


Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi¹ (Determining Job Satisfaction Levels of Healthcare Sector Professionals)

Bilal İNCEDAĞ  ^a Semra AKSOYLU  ^a

^a Kayseri İl Sağlık Müdürlüğü Talas 2 Nolu ASHİ, Kayseri, Türkiye. bincedag@gmail.com

^b Kayseri Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, Kayseri, Türkiye. aksoylu@kayseri.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Çalışan
Hastane
İş Tatmini
Sağlık Sektörü
Verimlilik

Gönderilme Tarihi 5
Nisan 2021
Revizyon Tarihi 23
Haziran 2021
Kabul Tarihi 26 Haziran
2021

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç - Tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışan verimliliği işletme karlılığı ve devamlılığı için yadsınmaz bir gerçektir. Çalışan verimliliğinin artırılması için son yüzyılda üzerinde en çok durulan konulardan biride iş tatmini olmuştur. Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem - Kayseri ilinde faaliyet gösteren Erciyes, Kızılay, Tekden, Medikal Palace ve System özel hastanelerinde Ocak - Mart 2020 tarihleri arasında yapılan çalışmaya 568 sağlık sektörü çalışanı dahil edilmiştir. Araştırmanın evrenini ilgili hastanelerin çalışanları olan 1250 kişi oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, örneklem seçimine gidilmemiştir. Çalışma kapsamında 700 anket dağıtılmış ve dağıtılan bu 700 anketten 568'inden kullanılabilir nitelikte geri dönüş sağlanmıştır. Böylelikle anketlerin geri dönüş oranı %81 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada yer alan sağlık sektörü çalışanlarına sosyo-demografik bilgi amaçlı 7 soruluk Kişisel Bilgi Formu ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS (statistical Package for the Social Sciences) 25.0 programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde Kruskal Wallis testi ve Anova testi uygulanmış, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden (post hoc) Tukey HSD ve LSD testi uygulanmıştır. Değerlendirmelerde anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

Bulgular - Araştırmada kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,952 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamına alınan sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinde çalışan kuruma, yaş gruplarına, öğrenim durumlarına ve görevlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve çalışma sürelerine göre ise sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tartışma - Sağlık sektörü çalışanlarının verimliliğinin ve hastanenin karlılığının artırılması için çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması gerekmektedir. Covid 19 salgını sürecinde sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyini etkileyen faktörler objektif bir şekilde analiz edilerek içinde bulunulan süreçte personel devir hızını ve verimsizliği minimum seviyede tutmaya çalışılmalıdır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Employee
Hospital
Job Satisfaction
Healthcare Sector
Productivity

Received 5 April 2020
Revised 23 June 2021
Accepted 26 June 2021

Article Classification:

Research Article

Purpose - Employee productivity is an undeniable truth for business profitability and continuity in healthcare sector as well as all sectors. Job satisfaction has become one of the most focused matters to increase employee productivity for the recent century. This study has been conducted to determine the job satisfaction levels of healthcare professionals.

Design/methodology/approach - 568 healthcare professionals working at the private hospitals of Erciyes, Kızılay, Tekden, Medikal Palace and System that operated in Kayseri province were included in the study, which conducted between the dates of January - March 2020. The population of the study consisted of 1250 employees of the relevant hospitals. In the study, it was aimed to reach the whole population, and no sample selection was made. Within the scope of the study, 700 questionnaires were distributed and a usable return was provided from 568 of these 700 questionnaires. Thus, the rate of return for the questionnaires was 81%. A Personal Information Form with 7 questions to obtain socio-demographic information of the healthcare professionals and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used in the study. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.0 software was used for the analysis of the data obtained from the questionnaires. In the statistical analysis, Kruskal Wallis test and Anova test were performed, and Tukey

¹Bu çalışma Prof. Dr. Semra AKSOYLU danışmanlığında Bilal İNCEDAĞ tarafından 21.10.2020 tarihinde başarıyla tamamlanan "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Yönetim Algısı ve İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi: Kayseri Örneği" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu izni (2019-31) alınmıştır.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

İncedağ, B., Aksoylu, S. (2021). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1923-1934.

HSD and LSD tests of the multiple comparison tests (post hoc) were performed to determine which group caused the difference. The significance level was accepted as $p < 0.05$ in the evaluations.

