Akduman, C., Akduman, G., Şimşek Yüksekbilgili, N. & Yüksekbilgili, Z. (2015). *Aile Sağlığı Merkezlerinde Bireysel Mutluluk ve İşyerinde Mutluluk Üzerine Bir Araştırma.* 2.Uluslararası Katılımlı İstanbul Aile Hekimliği Derneği Kongresi (06-10 Mayıs), İSTAHED, Kıbrıs

Aile Sağlığı Merkezlerinde Bireysel Mutluluk ve İşyerinde Mutluluk Üzerine Bir Araştırma

Dr. Can Akduman / Dr. Gülbeniz Akduman / Naime Şimşek Yüksekbilgili / Zeki Yüksekbilgili

Amaç

Bu çalışmada amaç; aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelinin bireysel mutluluk ve işyerinde mutluluklarının demografik faktörlere göre farklarını belirlemektir.

Kullanılan Ölçekler

Çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır;

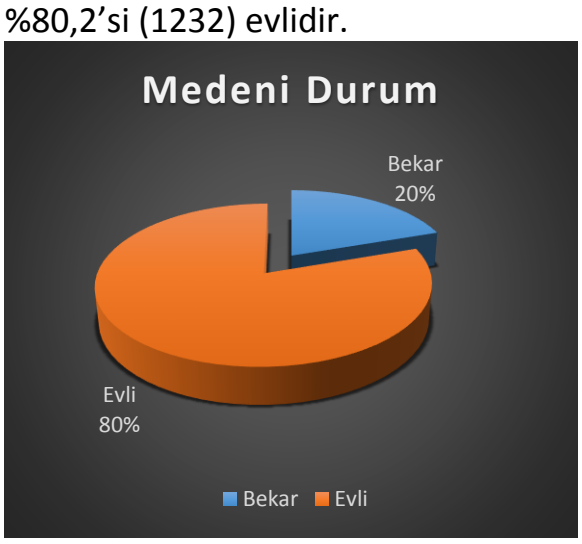
Bireysel mutluluğun ölçümü için Argyle, Martin ve Crossland tarafından geliştirilen ve Doğan ve Çötok tarafından Türkçeye uyarlanan Oxford Mutluluk Ölçeği,

İşyerinde mutluluğun ölçümü için Katwyk , Fox Spector ve Kelloway tarafından geliştirilen ve Aytaç, Bayram, Kuşdil ve Bilgel tarafından Türkçeye uyarlanan İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği.

Betimsel İstatistikler

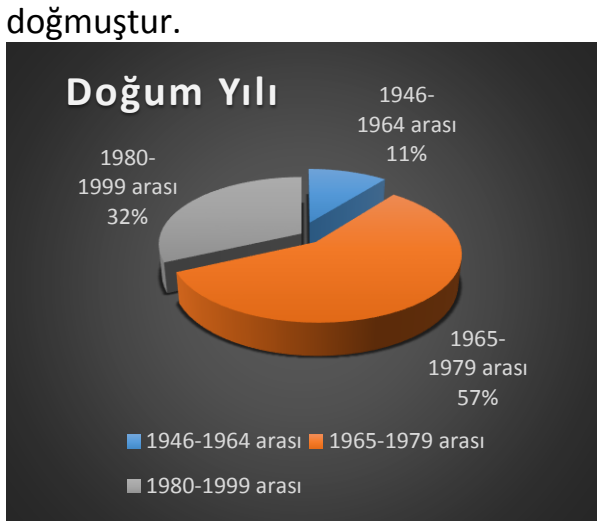
Araştırmaya kapsamında farklı illerden 1536 aile sağlığı merkezi çalışanı ile çevrimiçi anket yapılmıştır. Araştırmaya katılanların %55,2'si (848) kadın, %44,8'i (688) erkektir.

Katılımcıların %19,8'i (304) bekar ve %80,2'si (1232) evlidir.

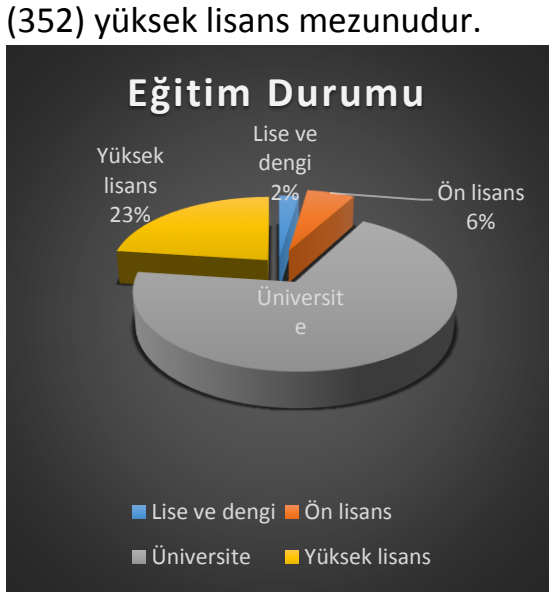


Katılımcıların %27,3'ünün (420) çocuğu yoktur, %30,2'sinin (464) 1 çocuğu, %34,9'unun (536) 2 çocuğu, %6,3'ünün (96) 3 çocuğu ve %1,3'ünün (20) 4 veya daha çok çocuğu vardır.

