

Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hasta Bakıcı ve Hizmetlilerde İş Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma, Aydın, 2016

The Impact of Job Satisfaction on the Life Satisfaction of Nurses and Caregivers in a University Hospital: A Cross-sectional Study, Aydın, 2016

Esma ÖZAYDIN¹, Fatma ÇAKIR², Burak ÇAPACI², Neslihan ŞEKER¹, Pınar OKYAY³

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı bir üniversite hastanesinde çalışan hasta bakıcı ve hizmetlilerde iş doyumunun yaşam doyumuna etkisinin incelenmesidir.

Yöntem: Kesitsel tipteki bu çalışma Aralık 2015 – Mayıs 2016 tarihlerinde Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmış olup toplam 216 kişiye ulaşılmıştır. Veriler; sosyodemografik özellikler ve Türkçe geçerliliği güvenilirliği alınmış olan İş Doyum Ölçeği (İDÖ) ve Yaşam Doyum Ölçeği'ni (YDÖ) içeren anketler ile toplanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, Student t, tek yönlü ANOVA, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Tip-1 (α) hata, 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların %56'sı hasta bakıcıdır. Katılımcıların İDÖ ortanca skoru:125 (min:78-maks:183), YDÖ ortanca skoru 17'dir (min:5-maks:35). İDÖ ve YDÖ skorları arasında (ρ :0,201, p :0,003) ve YDÖ skoru ile İDÖ alt boyutlarından ödeme (ρ :0,166, p :0,015), yan haklar (ρ :0,142, p :0,036), koşullu ödüller (ρ :0,159, p :0,019) ile arasında pozitif yönde zayıf korelasyon bulunmuştur.

Sonuç: İş doyumunu yaşam doyumunu etkilemektedir. Çalışanlara yan haklar tanınması, ödemelerin artırılması ve ödüllendirmelerin yapılması ile yaşam doyumunun artacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Hasta bakıcı, Hizmetli

ABSTRACT

Objective: Examining the effect of job satisfaction on life satisfaction in nurses and caregivers in a university hospital.

Method: This cross-sectional study was conducted between December 2015-May 2016 with 216 participants in Adnan Menderes University Practice and Research Hospital. The data were collected by questionnaires which includes socio-demographic characteristics, Job Satisfaction Survey (JSS), Life Satisfaction Survey (LSS), both valid in Turkish. Descriptive statistics, Student t, one-way ANOVA, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis, Spearman correlation analyzes were used. The type-1 (α) error is assumed to be 0.05.

Results: 56% of the participants were nurses. Participants' median JSS was 125 (min:78-max:183), median LSS was 17 (min:5-max:35). There was a weak positive correlation between the JSS and LSS scores (ρ :0.201, p :0.003) and between the LSS and the subscales of JSS pay (ρ :0.166, p :0.015), side rights (ρ :0.142, p :0.036), and conditional prizes (ρ :0.159, p :0.019).

Conclusion: Job satisfaction affects life satisfaction. It's considered that life satisfaction will increase with the provision of side benefits to employees, increase of payments and rewarding.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Nurses, Caregivers

GİRİŞ

İş hayatı, bireyin yaşamının en önemli parçasıdır. İnsanlar gündelik hayatlarını devam ettirebilmek ve toplumda kendilerini ifade edebilmek için çalışmak zorundadır. Günlerinin büyük

bölümünü çalışarak geçiren insanlar, iş dışındaki zamanlarında bile işlerini düşünmektedirler. Bundan dolayıdır ki, bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve doyumunu iş dışındaki yaşamını da etkilemektedir. İş doyumunu ile ilgili çalışmalar ilk kez 1920'lerde yapılmış olup; çalışanların işe bağlı doyumlarının artmasının iş kalitesini artıracığı fikri 1940'larda önem kazanmaya başlamıştır (1). İş doyumunu, insanların işiyle ve işinin değişik yönleriyle ilgili ne hissettiği olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, aynı işi yapan bazı insanlar işlerinden hoşlanırken, bazıları nefret etmektedir (2). Bir diğer ifadeyle iş doyumunu, bireylerin yaptıkları işin, iş hayatından beklentilerinin ne kadarını karşıladığına yönelik algılayış biçimleridir (1). Bireysel mutluluk

