

Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Factors Effecting Job Satisfaction Among Academic Staff

Nezih Dağdeviren¹, Zeliha Musaoğlu¹, İmran Kurt Ömürlü², Serdar Öztora¹

¹Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Edirne, Türkiye

²Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi, Biyoistatistik Anabilim Dalı, Aydın, Türkiye

ÖZET

Amaç: Akademisyenlik özveri ve dolayısıyla mesleki tatmin gerektiren alanlardan biridir. Bu çalışmada Trakya Üniversitesinde çalışan tüm akademik personelin sosyodemografik özellikleri ile iş doyumu düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntemler: Araştırmada Minnesota Tatmin Ölçeği kısa formunu içeren bir anket kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde frekans tabloları, çapraz tablolar, Pearson Chi-kare, Exact Chi-kare, Kruskal Wallis ve Dunn çoklu karşılaştırma testleri ve "Chi-squared Automatic Interaction Detector" (CHAID) analiz testleri kullanıldı.

Bulgular: %47'si (n=263) kadın, %53'ü (n=297) erkek olan 560 katılımcının yaş ortalaması 33.86 ± 7.33 tı. Öğretim elemanlarının genel iş doyumu ortalamaları 63.06 ± 10.96 , ortanca 64.00 'tı. Katılımcıların içsel iş doyumu ortalamaları 44.79 ± 7.49 , dışsal iş doyumu ortalamaları 18.27 ± 4.64 olarak saptandı. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri %85.4'ünde (n=478) orta, %14.6'sında (n=82) yüksek olarak saptandı. Gelir düzeylerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark saptandı. Yapılan CHAID analizinde iş doyumu ile bağımsız değişkenlerden yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı değişkenlerinin ilişkili olduğu saptandı.

Sonuç: İş doyumu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmekte ve işe yönelik meyîyi sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır ve kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doyumu büyük önem taşımaktadır. Verimliliği artırılabilmek için yöneticilerin iş doyumunu artıracak önlemler almaları gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş doyumu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmekte ve işe yönelik meyîyi sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır ve kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doyumu büyük önem taşımaktadır. Verimliliği artırılabilmek için yöneticilerin iş doyumunu artıracak önlemler almaları gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Öğretim görevlileri, iş doyumu, etkileyen faktörler

Geliş tarihi: 13.07.2010

Kabul tarihi: 27.09.2010

ABSTRACT

Objective: In this paper, we aimed to investigate the job satisfaction levels of all the academic staff in Trakya University, along with their socio-economic features.

Material and Methods: We used a questionnaire including the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form. Frequency tables, cross tabulations, Pearson Chi-square, Exact Chi-square, Kruskal-Wallis, Dunn's Multiple Comparison and Chi-squared Automatic Interaction Detector (CHAID) tests were used for statistical analysis.

Results: The mean age of 560 participants was 33.86 ± 7.33 years, of whom 47% (n=263) were female and 53% (n=297) male. Of the participants, the mean levels were 63.06 ± 10.96 for general, 44.79 ± 7.49 for intrinsic, and 18.27 ± 4.64 for extrinsic job satisfaction. 85.4% of the academic staff (n=478) had a moderate level of satisfaction, whereas 14.6% (n=82) had a higher level. There was a significant relationship between income and job satisfaction levels. With the CHAID analysis, it was determined that job satisfaction had a relationship with age, educational status, total years of service and years of service in the current department.

Conclusion: Job satisfaction can reflect the general emotional status of employees. It has a greater importance for the jobs that can affect the extraoccupational lives directly and require constant devotion. Employers should take some measures to increase job satisfaction in order to improve efficiency.

Key Words: Educational personnel, job satisfaction, precipitating factors

Received: 13.07.2010

Accepted: 27.09.2010

Giriş

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nın 1948'de, sağlığı "yalnızca hastalığın bulunmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik hali" olarak tanımlamasından sonra, sağıyla ilişkin iyilik halinin ölçülebilmesi için, yaşam kalitesi kavramı sağlık hizmetleri uygulamaları ve araştırmalarında giderek artan bir önem kazanmıştır (1). Sağlıklı ilişkili yaşam kalitesi, sağlığın bireylerin fonksiyonlarını yerine getirmedeki yeteneklerini ve bireylerin yaşamlarındaki algıladıkları fiziksel, mental ve sosyal alanı ifade eder (2, 3).

Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumluluklarının yüklenmesi ve ilişkilerin karmaşıklaması ruh sağlığını etkilemektedir. Kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla çalışan bireylerin yaşamında daha da önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle akademisyenlik, yoğun olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, doyum vermeyen ödüllü yapısı, gelir düzeyindeki düşüklük, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşünücsesi, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gereklili-

lığı, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun bu durumu kolaylaştırmaktadır (4, 5).

