G. B. (2015). Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling*, 4(2), 49-56.
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum (Niğde ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 349108).
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi- 1*. Eskişehir, Nisan Kitapevi.
- Özgen, E., & Davies, I. R. (2002). Acquisition of categorical color perception: a perceptual learning approach to the linguistic relativity hypothesis. *Journal of Experimental Psychology: General*, 131(4), 477.
- Özkara, B. (2018). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

- Öztürk, Z., Çelik, G., & Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-49.
- Parlar, S. (2008). Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: Sağlıklı çalışma ortamı. *TSK koruyucu hekimlik bülteni*, 7(6), 547-554.
- Picakciefe, M., Turgut, A., Igneci, E., Cayli, F., & Deveci, A. (2015). Relationship between socio-demographic features, work-related conditions, and level of anxiety among Turkish primary health care workers. *Workplace health & safety*, 63(11), 502-511.
- Polatçı S., Karaca, M., & Bayram, A. (2018). Lider üye etkileşiminin iş tatmini ve tükenmişlik üzerine etkileri: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 87-103.
- Porter, A.C., Kolcaba, K., McNulty, S.R., & Fitzpatrick, J.J. (2010). The effect of a nursing labor management partnership on nurse turnover and satisfaction. *J Nurs Admin*, 40, 205-10
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Sellegren, S. F. (2007). *Nursing management at a swedish university hospital - leadership and staff turnover*. Unpublished Master's Thesis, Medical Management Centre, Department of Learning, Informatics, Management and Ethics, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.
- Şencan, N. S., Aydın, B., & Yeğenoğlu, S. (2017). Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.
- Shimuzi, H.E., Couto, D.T., Merchan-Hamann, E., & Branco, A.B. (2010). Occupational health hazards in ICU nursing staff. *Nursing Research and Practice*.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişi kaynak ilişkileri, psikoloji penceresinden insan pencerelerinden*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Sonakın, C. (2010). *Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası: 272581).
- Streu, R., Hawley, S., Ashley, G.A., Salem, B., Abrahamse, P., & Alderman, A.K. (2010). Satisfaction with career choice among U.S. plastic surgeons: Results from a national survey. *Plast reconstr Surg*, 636-42.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S., & Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul, Epsilon Yayınevi.
- Tilev, S. & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.

- Toker, B. (2008). Motivasyonda kullanılan özendirme araçlarının iş doyumuna etkileri: Beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Ege Academic Review*, 8(1), 69-91.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International journal of nursing studies*, 39(8), 867-78.
- Uzun, Ö. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 1-9.
- Wyatt JH. (2010). Certified pediatric nurses perceptions of job satisfaction. *Pediatr Nurs*, 205-9.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumuna ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yıldız, N., & Kanan, N. (2005) Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 8-13.
- Yüksel-kaçan, C. , Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyum düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18 (2/3) , 1-12.
- Zhang, Z., Shi, G., Li, L., & Bian, Y. (2020). Job satisfaction among primary care physicians in Western China. *BMC Fam Pract*, 21(1), 219.

EK-1 BİLGİ FORMU

BİLGİ FORMU

- 1)Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
- 2)Yaşınız ☐ 20vealtı ☐ 21-25 ☐ 26-30
☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41veüstü
- 3)Medeni Durumunuz ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış ☐ Eşi vefat etmiş
- 4)Çocuk var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
- 5)Yanıttınız evet ise kaç tane çocuğunuz var?
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4veüstü
- 6)Eğitim Durumunuz
☐ Sağlık Meslek Lisesi ☐ Onlisans
☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
- 7)Çalıştığınız Birim
☐ İdari Birimler ☐ Dahili.....(yazınız) ☐ Cerrahi.....(yazınız)
☐ Ameliyathane ☐ Acil ☐ Yoğun Bakım
- 8)Ünvanınız?
☐ Hekim ☐ Hemşire ☐ Ebe
☐ Sağlık Memuru ☐ ATT ☐ Diğer.....(yazınız)
- 9)Haftalık çalışma saatiniz?
☐ 40saat ☐ 41-45saat ☐ 46-50saat ☐ 51saat ve üstü
- 10)Haftalık çalışma şekliniz?
☐ Sürekli Gündüz ☐ Sürekli Gece
☐ Dönüşümlü Vardiya veya Nöbet ☐ Diğer.....(açıklayınız)
- 11)Meslekte Toplam Çalışma Süreniz nedir?
☐aydır ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20yıl ☐ 21yıl ve üzeri
- 12)Şu an çalıştığınız birimde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
☐aydır ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20yıl ☐ 21yıl ve üzeri
- 13)Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 14)Şu an çalıştığınız birimde severek mi çalışıyorsunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 15)Ekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek

EK-2 MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyor yaşımadığınızı düşünerek size en uygun olan ifadeyi "X" işareti ile belirtiniz.

İŞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2-Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3-Ara sıra değişik şeyler yapabileme şansım olması bakımından					
4-Toplumda "saygın bir kişi" olma şansım bana vermesi bakımından					
5-Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6-Amirimin emriindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabileme şansının olması bakımından					
8-Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9-Başkaları için bir şeyler yapabileme olanağına sahip olmam bakımından					
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11- Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansının olması bakımından					
12- İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından					
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14-İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15-Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16-Kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17- Çalışma şartları bakımından					
18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19- Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK-3 ETİK KURUL KARARI



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 69456409-199-E.17270
Konu : Etik Kurul Kararı (Kasım)

18/11/2020

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aylin AYDINSAYILAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanlığına sorumlu araştırmacı olarak başvurduğumuz aşağıdaki araştırma Etik Kurulda değerlendirilmiş olup uygun görüldüğüne ilişkin karar formu ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Sorumlu Araştırmacı/ Koordinatör	Yardımcı Araştırmacılar	Çalışma Konusu	Protokol No	Karar No
Dr. Öğr. Üyesi Aylin AYDIN SAYILAN	İrem DEMİRAY	Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyi ve İlgili Faktörler	PR0261R01	Uygun Görmüştü

Etk Etik Kurul Kararı Formu. (2 Sayfa)

EK-4 KURUM İZİN YAZISI



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

KIRKLARELİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
KIRKLARELİ SAĞLIK HİZMETLERİ VE HASTANE
20401/2021 İL İÇİ - KIRKLARELİ / KAY. NO / 99.118



46133294274

Sayı : E-50992381/605.99
Konu : İREM DEMİRAY'ın Araştırma Başvurusu

DAĞITIM YERLERİNE

Kırklareli Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans yapmakta olan İrem DEMİRAY'ın "Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyi ve İlişkili Faktörler" konulu araştırmasını Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapmasının uygun görüldüğüne dair 21/01/2021 tarihli 1 Nolu Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Başvuruları İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Kararı, Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü ve Araştırmada kullanacağı anket örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Komisyon Kararı ve Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü'nün Üniversite tarafından adı geçene teslim edilmesi ayrıca araştırma çalışmasını kendi imkanlarıyla yapacağı bildirilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Ek:
1- Komisyon Kararı, Protokol ve Anket

Dağıtım:
Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü
Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi

EK-5 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

SAGLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU DÜZEYİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında bir çalışma yapmaktayım. Çalışmamın amacı sağlık çalışanlarında iş doyumunu düzeyini ve ilişkili faktörleri incelemektir.

Çalışma süresince size herhangi bir uygulama ya da müdahalede bulunulmayacaktır. Çalışmayı kabul ettiğiniz takdirde bu çalışma için hazırlanmış olan anketi ve formu doldurmanız istenecektir. Bu formların doldurulması yaklaşık 20 dakika sürmektedir.

Araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama altında olmaksızın gönüllü olarak katılma hakkına sahipsiniz. Araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahip olduğunuz bu belge ile kanıt altına alınmaktadır. Çalışmaya katıldığınız için sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Sorumlu araştırmacıya haber vermek kaydıyla, hiçbir gerekçe göstermeksizin istediğiniz anda çalışmadan çekilebilirsiniz.

Çalışmanın sonuçları bilimsel toplantılar ya da yayınlarda sunulabilir. Bu tür durumlarda kimliğiniz kesin olarak gizli tutulacaktır. Ancak yasal gerekliliklerin yerine getirilebilmesi için sizin kimliğinizi içeren kayıtlara T.C. Sağlık Bakanlığı ruhsat yetkilileri, etik kurul üyeleri, izleyici ve yoklayıcılar tarafından bakılabilir. Bu belgeyi imzalayarak buna izin vermektedirsiniz. Bilgi almak için Hemşire İrem DEMİRAY ile doğrudan görüşebilirsiniz ya da 05447719876 no'lu numaradan ulaşabilirsiniz.

SAGLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU DÜZEYİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER adlı araştırmaya ait ve araştırmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri gösteren Bilgilendirilmiş Onam Formu adlı metni kendi ana dilimde okudum. Bu bilgilerin içeriği ve anlamı, yazılı ve sözlü olarak açıklandı. Aklıma gelen bütün soruları sorma olanağı tanındı ve sorularınma doyurucu cevaplar aldım.

Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir aşamasında bırakma hakkına sahip olduğum açıklandı. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum

Tarih:...../...../.....

Gönüllünün Adı Soyadı

.....

EK-6 ÖLÇEK KULLANIMI İZİN YAZISI