1.Hemş. Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi

2.Arş.Gör. Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı

3.Prof. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

E-posta Adresi:fatmasenturk90@hotmail.com

Çalışmanın 313 kelimelik özeti Adnan Menderes Üniversitesi 1. Uluslararası Sağlık Bilimleri Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Gönderim Tarihi:09.01.2018 - Kabul Tarihi: 08.06.2018

anlamına gelen yaşam doyumu ise, ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından çalışılmıştır. Neugarten'a göre yaşam doyumu, birçok alt boyutu olan ve kişinin beklentileriyle elde ettikleri arasında ne hissettiğini gösteren bir kavramdır (3).

İş doyumunun yaşam doyumu ile ilişkisi ise ilk kez Brayfield ve ark. tarafından incelenmiştir. Çalışanların iş kalitesinin artmasıyla birlikte, iş doyumunun ve buna bağlı olarak yaşam doyumunun artıp artmadığı tartışılmış ve aralarındaki ilişki ortaya konulmuştur (4). Son yıllarda bu ilişki ile ilgili fazlaca çalışma yapılmış olup, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediği, yaşam doyumunun da iş doyumunu etkilediği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla iş ve yaşam doyumu birbiri içine geçmiş kavramlardır (5). Bu doğrultuda bireyin iş ve yaşam kalitesinin artırılmasıyla birlikte iş ve yaşam doyumunun artacağı fikri önem kazanmıştır (6,7).

Bu çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hasta bakıcı ve hizmetlilerde iş doyumunun yaşam doyumuna etkisinin incelenmesidir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma kesitsel tipte olup, Aralık 2015 – Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma yazım aşamasında STROBE kontrol listesi kullanılarak kontrol edilmiştir (8).

i) Örneklem seçimi ve örneklem büyüklüğünün hesaplanması

Araştırmanın evrenini Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 250 hasta bakıcı ve hizmetli oluşturmaktadır. Herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmayarak evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak süt izninde olan, raporlu ve senelik izinde olan hasta bakıcı ve hizmetlilere (toplamda 34 kişi) ulaşılabilmesi nedeniyle, evrenin %86,4'üne ulaşılmıştır. Araştırma verileri Mart 2016 – Nisan 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

Çalışmaya alınma kriterleri; gönüllü olma, hasta bakıcı veya hizmetli olma, 18 yaş ve üstünde olma, Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışma iken; dışlanma kriterleri gönüllü olmama ve 18 yaşından küçük olmama.

Araştırmanın etik uygunluğu için Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Protokol no:2015/749) olur alınmıştır. Çalışmaya alınan hasta bakıcı ve hizmetlilere çalışmanın amacı anlatılıp gönüllülükleri dâhilinde çalışma yürütülmüştür.

ii) Veri Formu

Araştırma verileri üç bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır.

1. bölümde katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin sorgulandığı sorular yer almaktadır.

2. bölümde İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) yer almaktadır. Ölçek Spector tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir (9). Yelboğa tarafından 2009 yılında Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin, cronbach alfa katsayısı 0,78 olarak bulunmuştur (10). Çalışanların iş hakkındaki tutumlarını değerlendiren bu ölçek, 36 madde ve her biri dört madde ile değerlendirilen dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde “hiç katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” arası altı dereceli bir puanlama yöntemi kullanılmıştır. Her bir boyutun puanı 4 ile 24 arasında bir değer almaktadır. Ölçeğin toplam puanı bütün maddelerin puanlarının toplanmasıyla elde edilmekte olup, 36 ile 216 puan aralığında bir değer alabilmektedir. İş doyumunu ölçeceğinden alınan yüksek puanlar iş doyumunun fazla olduğunu gösterirken; düşük puanlar iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