Bu çalışmada Trakya Üniversitesi çalışan tüm akademik personelin sosyodemografik özellikleri ile iş doyumu düzeyinin araştırılması amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntemler

Bu araştırma, Trakya Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumlarını belirlemek amacıyla kesitsel tanımlayıcı desende tasarılandı. Araştırma evreni Trakya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Çalışmanın yapıldığı dönemde Trakya Üniversitesi'ne kayıtlı 1236 öğretim elemanı bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerden sonra 560 öğretim elemanı araştırmaya katılmayı kabul etti. Böylece araştırma evreninin %45.3'üne ulaşıldı. Ulaşılamayan öğretim elemanları çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler ile anketlerin dağıtımında Trakya Üniversitesi'nde olmayan öğretim elemanlarından oluşmaktadır.

Araştırmada öğretim elemanlarının sosyodemografik özellikleri ve iş doyumu düzeylerini sorgulayan araştırma anketi bir zarf içinde araştırmmanın amacını belirten bir yazıyla birlikte araştırmaya katılanlara dağıtıldı, ölçek formu doldurduktan sonra kimlik belirtimeksızın zarfın kapatılarak teslim edilmesi istendi.

Bu araştırmada çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla, 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından gerçekleştirilen ve daha sonra aynı kişiler tarafından içsel ve dışsal tatmin durumları ile ilgili maddeler birleştirilerek soru sayısı 100'den 20'ye indirilen Minnesota Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanıldı. Ölçek, Telman (1988) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak endüstride çalışanların iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Telman ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısını 0.92, Çitak ise 0.90 olarak hesaplamıştır (6).

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde frekans tabloları, çapraz tablolar, Pearson Ki-kare, Exact Ki-kare, Kruskal Wallis ve Dunn çoklu karşılaştırma testleri ve "Chi-squared Automatic Interaction Detector" (CHAID) analiz testleri kullanıldı.

Istatistiksel anlamlılık düzeyi "p", ilgili testlerle birlikte verildi ($p<0.05$ olduğunda istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi).

Bulgular

Araştırma sonunda 560 kişiye ait verilerin analizi yapıldı. %47'si (263 kişi) kadın, %53'ü (n=297) erkek olan katılımcıların yaş ortalaması $33,86\pm7,33$ 'dü (ortanca 32.00). Yaş dağılımı en düşük 20 yaş, en yüksek 72 yaş aralığındaydı.

Katılımcıların toplam hizmet yılı ortalaması 9.15 ± 7.31 yıl, ortanca 7.00 (en düşük 3 ay, en fazla 42 yıl) olarak bulundu. Katılımcıların çalışıkları bölümdeki hizmet yılı ortalaması 5.45 ± 5.10 , ortanca 3.5 (en düşük 3 ay en fazla 30 yıl) olduğu saptandı.

Öğretim elemanlarının ailelerinden destek görme ile ilgili soruya cevapları %37.7'sinin (n=211) destek görmediği, %62.3'unun (n=349) destek gördüğü şeklindeydi. Çalışmaya

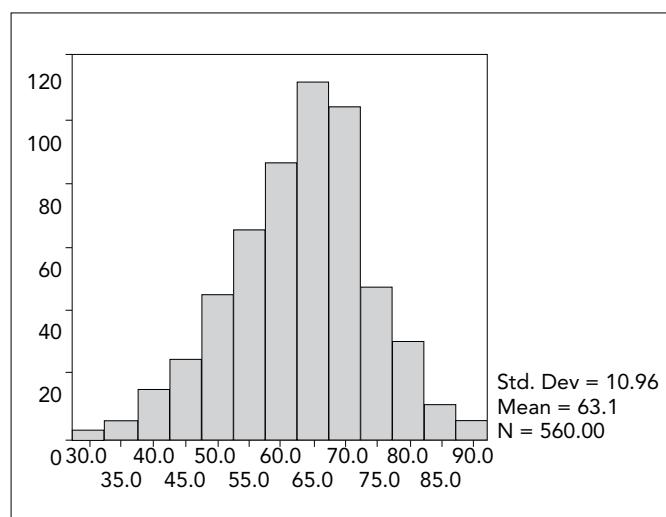
katılanların %73.0'u (n=409) mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığına inanıyor, %27.0'si (n=151) mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulduğuna inandığı şeklinde cevaplardılar.

Katılımcıların %29.8'inin (n=167) geçimini sağlamak için, %56.8'inin (n=318) sevdigi için, %10.0'unun (n=56) toplumda kabul gördüğü için, %3.4'unun (n=19) başka iş bulmadığı için mesleğe devam ettiği saptandı. Öğretim elemanlarının %32.7'si (n=183) mesleğin kendilerine çok uygun, %51.3'u (n=287) uygun, %15.0'i (n=84) kısmen uygun, %1.1'i (n=6) uygun olmadığını söylediler. Katılımcıların %84.8'inin (n=475) mesleği isteyerek seçtiği, %15.2'sinin (n=85) mesleği istemeden seçtiği saptandı.