Findings - In the research, Cronbach's Alpha value of the Minnesota Job Satisfaction Scale was calculated as 0,952. A statistically significant difference was found in the job satisfaction levels of the healthcare professionals included in the research in terms of the institution worked for, age groups, education levels and duties ($p < 0.05$). No statistically significant difference was determined in terms of gender, marital status and working period ($p > 0.05$).

Discussion - The job satisfaction levels of the employees are required to be kept high in order to increase employee productivity and the profitability of the hospitals. In the Covid 19 pandemic, factors affecting the job satisfaction should be analyzed in an objective way, and employee turnover and unproductiveness should be tried to be kept at minimum level.

1. GİRİŞ

Çalışanların, verimliliğini etkileyen birçok faktör vardır. Bunun temelinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirttiği, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma, saygı ve en nihayetinde kendini gerçekleştirme yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar çerçevesinde modern sağlık hizmeti sunmak, sağlık turizminden ve uluslararası yatırımlardan pay almak veya aldığı payı artırmak isteyen işletmeler, çalışanların taleplerine cevap vermek durumundadır. Dünya genelinde sağlık personeli arzında var olduğu bilinen eksiklik ve insanların istihdam için ülke sınırları içerisine mahkûm olmadığı gerçeği, yetişmiş iş gücünü elde tutacak yaklaşımlar sergilemeyi zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan yönetim kademesinin takip etmesi ve eksiklikleri gidererek artırmaya çalışacağı en önemli parametrelerden biri iş tatminidir.

Kavram olarak ismi tam olarak konmamış olsa da çalışanların iş tatmin düzeyini artırmak için özellikle 20. yüzyılın başları itibariyle çeşitli yollar denenmiş ve sadece ücret kalemi ile bunun sağlanamayacağı anlaşılmıştır. İşletmeler artık çalışanlarının duygu durumlarını belirlemek, istek, öneri ve şikayetlerine vakıf olmak için çalışmalar yapmaktadırlar. Bu çalışmaların başında da düzenli periyotlarda yapılan anket çalışmaları, görüş öneri kutuları vb. uygulamalar yer almaktadır.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyini ortaya koyabilmek amacıyla yapılan bu araştırma ilgili konu çerçevesinde yer alan literatürden yararlanılarak oluşturulan anketlerin sağlık sektörü çalışanlarına uygulanması yoluyla yapılmıştır.

Yapılan bu araştırma ile sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bunun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık taşıyıp taşımadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırma sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyi konusunda covid 19 salgınının Türkiye'de yayılmasının hemen öncesinde (Ocak – Mart 2020) toplanan verilerle yapılan bir çalışma olması nedeniyle önemlidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

Sağlık sektörünün en önemli paydaşlarından olan sağlık çalışanlarının verimliliğini artırmak ve personel devir hızını kontrol altında tutmak için üzerinde sıkça durulan kavramlardan biride iş tatminidir. İş tatmini kavram olarak 20. yüzyılda literatürde kendine yer edinmiş olsa da çalışanların iş tatmin düzeylerini artırıcı çalışmalar bundan yaklaşık 3800 yıl öncesinde Babil'de çalışan işçilerin ücret oranlarının belirlenmesine kadar gitmektedir (Ardıç ve Özdemir, 2017).

Üretim ve tüketim alışkanlıklarının hızla değiştiği 20. yüzyılın ilk çeyreğinde iş tatminine duyulan ilgi ile birlikte iş tatmini konusunda yapılan çalışmalar da hızla artmıştır. Geçen zaman içerisinde yapılan birçok düzenlemede ana hedef çalışanların verimliliğini artırmak olmuştur. İş tatmini ile iş performansı arasında var olduğuna inanılan ilişki bugünde iş tatmin kavramının popülerliğini korumasını sağlamaktadır (Lawler III ve Porter, 1967; Judge, Heller and Mount, 2002).

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde iş; "bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcamak, yapılan etkinlik, çalışma" şeklinde tanımlanmaktadır. Tatmin kelimesi ise, "istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum, doyunluk" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise tatmin; dışardan başkaları tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili kişinin

hissederek tanımlayabildiği zevk ve iç huzuru ifade etmede kullanılan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Mercer, 1997).