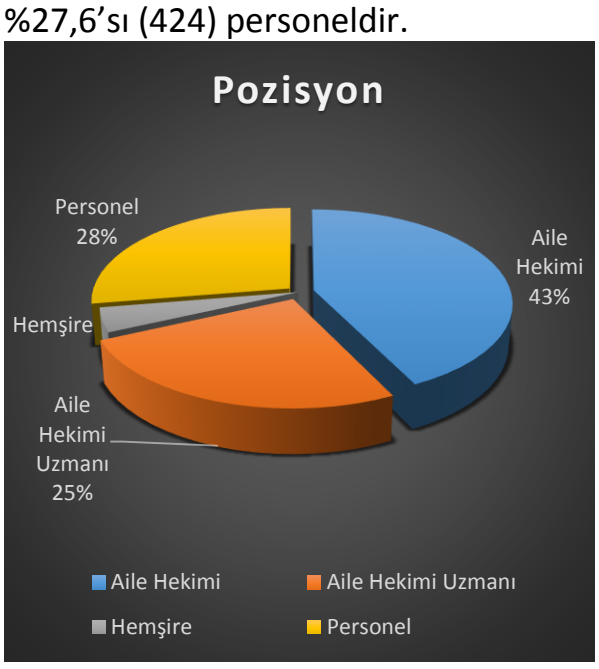
Katılımcıların %10,7'si (164) 1946-1964 yılları arasında, %57,6'sı (884) 1965-1979 yılları arasında ve %31,8'i (488) 1980-1999 yılları arasında doğmuştur.



Araştırmaya katılanların %2,3'ü (36) lise ve dengi, %5,7'si (88) ön lisans, %69'u (1060) üniversite ve %22,9'u (352) yüksek lisans mezunudur.



Katılımcıların %42,7'si (656) aile hekimi, %25,5'i (392) aile hekimi uzmanı, %4,2'si (64) hemşire ve %27,6'sı (424) personeldir.



Bulgular

Oxford Mutluluk Ölçeğine verilen cevapların Cronbach's Alpha değeri 0,859 olarak belirlenmiştir.

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğine verilen cevapların Cronbach's Alpha değeri 0,936 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını anlamak için Tek Örneklem Kolmogorov Simirnov testi tapılmıştır. Hem Oxford Mutluluk Ölçeği sonuçları (D(1536)=0,054, p=000) hem de İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği sonuçları (D(1536)=0,068, p=000) normal dağılıma uygun değildir. Bu sebeple çalışmanın sonrasında parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadınlar ve erkeklerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (U=376472,000, p=0,078, z=-1,764, r=0,045).

Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadınlar ve erkeklerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (U=280528,000, p=0,195, z=-1,296, r=0,033).

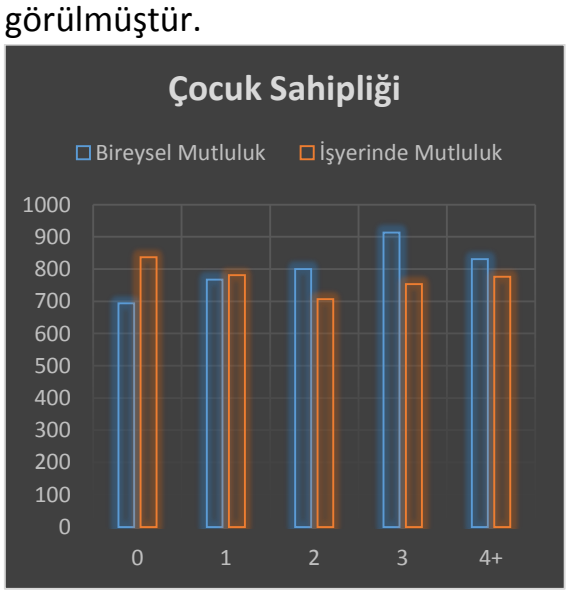
Mann Whitney U testi sonucuna göre, evli ve bekârların bireysel

mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (U=176488,000, p=0,120, z=-1,556, r=0,040).

Mann Whitney U testi sonucuna göre, evli ve bekârların işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (U=181128,000, p=0,375, z=-0,887, r=0,023).