Katılımcıların %11.4'ü (n=64) meslekteki verimliliklerini çok iyi olarak görürken, %43.8'i (n=245) iyi, %39.8'i (n=222) normal, %5.2'si (n=29) kötü ve çok kötü olarak görürmektedir. Katılımcıların %10.7'sinin (n=60) mesleklerindeki gelecekleri ile ilgili düşüncelerinin iyi, %40.0'unin (n=224) iyi, %36.3'unun (n=203) normal, %13'unun (n=73) kötü veya çok kötü olduğu saptandı.

Katılımcıların çalışma ortamından memnuniyetleri incelenliğinde, katılımcıların yalnızca %5.4'ü (n=30) her zaman memnun olduğunu belirtirken, %33.8 (n=189) çoğu zaman, %36.3 (n=222) bazen ve %15.4 (n=86) nadiren memnun olduğunu ifade etmiş, ve %5.9 (n=33) katılımcı çalışma ortamından hiçbir zaman memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların üstlerinden takdir görme durumları incelendiğinde %5.0'unin (n=28) her zaman, %25.0'unin (n=140) çoğu zaman, %40.2'sinin (n=225) bazen, %21.8'unin (n=122) nadiren, %8.0'unin (n=45) hiçbir zaman takdir görmediği saptandı. Çalışmaya katılanların günlük iş yükünü %16.6'sı (n=93) çok fazla, %31.4'u (n=176) fazla, %46.6'sı (n=261) normal, %4.5'si (n=25) az, %0.9'u (n=5) önemsiz olduğunu şeklinde cevaplardılar.

Öğretim elemanlarının genel iş doyumu ortalamaları 63.06 ± 10.96 , ortanca 64.00'tü. Katılımcıların genel iş doyumu düzeyleri en düşük 29, en yüksek 90 puan aralığındadır. Çalışmaya katılanların toplam iş doyum düzeyi dağılımları Şekil 1'de gösterilmiştir. Katılımcıların içsel iş doyumu ortalamaları 44.79 ± 7.49 , ortanca 46.00 (en düşük 20, en yüksek 60) puan aralığındadır. Katılımcıların dışsal iş doyumu ortalamaları 18.27 ± 4.64 , ortanca



Şekil 1. Çalışmaya katılanların toplam iş doyum düzeyi dağılımları

18.50 (en düşük 7, en yüksek 30) puan aralığındadır. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri %85.4'ünde (478 kişi) orta, %14.6'sında (82 kişi) yüksek olarak saptandı.

Öğretim elemanlarının cinsiyetleri ile iş doyumu düzeyleri arasında ilişki saptanmadı ($\chi^2=0.362$; $p=0.548$). Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark bulundu ($\chi^2=13.440$; $p=0.001$). Eğitim ile iş doyumu düzeyi arasındaki ilişki Tablo 1'de gösterilmiştir. Öğretim elemanlarının görev unvanı ile iş doyumu düzeyleri arasında ilişki saptanmadı ($\text{Exact } \chi^2=9.942$; $p=0.124$). Öğretim elemanlarının görev unvanı ile iş doyumu düzeyleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Çalışmaya katılanların çalışıkları fakülteler ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklıydı ($\text{Exact } \chi^2=36.875$; $p=0.001$). Fakülteler ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin ayrıntıları Tablo 3'de gösterilmiştir. Öğretim elemanlarının gelir düzeylerine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark saptandı ($KW \chi^2=12.032$, $p=0.007$). Post-hoc Dunn testine göre geliri 3500 YTL üzerinde olanlarda iş tatmini diğerlerine göre yüksek olarak belirlendi.

Öğretim elemanlarının yaşları arttıkça iş doyumu artıyordu ($r=0.098$, $p=0.023$). Katılımcıların yaşları arttıkça toplam hizmet yılı artıyordu, çalışıkları bölümdeki hizmet yılı artıyordu ($r=0.944$, $p<0.001$; $r=0.719$, $p<0.001$). Çalışmaya katılanların toplam hizmet yılı arttıkça iş doyumu artıyordu ($r=0.097$, $p=0.022$). Çalışmaya katılanların bölümdeki hizmet yılı arttıkça iş doyumu artıyordu ($r=0.097$, $p=0.022$).

İş Doyumunu Etkileyen Bağımsız Değişkenler

İş doyumu birçok bağımsız değişkenden (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, unvan, çalıştığı fakülte, gelir düzeyi, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı) etkilenmektedir. Karıştırıcı faktörleri elimine etmek için sınıflandırılma ağaçlarında Chi-Squared Automatic Interaction Detector (CHAID) analizi kullanılarak incelendi. Chi-Squared Automatic Interaction Detector Analizi; bir bağımlı ve birden fazla tahminleyici değişken arasındaki ilişkileri araştıran bir yöntemdir. CHAID algoritması bağımlı değişkeni açıklayan bağımsız değişkenler arasındaki çok yönlü etkileşimleri vermesinin yanında, bu etkileşimleri ağaç diyagramı yoluyla kolaylıkla yorumlama imkanı da vermektedir.