İş memnuniyeti olarak kullanılmaya başlanan kavram zamanla iş doyumunu ve nihayetinde 1972'den sonrada iş tatmini olarak kullanılmaya başlanmıştır. İş tatmini; "bir kişinin iş deneyiminden ya da bir kişi ile bir kuruluş arasındaki uyum sonucu ortaya çıkan olumlu bir tutum ya da hoş bir duygusal durum" şeklinde tanımlanmaktadır (Ugboro and Obeng, 2000). Çalışanın var olan fiziki ve sosyal durumu karşısında verdiği duygusal yanıt (Karakuş, 2011) olarak ta tanımlanan iş tatmini bir başka tanımda; çalışanın mesleğinin ya da mesleki tecrübesinin takdir edilmesi neticesinde memnun olması ile sonuçlanan olumlu duygusal bir durum (Locke and Dunnette, 1976) olarak tanımlanmaktadır.

İş tatmini seviyesinin oluşmasında işin, çalışanın kişisel ihtiyaçlarını karşılaması veya ihtiyaçlarının karşılanması için değerler üretmesi ya da bu değerlere ulaşması için fırsat vermesi gerekmektedir (Mercer, 1997).

İş tatminini ele alan teoriler kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki başlık altında yer almaktadır Kapsam teorileri içsel faktörlere ağırlık verirken süreç teorileri ise dışsal faktörlere ağırlık vermektedir (Yeşil, 2016). Kapsam teorileri; ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, başarı ihtiyacı teorisi, çift faktör teorisi ve ERG (Existence, Relatedness and Growth) teorisidir. Süreç teorileri ise; Vroom'un beklenti teorisi, geliştirilmiş beklenti kuramı, eşitlik teorisi ve bilişsel değerlendirme teorisidir (Küçüközan, 2015).

İş tatminini etkileyen faktörler literatürde genel olarak bireysel ve çevresel olmak üzere iki başlık altında yer almaktadır. Bireylerin iç yapısı ve kişisel özelliklerini tanımlamakta kullanılan bireysel faktörler; kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum olarak sıralanmaktadır. Dış yani çevresel etmenleri değerlendiren çevresel faktörler ise; iş yeri, çalışma şartları, yönetim parametreleri vb. alanları kapsamaktadır (Özpehlivan, 2018; Javier, Gargallo-Castel and Marzo-Navarro, 2005).

Çalışanların zamanla işlerinden sıkılmasının ve artık o işi yapmak istememesinin önüne geçmek için çeşitli uygulamalar mevcuttur. Bunların başında iş rotasyonu, iş dizaynı, iş genişletme, iş basitleştirme ve iş zenginleştirme gibi uygulamalar gelmektedir. Yapılacak bu uygulamalar ile çalışanların iş tatmin düzeyleri artırılabilir (Arvey; Bouchard; Segal et al. 1989).

Yönetim kademesinin yapacağı düzenlemeler ile çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması şüphesiz ki çalışan verimliliği ve işletme karlılığını olumlu yönde etkileyecektir. Özellikle iletişimi güçlü işletmelerde sorunların daha kolay analiz edilmesi ve çözüm üretilmesi ile olumlu sonuçlar elde edilebilecektir (Durak ve Serinkan, 2007).

Çalışan verimliliğinde önemli bir yer tutan iş tatmini çalışanlar için sadece çalışma hayatında değil sosyal hayatlarındaki başarılarında da oldukça önemlidir. Yüksek iş tatmin düzeyi çalışanların örgütsel bağlılığını ve performanslarını artırırken sosyal yaşamlarına da pozitif yönde katkı sağlayacaktır (Kalliath and Morris, 2002). İş tatmin düzeyi düşük çalışanların ise işe devamsızlık, tükenmişlik, kuruma yabancılaşma, işten ayrılma ve verim düşüklüğü yaşaması kaçınılmazdır (Durak ve Serinkan, 2007).

