

1 AKADEMİSYENLERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2 ÖZET

3 **Giriş:** Akademisyenlik özveri ve dolayısıyla mesleki tatmin gerektiren alanlardan biridir. Bu çalışmada
4 Trakya Üniversitesinde çalışan tüm akademik personelin sosyodemografik özellikleri ile iş doyumunu
5 düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır.

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

10 **Bulgular:** %47'si (n=263) kadın, %53'ü (n=297) erkek olan 560 katılımcının yaş ortalaması
11 33,86±7,33'tü. Öğretim elemanlarının genel iş doyumunu ortalamaları 63,06±10,96, ortanca 64,00'tü.
12 Katılımcıların içsel iş doyumunu ortalamaları 44,79±7,49, dışsal iş doyumunu ortalamaları 18,27±4,64
13 olarak saptandı. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri %85,4'ünde (n=478) orta, %14,6'sında
14 (n=82) yüksek olarak saptandı. Gelir düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark
15 saptandı. Yapılan CHAID analizinde iş doyumunu ile bağımsız değişkenlerden yaş, öğrenim durumu,
16 toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı değişkenlerinin ilişkili olduğu saptandı.

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

22 **Anahtar sözcükler:** Öğretim görevlileri, İş doyumunu, Etkileyen faktörler

23

24 FACTORS EFFECTING JOB SATISFACTION AMONG ACADEMIC STAFF

25 SUMMARY

26 **Introduction:** In this paper, we aimed to investigate the job satisfaction levels of all academic staff in
27 Trakya University, along with their socioeconomic features.

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

32 **Data:** The mean age of 560 participants was 33.86±7.33 years, of whom 47% (n=263) were female
33 and 53% (n=297) male. Of the participants, the mean levels were 63.06±10.96 for general,
34 44.79±7.49 for intrinsic, and 18.27±4.64 for extrinsic job satisfaction. 85.4% of the academic staff
35 (n=478) had a moderate level of satisfaction, whereas 14.6% (n=82) had a higher level. There was a
36 significant relationship between income and job satisfaction levels. With the CHAID analysis, it is

37 determined that job satisfaction had a relationship with age, education status, total years of service
38 and years of service in current department.

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

43 **Keywords:** Educational personnel, Job satisfaction, Precipitating factors

44

45 **GİRİŞ**

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

52 Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumlulukların yüklenmesi
53 ve ilişkilerin karmaşıklaşması ruh sağlığını etkilemektedir. Kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla
54 çalışan bireylerin yaşamında daha da önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle akademisyenlik, yoğun
55 olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir. Üniversitelerde görev yapan öğretim
56 elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, doyum vermeyen ödül yapısı,
57 gelir düzeyindeki düşüklük, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro
58 tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı,
59 sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma
60 koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun bu durumu
61 kolaylaştırmaktadır (4,5).

62 Bu çalışmada Trakya Üniversitesinde çalışan tüm akademik personelin sosyodemografik
63 özellikleri ile iş doyumunu düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır.

64 **GEREÇ VE YÖNTEMLER**

65 Bu araştırma, Trakya Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumlarını belirlemek amacıyla
66 kesitsel tanımlayıcı desende tasarlandı. Araştırma evreni Trakya Üniversitesi'nde görev yapmakta
67 olan tüm öğretim elemanlarından oluşmaktaydı. Çalışmanın yapıldığı dönemde Trakya Üniversitesi'ne
68 kayıtlı 1236 öğretim elemanı bulunmaktaydı. Yapılan görüşmelerden sonra 560 öğretim elemanı
69 araştırmaya katılmayı kabul etti. Böylece araştırma evreninin %45,3'üne ulaşıldı. Ulaşılamayan
70 öğretim elemanları çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler ile anketlerin dağıtımında Trakya
71 Üniversitesi'nde olmayan öğretim elemanlarından oluşmaktaydı.

72 Araştırmada öğretim elemanlarının sosyodemografik özellikleri ve iş doyumunu düzeylerini
73 sorgulayan araştırma anketi bir zarf içinde araştırmanın amacını belirten bir yazıyla birlikte
74 araştırmaya katılanlara dağıtıldı, ölçek formu doldurduktan sonra kimlik belirtilmeksizin zarfın
75 kapatılarak teslim edilmesi istendi.