İş doyumu ile bağımsız değişkenlerden yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı değişkenlerinin ilişkili olduğu saptandı. İş doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken yaşı ($F=13.026$, $p<0.001$). Yaşları ≤ 26 olanların ortalama iş doyumu puanı 66.257 ± 10.700 değerleri ile diğer gruplara göre en yüksek saptandı. Yaşları 26-28 aralığında olanların ortalama iş doyumu puanı 57.558 ± 11.837 değerleri ile en düşük, yaşları 28-37 aralığında olanların ortalama iş doyumu puanı 62.460 ± 10.834 değerleri ile diğer gruplara göre orta düzeyde, yaşları >37 olanların ortalama iş doyumu puanı 65.596 ± 9.493 değerleri ile orta düzeyde saptandı.

Yaşları ≤ 26 olanların öğrenim düzeyinden etkilenmeye iddi ($F=13.485$, $p=0.001$). Öğrenim düzeyi lisans olanların ortalama iş doyumu puanı 72.435 ± 6.687 değeri ile yüksek saptandı. Öğrenim düzeyi yüksek lisans ve doktora olanların ortalama iş doyumu puanı 63.234 ± 11.042 değeri ile düşük saptandı.

Yaşları 26-28 aralığında olanların toplam hizmet süresinden etkilenmeye iddi ($F=8.189$, $p=0.021$). Toplam hizmet süresi ≤ 2 yıl olanlarda ortalama iş doyumu puanı 61.500 ± 9.709 değeri

Tablo 1. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş doyumu düzeyi arasındaki ilişki*

Eğitim düzeyi	İş Doyumu Düzeyleri		Toplam
	Orta	Yüksek	
Lisans	41 (%71.9)	16 (%28.1)	57 (%100)
Yüksek lisans	273 (%89.5)	32 (%10.5)	305 (%100)
Doktora	164 (%82.8)	34 (%17.2)	198 (%100)
Toplam	478 (%85.4)	82 (%14.6)	560 (%100)

*Pearson $\chi^2=13.440$; $p=0.001$

Tablo 2. Katılımcıların görev unvanları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki

Görev Unvanı	İş Doyumu Düzeyi		Toplam
	Orta	Yüksek	
Profesör	31 (%83.8)	6 (%16.2)	37 (%100)
Doçent	34 (%82.9)	7 (%17.1)	41 (%100)
Yardımcı Doçent	73 (%77.7)	21 (%22.3)	94 (%100)
Öğretim Görevlisi	30 (%90.9)	3 (%9.1)	33 (%100)
Uzman	14 (%93.3)	1 (%6.7)	15 (%100)
Araştırma Görevlisi	286 (%87.7)	40 (%12.3)	326 (%100)
Okutman	10 (%71.4)	4 (%28.6)	14 (%100)
Toplam	478 (%85.4)	82 (%14.6)	560 (%100)

*Exact $\chi^2=9.942$; $p=0.124$

Tablo 3. Katılımcıların çalışıkları fakülteler ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*

Fakülteler	İş Doyumu Düzeyi		Toplam
	Orta	Yüksek	
Tıp	354 (%88.9)	44 (%11.1)	398 (%100)
Mühendislik	25 (%92.6)	2 (%7.4)	27 (%100)
Mimarlık			
Fen Edebiyat	29 (%85.3)	5 (%14.7)	34 (%100)
Eğitim Fakültesi	18 (%72.0)	7 (%28.0)	25 (%100)
Rektörlük	3 (%75.0)	1 (%25.0)	4 (%100)
İktisadi ve İdari Bilimler	23 (%57.5)	17 (%42.5)	40 (%100)
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	1 (%100)	0 (%0.0)	1 (%100)
Sosyal Bilimler Enstitüsü	3 (%10)	0 (%0.0)	3 (%100)
Edirne Sağlık YO	7 (%70)	3 (%30)	10 (%100)
Edirne Teknik Bilimler	1 (%100)	0 (%0.0)	1 (%100)
Edirne Sosyal Bilimler MYO	10 (%83.3)	2 (%16.7)	12 (%100)
Yabancı Diller	4 (%80.0)	1 (%20)	5 (%100)
Toplam	478 (%85.4)	82 (%14.6)	560 (%100)

*Exact $\chi^2=36.875$; $p=0.001$, MYO: Meslek Yüksek Okulu, YO: Yüksek Okulu

ile yüksek, toplam hizmet süresi >2 yıl olanlarda ortalama iş doyumu puanı 54.438 ± 12.517 değeri ile düşük saptandı.