2.2. Sağlık Sektöründe İş Tatmini

Sanayi sektörü gibi sağlık sektöründe de teknolojiden yararlanılmaktadır. Ancak sağlık sektörünü farklı kılan şey insan odaklı bir hizmet sunumu gerçekleştiriliyor olmasıdır. Fiziksel ve zihinsel olarak yorucu olmasının yanında resmi ve dini bayramlar günlerinde birçok sektör çalışanlarının aksine 24 saat hizmet sunumu sağlanması sağlık sektörü çalışanlarının daha fazla motivasyona ihtiyaç duymasına sebep olmaktadır. İşletmeler çalışanlarının motivasyonunu artırıcı faaliyetlerinde bu farklılıkları göz önünde bulundurmaktadır.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyinde etkili olan faktörler: kişisel, mesleki ve kurumsal faktörler olarak sınıflandırılabilir (Lu, Whilw and Barriball, 2007). Bunun yanında hasta olan insanlara yardım etmek ve üyesi olduğu ekibe katkı sunmakta sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyinde önemli etkenlerdir (Prosser; Johnson; Kuipers et al.1997).

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin rakiplerine karşı başarısının temelinde insan faktörü yer almaktadır. Öyle ki iş tatmin düzeyi yüksek verimli çalışanların hizmet sunduğu hastaların (müşteriler) tekrar aynı işletmeyi tercih etme eğiliminde olmaları beklenmektedir. İş tatmin düzeyi düşük çalışanlar ise işletmeler

için çeşitli riskler oluşturmaktadır. Çalışanlarda görülecek davranış bozuklukları, işten ayrılma ve örgüt içi çatışmaların ortaya çıkmasının yanında hastaların tedavi sürecinin uzaması ve yanlış tedavi görülme ihtimalleri hem işletmenin müşteri kaybetmesine hem de tazminat ödemek zorunda kalmasına sebep olabilecektir (Karahan, 2009; Bouwkamp, Whiston, and Hartung, 2008).

Sağlık sektörü yöneticileri tarafından belirli periyotlarla yapılacak değerlendirmeler ve bu değerlendirmeler ışığında yapılacak düzenlemeler ile çalışanların iş tatmin düzeyleri yükseltilmeye çalışılmalıdır (Lorber and Savic, 2012).

2.3. Çalışanların İş Tatminini Konu Alan Araştırmalar

Durak ve Serinkan (2007) "Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma" isimli çalışmalarında yoğun bakım ünitesinde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde farklılıklara rastlamışlardır. Hemşirelerin lise, ön lisans ve lisans düzeyindeki eğitim durumları ve hane halkı, gelir durumu gibi hususlar iş tatmin düzeyinde farklılıkların oluşmasında etkili olan faktörlerden bazıları olarak görülmektedir. Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birimle ilgili mesleki eğitim kurslarına katılmaları, yaş düzeyleri ve çocuk sahibi olmaları ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Çelen vd. (2011) "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma" isimli çalışmada sağlık teknisyenlerinde orta düzeyde bir iş tatmin düzeyine ulaşılmıştır. Çalışanlar arasındaki iş tatmin düzeyi farklılığına ise genel olarak çalışma yılı, branş, statü gibi faktörlerin neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mercanlıoğlu (2012) "Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma" isimli çalışmada çalışanların statüsü, ücreti vb. faktörlerin iş tatmin düzeyinde etkili olduğunu ve benzer çalışmalarla örtüşüğünü belirtmektedir. Sağlık sektöründe statüsü ve gelir düzeyi pratisyen hekimler, hemşireler ve diğer branşlara göre daha yüksek olan uzman hekimlerde iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle ücret ve sorumluluk konusunda adil bir tutum sergilenmesi ile iş tatmin düzeyinin doğrudan ilişkili olduğunun belirtilmesi kurumsal yönetimin adillik ilkesi ile uyumludur.

Keklik ve Coşkun Us (2013) "Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" isimli çalışmada örgütsel adalet algısının iş tatmin düzeyine etkisi hususunu değerlendirerek anlamlı sonuçlara ulaşmışlardır. Kurumun çalışanlar arasında adil davranmasının ve adil bir paylaşım sürecine çalışanlar tarafından büyük bir önem atfedilmektedir. Öyle ki yapılan çalışmada algılanan adalet düzeyi ile çalışanların içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Adalet kavramı kurumsal yönetim ilkeleri arasında kendine adillik olarak yer edinmiştir. Adillik ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi çalışanların verimliliği üzerinde etkilidir.

Kundak vd. (2015) "Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon" isimli çalışmada iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiye vurgu yapmışlardır. Yönetim tarafından yapılacak düzenlemeler ile çalışanların motivasyonunun olumlu etkileneceği ve bu durumun da iş tatmini ve verimliliği artıracığını belirtmişlerdir.