3. Bölümde Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) yer almaktadır. Ölçek Diener ve ark. tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir (11). Köker tarafından 1991 yılında Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin, cronbach alfa katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur (12). Bu ölçek 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin değerlendirmesinde “hiç katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” arası yedi dereceli bir puanlama yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin toplam puanı bütün maddelerin puanlarının toplanmasıyla elde edilmekte olup, 5 ile 35 puan aralığında bir değer alabilmektedir. Yaşam doyum ölçeğinden alınan yüksek puanlar yaşam doyumunun fazla olduğunu gösterirken; düşük puanlar yaşam doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

iii) İstatistiksel Analiz

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hasta bakıcı ve hizmetlilerin demografik özellikleri tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerde sayı (yüzde) ve normal dağılıma uyan veriler için ortalama \pm standart sapma; uymayan veriler için ortanca ve minimum – maksimum değerleri verilmiştir. İDÖ toplam puanının normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden bu parametre ile sosyodemografik özellikler gruplar arasında Student t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılarak değerlendirilmiştir. İDÖ'nün alt boyutları ve YDÖ toplam puanının normal dağılım göstermediği belirlendiğinden bu parametre ve sosyodemografik özellikler gruplar arasında Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılarak değerlendirilmiştir. İDÖ toplam puanı ve alt boyut puanları ile YDÖ toplam puanı arasındaki korelasyonlar Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Spearman korelasyon analizi sonucunda korelasyonun gücü $r=0,00-0,24$ ise zayıf, $0,25-0,49$ ise orta, $0,50-0,74$ ise güçlü, $0,75-1,00$ ise çok güçlü olarak kabul edilmiştir (13). Tip-I (α) hata, 0,05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Katılımcıların %56,0'ı (n:121) hasta bakıcı, %44,0'ı (n:95) hizmetlidir. Katılımcıların %52,3'ü (n:113) kadın, %47,7'si (n:103) erkek olup; kadınların yaş ortalaması $38,0\pm 6,9$ yıl, erkeklerin yaş ortalaması $35,2\pm 6,9$ yıldır. %43,5'i (n:94) 35 yaş ve altı, %56,5'i (n:122) ise 35 yaş üstüdür. Eğitim durumlarına bakıldığında katılımcıların %28,2'si (n:61) ilkökul ve altı, %71,8'i (n:155) ortaokul ve üstüdür. %82,4'ü (n:178) evli iken, %17,6'si (n:38) bekâr, boşanmış veya dul olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların meslekleri ile ilgili temel bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Katılımcıların %2,8'i (n:6) engelli ve %13,9'u (n:30) kronik hastalığa sahiptir. Kadın katılımcıların %8,8'i (n:10) gebedir. Katılımcıların %20,8'i (n:45) her zaman ulaşım sıkıntısı çektiğini, %19,4'ü (n:42) her zaman beslenme sıkıntısı çektiğini, %27,8'i (n:60) her zaman dinlenme sıkıntısı çektiğini belirtmiştir. İşle ilgili herhangi bir ödül alma durumu

Tablo 1. Katılımcıların Meslekleri ile İlgili Temel Bilgiler (Adnan Menderes Üniversitesi, 2015 - 2016)

Özellik	Sayı(n)	Yüzde(%)
Pozisyon		
Hasta bakıcı	121	56,0
Hizmetli	95	44,0
Gelir durumu		
Gelir giderken az	137	63,4
Gelir gidere eşit	51	23,6
Gelir giderden fazla	28	13,0
Kadro durumu		
Taşeron	210	97,2
4B	6	2,8
Çalışılan ünite		
Servis	78	36,1
Yoğun bakım	71	32,9
Poliklinik	19	8,8
Ameliyathane	15	6,9
Acil	7	3,2
Diğer	26	12,0
Kurumda çalışma yılı		
7 yıl ve üstü	82	38,0
4-6 yıl arası	67	31,0
3 yıl ve altı	67	31,0
Haftalık çalışma saati		
45 saat ve altı	27	12,5
46-48 saat arası	160	74,1
49 saat ve üstü	29	13,4
İkinci işte çalışma durumu		
Yok	190	88,0
Var	26	12,0

Tablo 2. İDÖ ve YDÖ Toplam Puanları ve Alt Boyutları Puan Dağılımları (Adnan Menderes Üniversitesi, 2015-2016)

	Ortanca	Min	Maks
İDÖ toplam *	125,0	78	183
İşin doğası	18,0	6	24
İş arkadaşları	16,0	6	24
Denetim	15,0	4	24
İletişim	14,0	5	23
Koşullu ödüller	13,0	4	24
Çalışma koşulları	13,0	6	22
Yükselme	12,5	4	22
Yan haklar	12,0	4	23
Ödeme	12,0	4	24
YDÖ toplam	17,0	5	35

*İDÖ toplam puanı normal dağılıma uymaktadır; ortalaması 125,6; standart sapması ise 16,3'tür.