Yaşları 28-37 aralığında olanlar bölümdeki hizmet süresinden etkilenmekte idi ($F=6.876$, $p=0.015$). Bölümdeki hizmet süresi ≤ 1.5 yıl olanların ortalama iş doyumu puanı 60.400 ± 9.885 değeri ile diğer gruptara göre orta düzeyde, bölümdeki hizmet süresi 1.5-2 yıl aralığında olanların ortalama iş doyumu puanı 65.806 ± 8.199 değeri ile en yüksek, bölümdeki hizmet süresi >4.5 yıl olanların ortalama iş doyumu puanı 65.570 ± 9.671 değeri ile diğer gruptara göre orta düzeyde saptandı.

İş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile CHAID analizi kullanılarak yapılan ağaç diyagramı Şekil 2'de gösterilmiştir.

Tartışma

Çalışmamızda öğretim elemanlarının genel iş doyumu, İstanbul Tıp Fakültesi'nde hekimlerde yapılan çalışmadaki iş doyumuna paralel olarak orta düzeyde saptandı (7). Bu bulgular Trabzon, Malatya ve İstanbul'da hekimlerde yapılan diğer araştırmalardaki iş doyumu sonuçları ile uyumludur (8-10). Musal ve ark. (11) İzmir'de yaptıkları çalışmada ve Kurcer (12)'in Harran Üniversitesi'nde yaptıkları çalışmada ise iş doyumu düşük düzeyde saptanmıştır. Bölgeler arasındaki bu farklılıklar, iş doyumunda ücret, yönetim, işin kişiye uygunluğu ve iş arkadaşları ile ilişkiler yanında yaşanan bölgesel farklılıkların da etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların içsel iş doyumu ortalamaları 44.79 ± 7.49 'dır. Katılımcıların dışsal iş tatmini ortalamaları 18.27 ± 4.64 'dır. Öğretim

elemanlarının iş doyumu düzeyleri %85.4'ünde orta, %14.6'sında yüksek olarak saptandı ve daha önceki araştırma bulguları ile uyumlu olduğu görüldü (7, 13). Bu sonuçlar çalışanların genel ve içsel doyumlari ile kişilik gelişimi ve sistemin işleyışı boyutları arasında ilişki olabileceğini ve dışsal iş doyumunun çalışma ortamının özellikleriyle ilgili olabileceğini düşündürmektedir.

Kanada'daki çocuk doktorlarında iş doyumu yüksek saptanırken, İngiltere'deki aile hekimlerinde iş doyumlari düşük düzeyde bulunmuştur (14, 15).

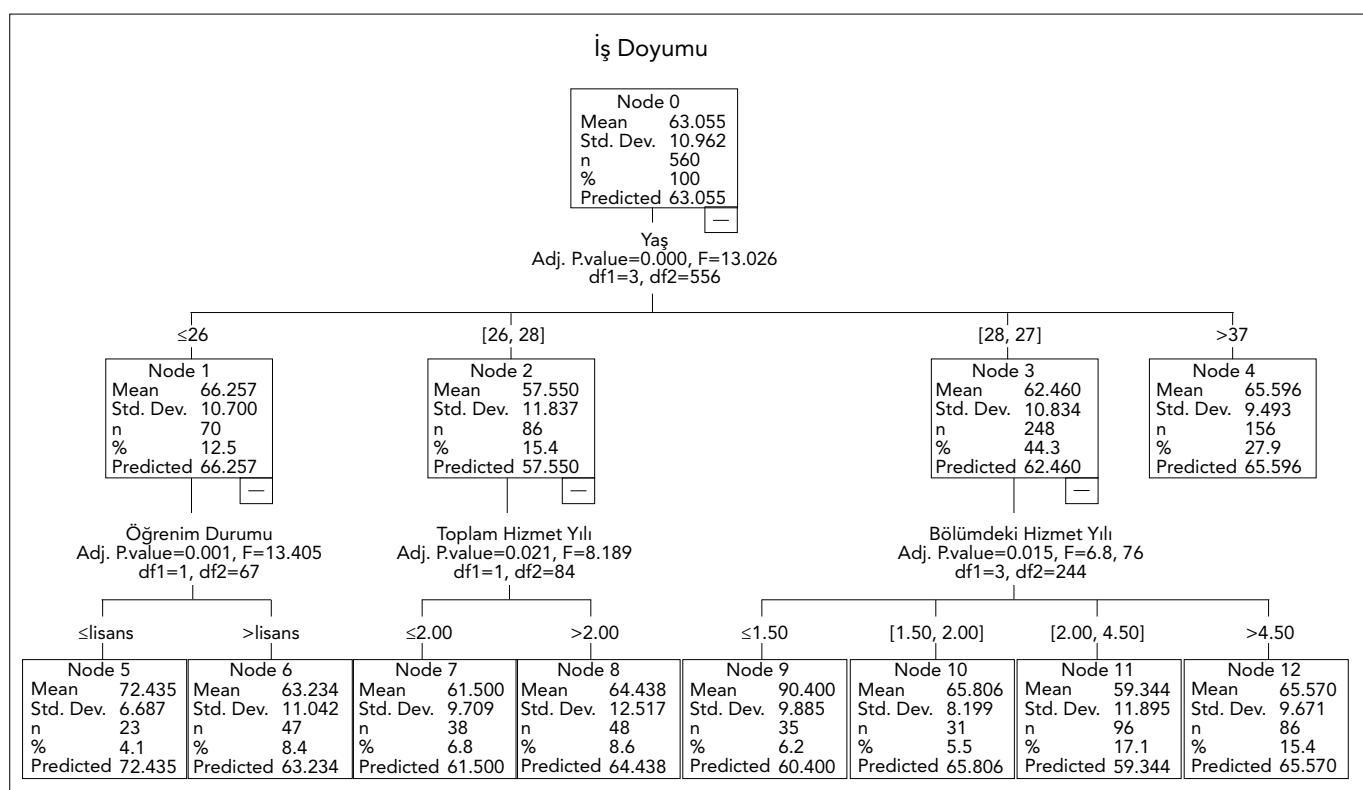
Çalışanların işlerinden memnun olmadıklarında, verimlikleri azaldığında, maddi kaynakları kısıtlı olduğunda, kendisine ve çevresine ayıracak boş zamanlarını olmadığıda işlerini severek yapmaları engellemektedir.