Ardıç ve Özdemir (2017) "İnsan Kaynakları Yönetimi" isimli çalışmada iş tatmini, temelleri M.Ö. 3800 yılına kadar dayandırılmakta ve çalışanlarının memnuniyet düzeylerini artırarak verimliliklerini olumlu yönde etkileyecek bir kavram olarak değerlendirilmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan bu çalışma ile sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bunun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık taşıyıp taşımadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu çalışma sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyi konusunda covid 19 salgınının Türkiye’de yayılmasının hemen öncesinde (Ocak – Mart 2020) toplanan verilerle yapılan bir çalışma olması nedeniyle önemlidir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın yapıldığı Kayseri ilinde 13 adet özel hastane faaliyet göstermektedir. Çalışma kapsamında belirtilen hastanelerin tamamı ile iletişime geçilmiş olup yalnızca 5 tanesinden çalışma için gerekli izin alınabilmiştir. Çalışmaya katılım sağlayacağını belirten 5 hastane (Tekden Hastanesi, System Hastanesi, Kızılay hastanesi, Erciyes Hastanesi ve Medikal Palace Hastanesi) çalışanları olan yaklaşık 1250 kişi araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, örneklem seçimine gidilmemiştir. İlgili hastanelerde fiili olarak çalışanların (rapor, ücretsiz izin, doğum izni vb.) gece vardiyası ve iş yoğunluğu vd. gerekçelerle çalışmaya gönüllü olarak katılımı önündeki kısıtlılıklarda göz önünde bulundurularak 700 anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu 700 anketten 568'inden kullanılabilir nitelikte geri dönüş sağlanmıştır. Böylelikle anketlerin geri dönüş oranı %81 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü tanımlayıcı bilgilere ilişkin yedi sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümü ise 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Türkçeye çevrilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan (1985) tarafından yapılan 20 soruluk Minnesota İş Tatmin Ölçeği oluşmaktadır.

Anket formunda; sağlık sektörü çalışanlarından işinin önermede verilen yönünden ne derece memnun olduklarını belirtmeleri istenmiştir. Katılma dereceleri; 5'li Likert ölçeğine uygun hazırlanan hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim, ne memnunum ne memnun değilim, memnunum, çok memnunum (5 puan) seçenekleri ile belirlenmiştir.

3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma çerçevesinde ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya dahil edilmek istenen sağlık sektörü çalışanları araştırma ile ilgili bilgilendirilerek yazılı ve sözlü onam alınmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan kurumların talebi doğrultusunda hastane isimleri alfabetik sıralama dikkate alınmadan kodlanmıştır.

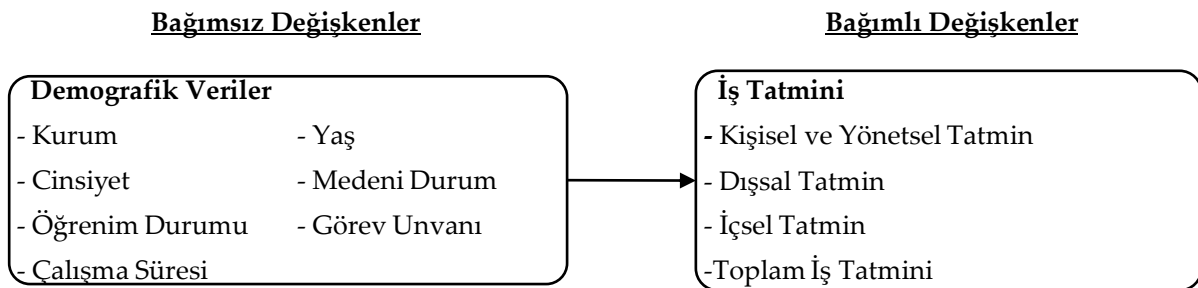
Bu araştırma için veri toplamaya başlanmadan önce Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onay alınmıştır.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik, kesitsel türde tanımlayıcı bir çalışmadır. Kesitsel çalışmalar olayları zamanın bir noktasında ele alır, tanımlayıcı çalışmalar ise eldeki problemi, değişkenleri ve bunlarla ilgili durumları tanımlamaktadır (Çaparlar ve Dönmez, 2016).