76 Bu araştırmada çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla, 1967 yılında Weiss, Dawis,
77 England ve Lofquist tarafından gerçekleştirilen ve daha sonra aynı kişiler tarafından içsel ve dışsal
78 tatmin durumları ile ilgili maddeler birleştirilerek soru sayısı 100'den 20'ye indirilen Minnesota
79 Tatmin lği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanıldı. Ölçek, Telman (1988)
80 tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak endüstride çalışanların iş
81 doyum düzeylerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Telman lğin Cronbach's Alpha katsayısını
82 0,92, ıtak ise 0,90 olarak hesaplamıştır(6).

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

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

88 **BULGULAR**

89 Araştırma sonunda 560 kişiye ait verilerin analizi yapıldı. %47'si (263 kişi) kadın, %53'
90 (n=297) erkek olan katılımcıların yaş ortalaması 33,86±7,33'd (ortanca 32,00). Yaş dağılımı en düşük
91 20 yaş, en yüksek 72 yaş aralığındaydı.

92 Katılımcıların toplam hizmet yılı ortalaması 9,15±7,31 yıl, ortanca 7,00 (en düşük 3 ay, en fazla
93 42 yıl) olarak bulundu. Katılımcıların çalıştıkları bölümdeki hizmet yılı ortalaması 5,45±5,10, ortanca
94 3,5 (en düşük 3 ay en fazla 30 yıl) olduğu saptandı.

95 Öğretim elemanlarının ailelerinden destek görme ile ilgili soruya cevapları %37,7'sinin
96 (n=211) destek görmediği, %62,3'unun (n=349) destek gördüğü sekindeydi. Çalışmaya katılanların
97 %73,0'u (n=409) mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulamadığına inanıyor, %27,0'si (n=151)
98 mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulduğuna inandığı sekinde cevapladılar.

99 Katılımcıların %29,8'inin (n=167) geçimini sağlamak için, %56,8'inin (n=318) sevdiği için,
100 %10,0'unun (n=56) toplumda kabul gördüğü için, %3,4'unun (n=19) başka iş bulamadığı için mesleğe
101 devam ettiği saptandı. Öğretim elemanlarının %32,7'si (n=183) mesleğin kendilerine çok uygun,
102 %51,3'u (n=287) uygun, %15,0'i (n=84) kısmen uygun, %1,1'i (n=6) uygun olmadığını söylediler.
103 Katılımcıların %84,8'inin (n=475) mesleği isteyerek seçtiği, %15,2'sinin (n=85) mesleği istemeden
104 seçtiği saptandı.

105 Katılımcıların %11,4' (n=64) meslekteki verimliliklerini çok iyi olarak görürken, %43,8'i
106 (n=245) iyi, %39,8'i (n=222) normal, %5,2'si (n=29) kötü ve çok kötü olarak görmekteydi.
107 Katılımcıların %10,7'sinin (n=60) mesleklerindeki gelecekleri ile ilgili düşüncelerinin iyi, %40,0'inin
108 (n=224) iyi, %36,3'ünün (n=203) normal, %13'ünün (n=73) kötü veya çok kötü olduğu saptandı.

109 Katılımcıların alışma ortamından memnuniyetleri incelendiğinde, katılımcıların yalnızca
110 %5,4' (n=30) her zaman memnun olduğunu belirtirken, %33,8 (n=189) oğu zaman, %36,3 (n=222)
111 bazen ve %15,4 (n=86) nadiren memnun olduğunu ifade etmiş, ve %5,9 (n=33) katılımcı çalışma
112 ortamından hiçbir zaman memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların üstlerinden takdir
113 görme durumları incelendiğinde %5,0'inin (n=28) her zaman, %25,0'inin (n=140) oğu zaman,
114 %40,2'sinin (n=225) bazen, %21,8'inin (n=122) nadiren, %8,0'inin (n=45) hiçbir zaman takdir

115 görmediği saptandı. Çalışmaya katılanların günlük iş yükünü %16,6'sı (n=93) çok fazla, %31,4'u
116 (n=176) fazla, %46,6'sı (n=261) normal, %4,5'si (n=25) az, %0,9'u (n=5) önemsiz olduğu şeklinde
117 cevapladılar.