Çalışmamızda öğretim elemanlarının cinsiyetleri ile iş doyumu düzeyleri arasında ilişki yoktu. Bu bulgu İstanbul Tıp Fakültesinde, Samsun'daki hekimlerde ve Türkiye genelinde akademisyenlerde yapılan diğer çalışma sonuçları ile uyumlu idi (7, 16). Bu günümüzde her iki cinsin eşit oranda çalışma hayatında yer almاسından kaynaklanıyor olabilir.

Çam (13) ve ark.nın hemşirelerle yaptığı çalışmalarda da iş doyumunun cinsiyetten etkilenmediği saptanmıştır. Musal ve ark. (11) da benzer sonuçlar bildirmiştir. Ünal ve ark. Malatya'da hekimlerde yaptıkları araştırmada kadınlarında yüksek saptanmıştır (9). Yine Cooper 1989 yılında kadın hekimlerinde iş doyumunu daha yüksek saptamıştır (17).

Cinsiyetler arasındaki bu farklılıklar diğer çalışanlarla işbirliği, çalışma koşulları, örgüt içindeki görevlerin adil dağılımı ve ücretten etkileniyor olabilir.

Araştırmamızda iş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre; iş doyumunu etkileyen en



Şekil 2. İş Doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile ilgili ağaç diyagramı

önemli bağımsız değişken yaştır. Yaşları ≤26 ve >37 olanların iş doyumu yüksek saptandı. Yaşları küçük olanların yanı görevde yeni başlayanlarda bekleneler fazla, sorumlulukları az olması nedeni ile iş doyumu iyi olabilir. Çalışmamızda öğretim elemanlarının yaşları arttıkça iş tatmini artıyordu ($r=0.098$, $p=0.023$). Fırat Üniversitesi akademik personelinin yaşı arttıkça iş doyumu düzeyinin arttiği saptanmıştır. İzmir'de, Malatya'da ve Ankara'da da hekimlerde yaş ile iş doyumu ilişkisi benzerdi (10, 18, 19).

Bu çalışma sonuçlarına göre ileri yaş grubundakilerin iş yerinde tanınıyor, iş tecrübeleri nedeni ile daha nitelikli iş yapıyor, işte ilerlemiş olmaları nedeniyle iş doyumlarının daha iyi olduğu düşünülebilir. İstanbul Tıp Fakültesi'ndeki ve Samsun'daki hekimlerde yaş ile iş doyumlari arasında ilişki saptanmıştır (7, 16). Öğretmenlerde yaş düzeylerine göre ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir (20).

Lisans mezunlarının iş doyumu, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksekti ($KW \chi^2=31.259$, $p<0.001$). Bu diğer çalışmalarдан elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir (11). Hemşirelerde de eğitim düzeyleri yükseldikçe iş doyumunun arttığı saptanmıştır (21). Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi ve Türkiye kapsamında akademisyenlerde yapılan çalışmalarda ise eğitim düzeyleri ile iş doyumu arasında fark saptanmıştır. Bu farklılıklar yönetim, denetim şekli, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi etkenlerden etkilenmektedir. Araştırmamızda iş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre; yaşı 26'dan küçük olanlarda iş doyumunu etkileyen ikinci bağımsız değişken öğrenim düzeyidir. Öğrenim düzeyi lisans olanlarda iş doyumu yüksek saptandı. Üniversiteden yeni mezun olmuş, idealist, çalışmaya yeni başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklenelerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasından kaynaklanan iş doyumu yüksek bulunabilir.