Tablo 4. İş Doyumu Yaşam Doyumu İlişkisi (Adnan Menderes Üniversitesi, 2015-2016)

İş Doyumu Alt Boyutları	Yaşam doyumu (rho)*	P*
İş Doyum Toplam	0,201	0,003
Ödeme	0,166	0,015
Koşullu ödüller	0,159	0,019
Yan haklar	0,142	0,036
Denetim	0,072	0,290
Çalışma koşulları	0,016	0,818
İş arkadaşları	0,094	0,169
İşin doğası	0,057	0,408
İletişim	0,098	0,150
Yükselme	0,061	0,369

*Spearman Korelasyon Analizi

sorgulandığında ise %87,5'i hiç ödül almadığını belirtmiştir.

İDÖ ve YDÖ toplam puanları ve alt boyutları puan dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

İDÖ alt boyutları, İDÖ ve YDÖ toplam puanları ve sosyodemografik özellikler arasındaki karşılaştırmalar Tablo 3'te sunulmuş olup; anlamlılık saptanmayan alt boyutlar ve ikiden fazla kategorik değişkeni olan sosyodemografik

özellikler tabloda sunulmamıştır.

Tablo 1'de belirtilen sosyodemografik özelliklerden ikiden fazla kategorik değişkenleri olan “gelir durumu”, “çalışılan ünite”, “kurumda çalışma yılı” ve “haftalık çalışma saatleri” parametreleri ile İDÖ ve YDÖ toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İDÖ toplam ve alt boyut puanları ile YDÖ toplam puanı arasındaki anlamlı korelasyonlar güçlüden zayıfa doğru sıralanmış olup Tablo 4'te sunulmuştur.

Cinsiyete göre korelasyonlara bakıldığında kadınlarda İDÖ toplam puanı ve YDÖ toplam puanı arasında anlamlı pozitif yönde zayıf korelasyon bulunmuş olup (rho: 0,215, p:0,022); alt boyut puanlarının YDÖ toplam puanıyla arasında bir korelasyon bulunmamıştır. Erkeklerde ise İDÖ toplam puanı (rho:0,196, p:0,048) ve ödeme alt boyutu (rho: 0,219, p: 0,026) ile YDÖ toplam puanı arasında anlamlı ve pozitif yönde zayıf korelasyon bulunmuştur.

TARTIŞMA

Yaşamın vazgeçilmez değerlerinden birisi iş hayatıdır. Bu nedenle işten alınacak doyumun yaşam doyumunu etkilemesi muhtemeldir. İş doyumunu ve yaşam doyumunun birbiriyle olan ilişkisi literatürde fazlaca incelenmiş olup; yapılan çalışmalarda genel olarak bu ilişkinin yönü, şekli ve sosyodemografik özelliklerle ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır (7, 14, 15).

Tablo 3. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Yapılan Analiz Sonuçları (Adnan Menderes Üniversitesi, 2015-2016)