118 Öğretim elemanlarının genel iş doyumunu ortalamaları $63,06 \pm 10,96$, ortanca $64,00$ 'tü.
119 Katılımcıların genel iş doyumunu düzeyleri en düşük 29, en yüksek 90 puan aralığındadır. Çalışmaya
120 katılanların toplam iş doyum düzeyi dağılımları Şekil 1' de gösterilmiştir. Katılımcıların içsel iş doyumunu
121 ortalamaları $44,79 \pm 7,49$, ortanca $46,00$ (en düşük 20, en yüksek 60) puan aralığındadır. Katılımcıların
122 dışsal iş doyumunu ortalamaları $18,27 \pm 4,64$, ortanca $18,50$ (en düşük 7, en yüksek 30) puan
123 aralığındadır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri %85,4'ünde (478 kişi) orta, %14,6'sında (82
124 kişi) yüksek olarak saptandı.

125 Öğretim elemanlarının cinsiyetleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişki saptanmadı (Pearson
126 $\chi^2=0,362$; $p=0,548$). Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark
127 bulundu (Pearson $\chi^2=13,440$; $p=0,001$). Eğitim ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişki Tablo 1'de
128 gösterilmiştir. Öğretim elemanlarının görev unvanı ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişki saptanmadı
129 (Exact $\chi^2=9,942$; $p=0,124$). Öğretim elemanlarının görev unvanı ile iş doyumunu düzeyleri Tablo 2'de
130 gösterilmiştir.

131 Çalışmaya katılanların çalıştıkları fakülteler ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklıydı
132 (Exact $\chi^2=36,875$; $p=0,001$). Fakülteler ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin ayrıntıları Tablo 3'
133 de gösterilmiştir. Öğretim elemanlarının gelir düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı
134 fark saptandı (KW $\chi^2=12,032$, $p=0,007$). Post-hoc Dunn testine göre geliri 3500 YTL üzerinde
135 olanlarda iş tatmini diğerlerine göre yüksek olarak belirlendi.

136 Öğretim elemanlarının yaşları arttıkça iş doyumunu artıyordu ($r=0,098$, $p=0,023$). Katılımcıların
137 yaşları arttıkça toplam hizmet yılı artıyordu, çalıştıkları bölümdeki hizmet yılı artıyordu ($r=0,944$,
138 $p<0,001$; $r=0,719$, $p<0,001$). Çalışmaya katılanların toplam hizmet yılı arttıkça iş doyumunu artıyordu
139 ($r=0,097$, $p=0,022$). Çalışmaya katılanların bölümdeki hizmet yılı arttıkça iş doyumunu artıyordu
140 ($r=0,097$, $p=0,022$).

141 İş Doyumunu Etkileyen Bağımsız Değişkenler

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

149 İş doyumunu ile bağımsız değişkenlerden yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı ve bölümdeki
150 hizmet yılı değişkenlerinin ilişkili olduğu saptandı. İş doyumunu etkileyen en önemli bağımsız
151 değişken yaştı ($F=13,026$, $p<0,001$). Yaşları ≤ 26 olanların ortalama iş doyumunu puanı $66,257 \pm 10,700$
152 değerleri ile diğer gruplara göre en yüksek saptandı. Yaşları 26-28 aralığında olanların ortalama iş
153 doyumunu puanı $57,558 \pm 11,837$ değerleri ile en düşük, yaşları 28-37 aralığında olanların ortalama iş

154 doyumunu puanı $62,460 \pm 10,834$ değerleri ile diğer gruplara göre orta düzeyde, yaşları >37 olanların
155 ortalama iş doyumunu puanı $65,596 \pm 9,493$ değerleri ile orta düzeyde saptandı.

156 Yaşları ≤ 26 olanların öğrenim düzeyinden etkilenmekte idi ($F=13,485$, $p=0,001$). Öğrenim
157 düzeyi lisans olanların ortalama iş doyumunu puanı $72,435 \pm 6,687$ değeri ile yüksek saptandı. Öğrenim
158 düzeyi yüksek lisans ve doktora olanların ortalama iş doyumunu puanı $63,234 \pm 11,042$ değeri ile düşük
159 saptandı.