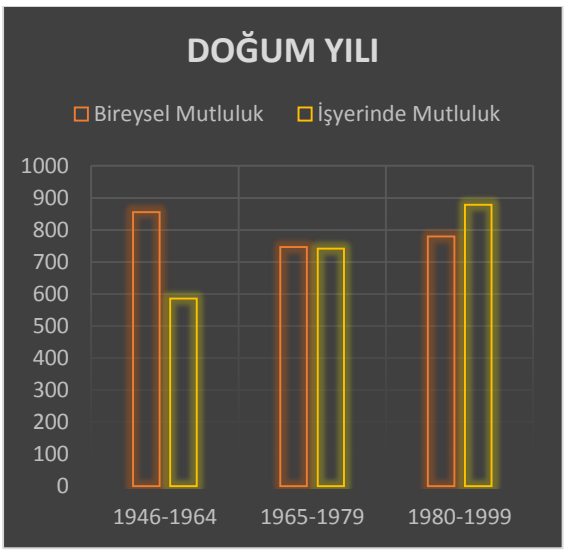
Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı sayıda çocuk sayısına sahip kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır (H=25,388, SD=4, p=0,000). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek bireysel mutluluğun 3 çocuğu olanlarda (913,25) sonra sırasıyla 4 veya daha çok çocuğu olanlar (830,50), 2 çocuğu olanlar (799,96), 1 çocuğu olanlar (767,55) ve hiç çocuğu olmayanlar (693,36) şeklinde sıralandığı görülmüştür.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı sayıda çocuk sayısına sahip kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır (H=20,847, SD=4, p=0,000). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun çocuğu olmayanlarda (836,52) sonra sırasıyla 1 çocuğu olanlar (781,29), 4 veya daha çok çocuğu olanlar (776,10), 3 çocuğu olanlar (753,00) ve 2 çocuğu olanlar (706,80) şeklinde sıralandığı görülmüştür.



Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı kuşaklara mensup kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır (H=8,804, SD=2, p=0,012). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek bireysel mutluluğun 1946-1964 yılları arasında doğanlarda (855,43) sonra 1980-1999 yılları arasında doğanlarda (779,40) ve en az da 1965-1979 yılları arasında doğanlarda (746,36) olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı kuşaklara mensup kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır (H=61,305, SD=2, p=0,000). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun 1980-1999 yılları arasında doğanlarda (878,66) sonra 1965-1979 yılları arasında doğanlarda (741,51) ve en az da 1946-1964 yılları arasında doğanlarda (586,16) olduğu görülmüştür.

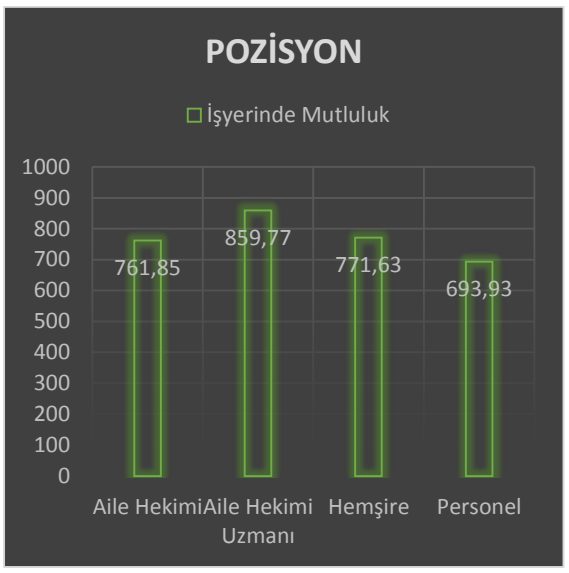


Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı eğitime sahip kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur. (H=10,479, SD=3, p=0,015).

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı eğitime sahip kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (H=5,275, SD=3, p=0,153).

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı pozisyonda görev alan kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı pozisyonda görev alan kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun aile hekimi uzmanı olan kişilerde (859,77) sonra hemşirelerde (771,63), daha sonra aile hekimlerinde (761,85) ve en az da personelde (693,93) olduğu görülmüştür.



Sonuç

Çalışma hayatında mutluluk hem kişilerin adaptasyonunu sağlayan hem de düzenleyici ve performansı arttırıcı etkisi olan bir kriterdir. Aristo'nun yıllar önce belirttiği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir.

2006 yılında Düzce'de pilot uygulamayla başladığından beri uygulanan negatif mevzuat değişiklikleri, ücretlendirmedeki düşüş, performans kesintileri ve ceza puanı uygulaması, sınıflandırma denetimlerinin sınıflandırmama amacı güdülerek yapılması, aile sağlığı merkezi çalışanlarının motivasyonlarının göz ardı edilmesi ve denetimlerin karşılıklı saygı ve anlayış çerçevesinde yapılmaması, Sağlık Bakanlığı ve Sağlık Müdürlüklerinin birimlerinden gelen birbirleriyle tutarlı olmayan istekleri Aile Sağlığı Merkezi (ASM) çalışanlarının mutsuz olmasına sebebiyet vermektedir. Buna rağmen ilgili alan yazın incelendiğinde bu konuda bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. ASM'lerde yaşanan bu sorunların önlenmesi amacıyla koruyucu önlemler alınması, denetim ve ücretlendirme sistemlerinin incelenmesi, aile sağlığı merkezi çalışanlarının ve sivil toplum kuruluşlarının görüş, istek ve geri bildirimleri de dikkate alınarak geliştirilmesi durumunda ASM çalışanlarının mutluluğunun arttırılması sağlanacağı gibi ihtiyaçlara göre şekillendirilmiş bir Aile Hekimliği sistemi de oluşturulmuş olacaktır.