	İDÖ Toplam Puanı		Ödeme		Yükselme		İletişim		YDÖ Toplam Puanı	
	Ort±ss	p*	Ortanca(min-maks)	p*	Ortanca(min-maks)	p*	Ortanca(min-maks)	p*	Ortanca(min-maks)	p*
Pozisyon										
Hasta bakıcı	124,1±17,5		11,0(4-22)		12,0(4-22)		14,0(5-23)		16,0(5-31)	
Hizmetli	127,5±14,5	0,135	13,0(4-24)	0,005	13,0(4-21)	0,914	15,0(7-22)	0,901	17,0(5-35)	0,419
Cinsiyet										
Kadın	124,6±14,4		12,0(4-22)		13,0(4-21)		14,0(7-22)		16,0(5-32)	
Erkek	126,7±18,2	0,358	11,0(4-24)	0,794	12,0(4-22)	0,300	15,0(5-23)	0,009	18,0(5-35)	0,712
Yaş										
≤35	125,1±15,8		11,0(4-24)		13,0(4-22)		14,0(5-23)		17,0(5-35)	
>35	125,9±16,8	0,728	12,5(4-22)	0,537	12,0(4-19)	0,216	14,5(6-23)	0,845	17,0(5-35)	0,838
Medeni durum										
Evlü	126,1±16,6		12,0(4-24)		13,0(4-21)		14,0(5-23)		17,0(5-35)	
Bekâr	123,3±15,1	0,337	10,0(4-23)	0,023	11,0(4-22)	0,068	15,0(7-23)	0,156	13,5(5-35)	0,066
Eğitim durumu										
İlkokul ve altı	127,6±15,4		13,0(4-22)		13,0(4-22)		14,0(8-23)		15,0(5-35)	
İlkokul üstü	124,8±16,6	0,260	11,0(4-24)	0,103	12,0(4-21)	0,014	14,0(5-23)	0,892	19,0(5-35)	0,011
İkinci işte çalışma										
Evet	119,3±17,8		10,0(4-20)		11,0(4-18)		14,0(6-23)		19,0(5-31)	
Hayır	126,4±16,0	0,036	12,0(4-24)	0,048	13,0(4-22)	0,334	14,0(5-23)	0,552	16,5(5-35)	0,312

*Student t testi +Mann Whitney-U testi

Sağlık çalışanlarının iş ve yaşam doyumunu inceleyen çalışmalar daha çok hekim ve hemşire grubunda yapılmış olup hasta bakıcı ve hizmetlilerde çalışılmamıştır. Bu yüzden bu çalışma önemlidir.

Bu çalışmada hasta bakıcı ve hizmetlilerde iş doyumunun yaşam doyumuna etkisi değerlendirilmiş olup iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Aşan ve Erenler akademisyenlerle yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde güçlü, Ünal ve ark. ları ise hekimlerle yaptıkları çalışmada pozitif yönde orta derecede bir ilişki saptamıştır (7, 16). Bu çalışmalar farklı gruplarda yapılmış olup hasta bakıcı ve hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin algılarının akademisyen ve hekimlere göre daha az olduğunu düşündürmektedir.

Yıldız ve Kanan yoğun bakımda çalışan hemşirelerle hemşirelik iş doyum ölççeği kullanarak yaptıkları çalışmada iş doyumunun alt boyutlarında en düşük doyum puanına sahip alt boyutları “ücret” ve “yükselme olanakları” olarak bulmuştur (17). Acil serviste çalışan hemşirelerle yapılan bir başka çalışmada ise yine en düşük puanlar “çalışma şartları”, “ücret”, “yükselme olanağı” olarak bulunmuştur (18). Bu çalışmada da “ödeme” ve “yükselme” boyutları en düşük puana sahip olması; hemşirelerle hasta bakıcı ve hizmetlilerin ortak olarak maaşlarından memnun olmadıkları ve iş ortamında yükselemediklerini düşündürmektedir. Ayrıca hasta bakıcı ve hizmetli olma durumu ile ödeme alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunması hasta bakıcıların hizmetlilere göre maaşlarından daha az memnun olduklarını kanısına ulaştırabilir.

Bireylere yapılan ödeme, yapılan işin karşılığında elde edilen bir değerdir. Dolayısıyla iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Ayrıca işten alınan ücret bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli en temel ihtiyaçtır; bu nedenle yaşam doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmada ödeme alt boyutu ile yaşam doyum arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanması Isis ve Barret' in çalışmasıyla uyumludur (19). İşten alınan yüksek ücret ile iş doyumunu artmakta, düşük ücret ile ise azalmaktadır (20,21). Bu çalışmada ikinci işte çalışma ile iş doyumunu ve ödeme arasında anlamlı bir fark bulunması ise bu bulguyu destekler niteliktedir. Aşan ve Erenler ise

çalışmalarında ödeme ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır (7). Bu çalışmada saptanan ilişkinin ise hasta bakıcı ve hizmetlilerin akademisyenlere göre daha az ücret almalarından dolayı kaynaklandığı düşünülmektedir.