160 Yaşları 26-28 aralığında olanların toplam hizmet süresinden etkilenmekte idi ($F=8,189$,
161 $p=0,021$). Toplam hizmet süresi ≤ 2 yıl olanlarda ortalama iş doyumunu puanı $61,500 \pm 9,709$ değeri ile
162 yüksek, toplam hizmet süresi >2 yıl olanlarda ortalama iş doyumunu puanı $54,438 \pm 12,517$ değeri ile
163 düşük saptandı.

164 Yaşları 28-37 aralığında olanlar bölümdeki hizmet süresinden etkilenmekte idi ($F=6,876$,
165 $p=0,015$). Bölümdeki hizmet süresi $\leq 1,5$ yıl olanların ortalama iş doyumunu puanı $60,400 \pm 9,885$ değeri
166 ile diğer gruplara göre orta düzeyde, bölümdeki hizmet süresi 1,5-2 yıl aralığında olanların ortalama iş
167 doyumunu puanı $65,806 \pm 8,199$ değeri ile en yüksek, bölümdeki hizmet süresi 2-4,5 aralığında olanların
168 ortalama iş doyumunu puanı $59,344 \pm 11,895$ değeri ile en düşük saptandı. Bölümdeki hizmet süresi $>4,5$
169 yıl olanların ortalama iş doyumunu puanı $65,570 \pm 9,671$ değeri ile diğer gruplara göre orta düzeyde
170 saptandı.

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

173 **TARTIŞMA**

174 Çalışmamızda öğretim elemanlarının genel iş doyumunu, İstanbul Tıp Fakültesi'nde hekimlerde
175 yapılan çalışmadaki iş doyumuna paralel olarak orta düzeyde saptandı (7). Bu bulgular Trabzon,
176 Malatya ve İstanbul'da hekimlerde yapılan diğer araştırmalardaki iş doyumunu sonuçları ile uyumludur
177 (8,9,10). Musal ve ark. (11) İzmir'de yaptıkları çalışmada ve Kurçer (12)'in Harran Üniversitesi'nde
178 yaptıkları çalışmada ise iş doyumunu düşük düzeyde saptanmıştır. Bölgeler arasındaki bu farklılıklar, iş
179 doyumunda ücret, yönetim, isin kişiye uygunluğu ve iş arkadaşları ile ilişkiler yanında yaşanan
180 bölgesel farklılıkların da etkili olabileceğini düşündürmektedir.

181 Katılımcıların içsel iş doyumunu ortalamaları $44,79 \pm 7,49$ 'dır. Katılımcıların dışsal iş tatmini
182 ortalamaları $18,27 \pm 4,64$ 'dir. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri %85,4'ünde orta,
183 %14,6'sında yüksek olarak saptandı ve daha önceki araştırma bulguları ile uyumlu olduğu görüldü
184 (7,13). Bu sonuçlar çalışanların genel ve içsel doyumları ile kişilik gelişimi ve sistemin işleyişi boyutları
185 arasında ilişki olabileceğini ve dışsal iş doyumunun çalışma ortamının özellikleriyle ilgili olabileceğini
186 düşündürmektedir.

187 Kanada'daki çocuk doktorlarında iş doyumunu yüksek saptanırken, İngiltere'deki aile
188 hekimlerinde iş doyumları düşük düzeyde bulunmuştur (14,15).

189 Çalışanların işlerinden memnun olmadıklarında, verimlikleri azaldığında, maddi kaynakları
190 kısıtlı olduğunda, kendisine ve çevresine ayıracak boş zamanlarını olmadığında işlerini severek
191 yapmaları engellenmektedir.

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

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

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

202 Araştırmamızda iş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre;
203 iş doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken yaştır. Yaşları ≤ 26 ve >37 olanların iş doyumunu
204 yüksek saptandı. Yaşları küçük olanların yani göreve yeni başlayanlarda beklentiler fazla,
205 sorumlulukları az olması nedeni ile iş doyumunu iyi olabilir. Çalışmamızda öğretim elemanlarının yaşları
206 arttıkça iş tatmini artıyordu ($r=0,098$, $p=0,023$). Fırat Üniversitesi akademik personelinin yaşı arttıkça
207 iş doyumunu düzeyinin arttığı saptanmıştır. İzmir'de, Malatya'da ve Ankara'da da hekimlerde yaş ile iş
208 doyumunu ilişkisi benzerdi (10,18,19).