Araştırmacılara göre bir asistan hekimin hekimlik yaşıntısını etkileyebilecek negatif içsel ve dışsal etmenler arasında; çalıştığı örgütsel yapı, işlevsel bağımlılık ve zorlu sınavlar, yabancı dil sorunu, yenilikleri takip etmede yaşanılan çeşitli güçlükler, düşük ücret, iş güvenliği problemi, çalışma ortamı ve koşulların zorluğu, çok fazla çalışma, çok emek isteyen iş, rutin tıbbi işlemler, uzman olduktan sonra nerede çalışacaklarının belirsiz oluşu gibi etkenler vardır (21).

Çalışmamızda da araştırma görevlilerinde iş doyumu en düşüktü ($KW \chi^2=31.200$, $p<0.001$). Akademisyenlerde yapılan bir çalışmada araştırma görevlilerinde iş tatmini düzeyi doçent ve profesörlerden yüksek bulunmuş, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışan hekimlerdeki araştırmada da iş doyumu düzeyi pratisyenlerde uzmanlardan ve asistanlardan düşük saptanmıştır (19). Statü ile iş doyumu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Hiyerarşik düzende de yüksek düzeyde olan birey, daha düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır.

Kanada Ontario'da onkoloji servislerinde çalışanlarla ve Ankara Eğitim ve Araştırma hastanesinde çocuk kliniğinde çalışanlarla yapılan araştırmalarda hekimlerde iş doyumu düzeyleri diğer sağlık personeline göre daha yüksek saptanmıştır (21,22). İstanbul'da da içsel ve dışsal doyum puanı uzmanlarda yüksek saptanmıştır (23). Ancak İstanbul Tıp Fakültesinde hekimlerde, Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi akademik personelinde yapılan çalışmalarda unvan ile iş do-

yumları arasında fark saptanmamıştır (7). Sabit bir iş güvenliği, uzman olduğu konuda etrafına ne yapılması gerektiğini söyleme şansı "yani otorite oluşу", tek başına çalışma olanağı, kendi kararlarını alabilme "yani sorumluluk", iş karşılığında tanınma ve takdir görme şansı, iş yaparken yeteneklerini kullanma veya sergileyebilme fırsatı gibi faktörler de iş doyumunun yüksek olmasına katkıda bulunmuş olabilir. Uzman hekimlerin birçoğu tıbbi uygulamalarda ekibin yönetici konumunda olup, ülkemizde aldıkları uzmanlık eğitimi nedeniyle de hizmet verdikleri hasta kitlesi tarafından saygınlık, tecrübeli, bilgili kabul edilmektedir. Bu onların iş doyumunu etkileyebilir.

Çalışmaya katılanların toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı arttıkça iş doyumu artıyordu ($r=0.097$, $p=0.022$; $r=0.097$, $p=0.022$). Bu bulgular Türkiye'de değişik illerdeki yapılan çalışma sonuçları ile uyumlu idi (10, 18, 19). Görevde toplam hizmet sürelerinin artması meslekta doyuma ulaşmasına neden olabilir. Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi akademik personelinde, İstanbul Tıp Fakültesi'nde ve Samsun'da hekimlerde yapılan çalışmalarda ise hizmet süreleri ile iş doyumlari arasında fark saptanmıştır (7, 16). Öğretmenlerde yapılan bir çalışmada hizmet süreleri ile iş doyumu düzeyleri arasında fark saptanmamıştır (20). Araştırmamızda iş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre; yaşı 26-28 aralığında olup toplam hizmet yılı 2 yılın altında olanların iş doyumu yüksek saptandı. Yaşı 28-37 aralığında olanların bölümdeki hizmet yılı arttıkça iş doyumu arttığı bulundu. Kişi-lerin hizmet sürelerinin arttıkça meslekta var olan problemlerin genelde çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısı azaldığı bu nedenle de iş doyumunun arttığı bilinmektedir.

Geliri yüksek olan öğretim elemanlarında iş doyumu yüksek saptandı ($KW \chi^2=12.032$, $p=0.007$). Makin ve ark. (23) 1988 yılında, Appleton ve ark. (24) 1998 yılında ve Ünal ve ark. (9) 2001 yılında hekimlerde yapılan çalışmalarda da gelir düzeyleri arttıkça iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan hekimlerde ile İstanbul ve Edirne'de sağlık yüksekokullarında çalışan eğiticilerde de gelir ve iş doyumu arasında doğrusal ilişki saptanmıştır (19). Chambers ve ark. (25) işi iyi olan, gelir düzeyi iyi olan ve değişik işlerde çalışanlarda iş doyumu yüksek saptamıştır. Ülkemizde ve yurt dışında hemşirelerde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur (26). Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi akademik personellerde çalışmada iş doyumu ile gelir düzeyleri arasında ilişki saptanmamıştır. İnsanları çalışmaya zorlayan en önemli etkenin ücret olduğu bilinmekte ve yapılan çalışmalar da iş tatminini belirleyen önemli faktörlerden bir tanesinin ücret olduğunu gösterilmektedir. Kişinin yaşamını sürdürmesi için gelire ihtiyacı vardır. Bu nedenle geliri yükselirse iş tatminin de aynı şekilde artacağı söylenebilir.