İş doyumunu alt boyutlarından yan haklar ve koşullu ödüller alt boyutları ile de yaşam doyumunu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanması Aşan ve Erenler'in çalışması ile uyumludur (7). Sorulara bakıldığında yan haklar ve koşullu ödüller alt boyutlarının ödemeyi işaret ettiği görülmektedir. Bu durum bütün çalışanlarda iş hayatında memnuniyeti artırmak için en önemli öğenin ödeme alt boyutu olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara dayanarak temel ödeme hakkının iyileştirilmesi önem arz etmektedir.

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı olan tutumlarını ve işten aldıkları doyumunu etkileyebilir. Yapılan bazı çalışmalarda erkeklerin iş doyumunu düzeyleri kadınlardan yüksek bulunurken (22); bazı çalışmalarda ise kadınların iş doyumunu düzeyleri erkeklerden yüksek bulunmuştur (23, 24). Bu çalışmalara göre kadınlar iş hayatında daha fazla sosyalleşmekte olup iş doyumları daha yüksek olabilmektedir. Okpara ve ark.'nın çalışmasına göre ise erkek çalışanların iş hayatında kendilerini daha fazla gösterebiliyor ve kadınlara göre daha fazla fırsatlar buluyor olması iş doyumlarının artmasına neden olmaktadır (22). Bu çalışmada iş doyum ve yaşam doyum puanlarının cinsiyete göre aralarında anlamlı bir fark bulunmaması, Aşan ve Erenler'in çalışmasıyla uyumludur (7). Önceki yıllara nazaran kadınlar evde oturan, sadece ev işlerini düzenleyen kişi konumundan çıkmış ve erkeklerle eşit bir şekilde iş hayatına atılmaya başlamışlardır. Kadınların iş hayatına atılması, toplumda kadın erkek eşitliğinin hızlanmasına ve kadınların iş hayatı ile ilgili algılarının değişmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumları ve yaşam doyumları erkeklerle paralel seyretmektedir.

İş doyumunu ve alt boyutlarının yaşam doyumunu ile arasındaki korelasyonlar cinsiyete göre değerlendirildiğinde erkeklerde ödeme alt boyutuyla yaşam doyumunu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunması ise toplumda hala erkeğin kazandığı paranın birincil olması ve erkeğin bu düşünceden dolayı stres altında olması

ile ilişkilendirilebilir.

Bireyin yaşı ve içinde bulunduğu yaş dönemi hayatı algılamasında, kararlarında önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Bu nedenle kişinin iş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunu etkilemesi mümkündür. İş doyumunun yaşla ilişkisine bakıldığında bazı çalışmalarda yaşla birlikte iş doyumunun arttığı görülmektedir (25, 26, 27). Gibson ve Klein'a göre yaşla birlikte çalışanların iş hayatındaki tecrübeleri artmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunu da artmaktadır (26). Mottaz'a göre ise çalışanların ileri yaşlarda iş ve yaşamla ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması iş doyumlarını artırmaktadır (27). Bu çalışmada ise çalışanların yaşları ile iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmaması, yapılan bazı çalışmalarla uyumludur (28, 29). Çalışanların çoğu orta yaş bandındadır ve bu sonuç yaşa bağlı trendin değerlendirilmesinin önündeki bir kısıtlılıktır.

Eğitim durumu bireyin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı (30), bazı çalışmalarda ise azaldığı bulunmuştur (17, 28). Bu çalışmalara göre bireyler eğitim seviyesine uygun işlerde çalıştıklarında iş doyumları artmakta; eğitim seviyesine uygun işlerde çalışmadıklarında ise iş doyumları azalmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça bireyin işten beklentileri artmakta ve işle ilgili algıları değişmektedir. Bu çalışmada ise eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmaması, hasta bakıcı ve hizmetlilerin işe ilişkin algı ve beklentilerinin farklı yönde olduğunu düşündürmektedir. Eğitim durumu yaşam doyumunu da etkileyen önemli bir faktördür. Bu çalışmada eğitim durumu ile yaşam doyum arasında anlamlı bir fark bulunmuş olması Keser'in çalışmasıyla uyumludur (28). Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça, toplumda kendini daha iyi ifade edebildiği ve buna bağlı olarak yaşam doyumunun arttığı düşünülmektedir.