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

214 Lisans mezunlarının iş doyumunu, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksekti (KW
215 $\chi^2=31,259$, $p<0,001$). Bu diğer çalışmalardan elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir (11).
216 Hemşirelerde de eğitim düzeyleri yükseldikçe iş doyumunun arttığı saptanmıştır (21). Kıbrıs
217 Yakındoğu Üniversitesi ve Türkiye çapında akademisyenlerde yapılan çalışmalarda ise eğitim düzeyleri
218 ile iş doyumunu arasında fark saptanmamıştır. Bu farklılıklar yönetim, denetim şekli, çalışma arkadaşları
219 ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi etkenlerden etkilenmektedir. Araştırmamızda iş doyumunu
220 etkileyen bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre; yaşı 26'dan küçük olanlarda iş
221 doyumunu etkileyen ikinci bağımsız değişken öğrenim düzeyidir. Öğrenim düzeyi lisans olanlarda iş
222 doyumunu yüksek saptandı. Üniversiteden yeni mezun olmuş, idealist, çalışmaya yeni başladıklarında
223 işin yeniliğinden ve ilk beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasından kaynaklanan
224 iş doyumunu yüksek bulunabilir.

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

230 Çalışmamızda da araştırma görevlilerinde iş doyumunu en düşüktü (KW $\chi^2=31,200$, $p<0,001$).
231 Akademisyenlerde yapılan bir çalışmada araştırma görevlilerinde iş tatmini düzeyi doçent ve

232 profesörlerden yüksek bulunmuş, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışan hekimlerdeki araştırmada da iş
233 doyumunu düzeyi pratisyenlerde uzmanlardan ve asistanlardan düşük saptanmıştır (19). Statü ile iş
234 doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Hiyerarşik düzende de yüksek düzeyde olan
235 birey, daha düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır.

236 Kanada Ontario' da onkoloji servislerinde çalışanlarla ve Ankara Eğitim ve Araştırma
237 hastanesinde çocuk kliniğinde çalışanlarla yapılan araştırmalarda hekimlerde iş doyumunu düzeyleri
238 diğer sağlık personeline göre daha yüksek saptanmıştır (21). İstanbul'da da içsel ve dışsal doyum
239 puanı uzmanlarda yüksek saptanmıştır (23). Ancak İstanbul Tıp Fakültesinde hekimlerde, Kıbrıs
240 Yakındoğu Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi akademik personeline yapılan çalışmalarda unvan ile iş
241 doyumları arasında fark saptanmamıştır (7). Sabit bir iş güvencesi, uzman olduğu konuda etrafına ne
242 yapılması gerektiğini söyleme şansı "yani otorite oluşu", tek başına çalışma olanağı, kendi kararlarını
243 alabilme "yani sorumluluk", iş karşılığında tanınma ve takdir görme şansı, işi yaparken yeteneklerini
244 kullanma veya sergileyebilme fırsatı gibi faktörler de iş doyumunun yüksek oluşuna katkıda bulunmuş
245 olabilir. Uzman hekimlerin birçoğu tıbbi uygulamalarda ekibin yöneticisi konumunda olup, ülkemizde
246 aldıkları uzmanlık eğitimi nedeniyle de hizmet verdikleri hasta kitlesi tarafından saygın, tecrübeli,
247 bilgili kabul edilmektedir. Bu onların iş doyumunu etkileyebilir.