Sonuç

İş doyumu da tipki sağlık gibi, önem, tanı ve tedavi arz etmektedir. Sağlık nasıl insanın genel fiziksel durumunu gösteriyorsa ve de önemli ise, iş doyumu da çalışanın genel durumunu yansıtması açısından önemlidir. İş doyumu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmekte ve işe yönelmemeyi sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. İş doyumu diğer adıyla mesleki doyum, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken ola-

bilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doyumu büyük önem taşımaktadır. İş doyumu'nun olması, başka bir deyişle, işe karşı tutumun olumlu olmasına halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuç vardır. İş doyumu çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindendir. Her şeyden önce bir sosyal sorumluluk, bir etik gereklilikdir. Çalışmak kuşkusuz insanlar için bir gereksinimdir. Kişi çalışmak istiyorsa, yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler ve yönetim de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız bir hale getirmek zorundadır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Kaynaklar

1. Testa MA, Simonson DC. Assessment of quality-of-life outcomes. *N Engl J Med* 1996;334:835-40.
2. Aydemir O. Sağlıktı yaşam kalitesinin klinik uygulamalarda kullanımı. *Sağlıktı Birikim Dergisi* 2006;1:9-13.
3. Eser E. Sağlıklı ilgili yaşam kalitesinin kavramsal temelleri ve ölçümlü. *Sağlıktı Birikim Dergisi* 2006;1:1-5.
4. Ergin C. Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *HÜ Edebiyat Fakültesi Dergisi* 1995;12:37-50.
5. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *DEÜİİBF Dergisi* 2007;20:95-108.
6. Yılmaz Z, Murat M. İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütel stres kaynakları arasındaki ilişki. *F.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* 2008;18:203-22.
7. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kılan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İst Tip Fak Derg* 2003;66:56-61.
8. Aydemir O, Körögölu E. Psikiyatride kullanılan klinik ölçekler. 1.basım. Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 2006;153-62.
9. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri* 2001;4:113-8.
10. Wang X, Matsuda N, Ma H, Shinfuku N: Comparative study of quality of life between the Chinese and Japanese adolescent populations. *Psychiatry Clin Neurosci* 2000;54:147-52.
11. Musal B, Elçi OC, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim* 1995;10:2-7.
12. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Univ Tıp Fak Derg* 2005;2:10-5.
13. Çam O, Akgün E, Babacan Gümüş A, Bilge A, Ünal Keskin G. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirilmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Derg* 2005;6:213-20.
14. Bennett S, Plint A, Clifford TJ. Burnout, psychological morbidity, job satisfaction, and stress: a survey of Canadian hospital based child protection professionals. *Arch Dis Child* 2005;90:1112-6.
15. Thommasen HV, Lavancy M, Connelly I, Berkowitz J, Grzybowski S. Mental health, Job satisfaction, ang intention to relocate. *CFP* 2001;47:737-44.
16. Sünter AT, Canbaz S, Dabak S, Öz H, Peşken Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Derg* 2006;16:9-14.
17. Cooper CL, Rout U, Faragher B. Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *Br Med J* 1989;298:366-70.
18. Erol A, Sarıcıçek A, Güleren S. Asistan hekimlerde tükenmişlik: iş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Derg* 2007;8:241-7.
19. Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özer M. Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Derg* 2002;44:423-7.
20. Avşaroğlu S, Deniz E, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2005;14:115-30.
21. Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L, Willian AR, Montesanto B, Evans WK. Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. *CMAJ* 2000;163:166-9.
22. Kocababaşoğlu N, Vural M, Uludüz DU. Uzman ve asistan statüsündeki bir grup hekime mesleki doygunluk, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi. *Yeni Symposium* 2001;39:168-73.
23. Makin PJ, Rout U, Cooper CL. Job satisfaction and occupational stress among general practitioners-a pilot study. *JR Coll Pract* 1988;38:303-6.
24. Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, source of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *British Journal of General Practice* 1998;48:1059-63.
25. Chambers R, Wall D, Campbell I. Stresses,coping mechanisms job satisfaction in general practitioner registrars. *Br J Gen Pract* 1996;46:343-8.
26. Kunaviktikul W, Nuntasupawat R, Srisuphan W, Booth RZ. Relationships among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of Professional nurses in Thailand. *Nursing and Health Sciences* 2000;2:9-16.