Bireyin medeni durumu iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkili faktörlerdendir. Ünal ve ark. çalışmalarında evlilikle birlikte iş ve yaşam doyumunun arttığını bulmuştur (16). Yapılan bazı çalışmalarda ve bu çalışmada ise, medeni durum ile iş ve yaşam doyumunu arasında bir fark bulunmamıştır (17,29). Bu çalışmadaki sonucun katılımcıların büyük bölümünün evli olmasından

kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada hasta bakıcı ve hizmetlilerin gelir durumu miktar olarak sorulmamış olup çalışanların yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaşlarını yansıtmamaktadır. Bu durum çalışanların iş ve yaşam doyumlarının işten aldıkları maaşa göre değerlendirilmesinin önündeki bir kısıtlılıktır. Hasta bakıcı ve hizmetlilerin çalıştıkları ünite, kurumda çalışma yılı ve haftalık çalışma saatleri parametreleri ile iş doyum ve yaşam doyum arasında anlamlı bir fark bulunmaması ise yapılan bazı çalışmalarla uyumludur (17,29).

SONUÇ

Sonuç olarak çalışma grubu olan hasta bakıcı ve hizmetlilerin yaşam doyumunu etkileyen en önemli iş doyum alt boyutlarının “ödeme” ve “yan haklar” olduğu saptanmıştır. Çalışanların %97,2'si taşeron işçi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle maaşlarındaki kısıtlılığın yaşam doyumlarını etkilediği düşünülmüştür. Erkeklerde ödemenin yaşam doyumunu artırması; ailenin bakım yükünün, gelir getirici iş yükünün, toplumsal cinsiyet bakımından erkeklerde daha fazla olduğunu göstermektedir. Çalışanlara yan haklar tanınması, ödüllendirme yapılması ve maaşlarının iyileştirilmesi yaşam doyumlarının artırılmasında önemli görünmektedir.

KAYNAKÇA

1. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organisational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
7. Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
8. Von Elm, E., Altman, D. G., Egger, M., Pocock, S. J., Gøtzsche, P. C., Vandenbroucke, J. P., Strobe Initiative. (2007). *The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE) statement: guidelines for reporting observational studies*. *PLoS medicine*, 4(10), e296.
9. Spector, P. E. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
10. Yelboga, A., (2009). *Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS)*. *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
11. Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale*. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
12. Köker, Süreyya (1991), *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması*,

Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

13. Aksakoğlu, G. (2001). Sağlıkta araştırma teknikleri ve analiz yöntemleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

14. Yenik, B., Öner, M., Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 4(1), 33-49.

15. Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. Journal of Applied Psychology, 74(3), 502-507.

16. Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri, 4(2), 113-118.

17. Yıldız, N., Kanan, N. 2005 Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkiyen Faktörler, Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 9(1-2), 8-13.

18. Kavlu, İ., Pınar, R. (2009). Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 29(6), 1543-1555.

19. Iris, B., Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. Journal of applied Psychology, 56(4), 301-304.

20. Clark, A. E., Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. Journal of public economics, 61(3), 359-381.

21. Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.

22. Okpara, J. O., Squillace, M., Eröndü, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. Women in management Review, 20(3), 177-190.

23. Groot, W., Maassen van den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. International Journal of Manpower, 20(6), 343-360.

24. Centers, R., Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. Journal of Applied Psychology, 50(3), 193-197.

25. Glenn, N. D., Taylor, P. A., Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. Journal of Applied Psychology, 62(2), 189-193.

26. Gibson, J. L., Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. Academy of Management Journal, 13(4), 411-425.

27. Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. Work and Occupations, 14(3), 387-409.

28. Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum, 4(1), 77-95.

29. Yıldız, N. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 66(1), 34-41.

30. Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. International journal of social economics, 30(12), 1210-1232.