248 Çalışmaya katılanların toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı arttıkça iş doyumunu
249 artıyordu ($r=0,097$, $p=0,022$; $r=0,097$, $p=0,022$). Bu bulgular Türkiye'de değişik illerdeki yapılan
250 çalışma sonuçları ile uyumlu idi (10,18,19). Görevde toplam hizmet sürelerinin artması meslekte
251 doyuma ulaşmalarına neden olabilir. Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi akademik personeline, İstanbul
252 Tıp Fakültesi'nde ve Samsun'da hekimlerde yapılan çalışmalarda ise hizmet süreleri ile iş doyumları
253 arasında fark saptanmamıştır (7,16). Öğretmenlerde yapılan bir çalışmada hizmet süreleri ile iş
254 doyumunu düzeyleri arasında fark saptanmamıştır (20). Araştırmamızda iş doyumunu etkileyen
255 bağımsız değişkenler ile yapılan CHAID analizine göre; yaşları 26-28 aralığında olup toplam hizmet yılı
256 2 yılın altında olanların iş doyumunu yüksek saptandı. Yaşları 28-37 aralığında olanların bölümdeki
257 hizmet yılı arttıkça iş doyumunu arttırdığı bulundu. Kişilerin hizmet sürelerinin arttıkça meslekte var olan
258 problemlerin genelde çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısı azaldığı bu nedenle de iş doyumunun arttığı
259 bilinmektedir.

260 Geliri yüksek olan öğretim elemanlarında iş doyumunu yüksek saptandı (KW $\chi^2=12,032$,
261 $p=0,007$). Makin ve ark. (23) 1988 yılında, Appleton ve ark. (24) 1998 yılında ve Ünal ve ark. (9) 2001
262 yılında hekimlerde yapılan çalışmalarında da gelir düzeyleri arttıkça iş doyumunun arttığı
263 saptanmıştır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan hekimlerde ile İstanbul ve Edirne'de sağlık
264 yüksekokullarında çalışan eğitimcilerde de gelir ve iş doyumunu arasında doğrusal ilişki saptanmıştır (19).
265 Chambers ve ark. (25) işi iyi olan, gelir düzeyi iyi olan ve değişik işlerde çalışanlarda iş doyumunu yüksek
266 saptamıştır. Ülkemizde ve yurt dışında hemşirelerde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar
267 bulunmuştur (26). Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi akademik personellerinde
268 çalışmalarda iş doyumunu ile gelir düzeyleri arasında ilişki saptanmamıştır. İnsanları çalışmaya zorlayan
269 en önemli etkenin ücret olduğu bilinmekte ve yapılan çalışmalar da iş tatminini belirleyen önemli
270 faktörlerden bir tanesinin ücret olduğunu gösterilmektedir. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gelire
271 ihtiyacı vardır. Bu nedenle geliri yükselirse iş tatmininin de aynı şekilde artacağı söylenebilir.

272 **SONUÇ**

273 İş doyumunu da tıpkı sağlık gibi, önem, tanı ve tedavi arz etmektedir. Sağlık nasıl insanın genel
274 fiziksel durumunu gösteriyorsa ve de önemli ise, iş doyumunu da çalışanın genel durumunu yansıtmaması
275 açısından önemlidir. İş doyumunu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmekte ve işe
276 yönelmeyi sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu diğer adıyla mesleki doyum,
277 kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek
278 dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doyumunu büyük önem
279 taşımaktadır. İş doyumunun olması, başka bir deyişle, işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya
280 çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuç vardır. İş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli
281 faktörlerindedir. Her şeyden önce bir sosyal sorumluluk, bir etik gerekliliktir. Çalışmak kuşkusuz
282 insanlar için bir gereksinimdir. Kişi çalışmak istiyorsa, yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde
283 geçiriyorsa, yöneticiler ve yönetim de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız bir hale getirmek
284 zorundadır.

285

286 KAYNAKLAR

- 287 1. Testa MA, Simonson DC. Assessment of quality-of-life outcomes. N Engl J Med
288 1996;334(13):835-40.
- 289 2. Aydemir O. Sağlıkta yaşam kalitesinin klinik uygulamalarda kullanımı. Sağlıkta Birikim Dergisi
290 2006;1(2):9-13.
- 291 3. Eser E. Sağlıkla ilgili yaşam kalitesinin kavramsal temelleri ve ölçümü. Sağlıkta Birikim Dergisi
292 2006;1(2):1-5.
- 293 4. Ergin C. Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. HÜ Edebiyat
294 Fakültesi Dergisi 1995;12(1-2):37-50.
- 295 5. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin
296 akademik personel üzerine bir uygulama. DEÜİİBF Dergisi 2007;20(2):95-108.
- 297 6. Yılmaz Z, Murat M. İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları
298 arasındaki ilişki. F.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 2008;18(2):203-22.
- 299 7. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. İst
300 Tıp Fak Derg 2003;66(1):56-61.
- 301 8. Aydemir O, Köroğlu E. Psikiyatride kullanılan klinik ölçekler. 1.basım. Ankara: Hekimler Yayın
302 Birliği,2006.153-62.
- 303 9. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam
304 doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri 2001;4:113-8.
- 305 10. Wang X, Matsuda N, Ma H, Shinfuku N: Comparative study of quality of life between the
306 Chinese and Japanese adolescent populations. Psychiatry Clin Neurosci 2000;54:147-52.
- 307 11. Musal B, Elçi OC, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim
308 1995;10(68):2-7.

- 309 12. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri.
310 Harran Univ Tıp Fak Derg 2005;2(3):10-5.
- 311 13. Çam O, Akgün E, Babacan Gümüş A, Bilge A, Ünal Keskin G. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları
312 hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirilmeleri ile iş
313 doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Derg 2005;6:213-20.
- 314 14. Bennett S, Plint A, Clifford TJ. Burnout, psychological morbidity, job satisfaction, and stres: a
315 survey of Canadian hospital based child protection professionals. Arch Dis Child
316 2005;90:1112-6.
- 317 15. Thommasen HV, Lavancy M, Connelly I, Berkowitz J, Grzybowski S. Mental health, Job
318 satisfaction, ang intention to relocate. CFP 2001;47:737-44.
- 319 16. Sünter AT, Canbaz S, Dabak S, Öz H, Peşken Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı
320 gerginlik ve iş doyum düzeyleri. Genel Tıp Derg 2006;16(1):9-14.
- 321 17. Cooper CL, Rout U, Faragher B. Mental health, job satisfaction, and job stres among general
322 practitioners. Br Med J 1989;298:366-70.
- 323 18. Erol A, Sarıççek A, Gülseren S. Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyum ve depresyonla
324 ilişkisi. Anadolu Psikiyatri Derg 2007;8:241-7.
- 325 19. Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özer M. Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf
326 tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Derg 2002;44(4):423-7.
- 327 20. Avşaroğlu S, Deniz E, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyum iş doyum ve
328 mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
329 2005;14:115-130.
- 330 21. Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L, Willian AR, Montesanto B, Evans WK. Cancer care
331 workers in Ontario: prevalence of burnout, job stres and job satisfaction. CMAJ
332 2000;163(2):166-9.
- 333 22. Kocabaşoğlu N, Vural M, Uludüz DU. Uzman ve asistan statüsündeki bir grup hekime mesleki
334 doyunluk, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi. Yeni Symposium
335 2001;39(4):168-73.
- 336 23. Makin PJ, Rout U, Cooper CL. Job satisfaction and occupational stres among general
337 practitioners-a pilot study. JR Coll Pract 1988;38:303-6.
- 338 24. Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, source of stres and psychological
339 symptoms among general practitioners in Leeds. British Journal of General Practice
340 1998;48:1059-63.
- 341 25. Chambers R, Wall D, Campbell I. Stresses, coping mechanisms job satisfaction in general
342 practitioner registrars. Br J Gen Pract 1996;46:343-8.

343 26. Kunaviktikul W, Nuntasupawat R, Srisuphan W, Booth RZ. Relationships among conflict,
344 conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of Professional nurses in
345 Thailand. *Nursing and Health Sciences* 2000;2:9-16.

346

347

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)

348

*Pearson $\chi^2=13,440$; $p=0,001$.

349

350

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)

351

*Exact $\chi^2=9,942$; $p=0,124$.

352

353

354

355

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

Fakülteler	İş doyumu düzeyi		Toplam
	Orta	Yüksek	
Tıp	354 (%88,9)	44 (%11,1)	398 (%100)
Mühendislik mimarlık	25 (%92,6)	2 (%7,4)	27 (%100)
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 idari 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)

356

*Exact $\chi^2=36,875$; $p=0,001$. **MYO**: Meslek yüksek okulu, **YO**: Yüksek okulu.

357

358

359

Şekil 1. Çalışmaya katılanların toplam iş doyum düzeyi dağılımları

360

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