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmada bağımlı ve bağımsız olarak iki değişken yer almaktadır. Bağımsız değişken tanımlayıcı sorulardan oluşurken bağımlı değişken iş tatmin düzeyidir.

Bu araştırmada kullanılan araştırma modeli şu şekildedir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Kaynak: Çaparlar ve Dönmez, 2016.

Araştırmanın çıkış noktasını oluşturan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

- H₂: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H₃: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H₄: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H₅: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H₆: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri kurumdaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H₇: Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminleri kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular, ölçekle ilgili istatistiki veriler ve katılımcıların demografik özelliklerine göre iş tatmin ölçeği değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=568)

Cinsiyet	Sayı	%	Çalıştığı Kurum	Sayı	%
Kadın	369	65	A Hastanesi	122	21,5
Erkek	199	35	B Hastanesi	97	17,1
Toplam	568	100	C Hastanesi	113	19,9
Medeni Durum	Sayı	%	D Hastanesi	108	19
Evli	262	46,1	E Hastanesi	128	22,5
Bekar	259	45,6	Toplam	568	100
Diğer	47	8,3	Kurumdaki Görev	Sayı	%
Toplam	568	100	Hekim	23	4
Yaş	Sayı	%	Yard. Sğlk. Pers.	370	65,1
18 - 29 Arası	276	48,6	Yönetim	6	1,1
30 - 39 Arası	186	32,7	İdari Çalışan	29	5,1
40 - 49 Arası	84	14,8	Diğer	140	24,7
50 ve Üzeri	22	3,9	Toplam	568	100
Toplam	568	100	Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	%
Öğrenim Durumu	Sayı	%	1 Yıldan Az	115	20,2
İlköğretim	36	6,3	1 - 3 Yıl Arası	168	29,6
Lise	243	42,8	4 - 6 Yıl Arası	105	18,5
Ön Lisans	134	23,6	7 - 9 Yıl Arası	92	16,2
Lisans	115	20,2	10 Yıldan Fazla	88	15,5
Lisansüstü	40	7,1	Toplam	568	100
Toplam	568	100			

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının %65'ini kadın, %35'ini erkek katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %46,1'i evli, %45,6'sı bekar. %48,6'sı 18-29 yaş aralığında olan katılımcıların sadece %3,9'u 50 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının öğrenim durumu incelendiğinde %42,8 ile lise mezunu olan bireylerin en fazla ağırlığa sahip olduğu, ilköğretim grubunda yer alan bireylerin ise %6,3 ile en küçük grubu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki görevleri incelendiğinde %65,1 ile yardımcı sağlık personeli görevinde yer alan bireylerin en fazla ağırlığa sahip olduğu, hekim görevinde olan bireylerin ise %4,0 ile en küçük grubu oluşturduğu görülmektedir. Kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların %29,6'sını 1-3 yıl arası çalışanlar, %15,5'ini ise 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip olanların oluşturduğu görülmektedir.

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği analiz edilirken sorular arası korelasyona bağlı uyum değeri olan Cronbach's Alpha değeri kullanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan kurumsal yönetim algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,952 olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğine örneklemeden elde edilen verilerin yeterliliğinin sağlanması için yapılan KMO testi sonucu 0,946 olarak hesaplanmıştır. Aynı ölçekte yapılan Bartlett küresellik testi $p < 0,01$ ile geçerli olduğunu göstermektedir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları Tablo 2.'de sunulmuştur.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		0,946
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	8417,662
	Serbestlik derecesi	190
	Anlamlılık	0,000

Minnesota İş Tatmin Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucu 8, 15 ve 16. sorular 1'den fazla faktöre yük verdiği ve verdiği yükler arasındaki farkın mutlak değeri 0,100'den az olduğu için analizden çıkarılmıştır. Kalan 17 madde için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Örneklemden elde edilen verilerin yeterliliğinin sağlanması için yapılan KMO testi sonucu 0,930 olarak hesaplanmıştır. Aynı ölçekte yapılan Bartlett küresellik testi $p < 0,01$ ile geçerli olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucu öz değeri 1'den büyük çıkan bu 3 faktörün örneklemin %67,837'sini açıklayabildiği görülmüştür. Faktör ağırlıkları incelendiğinde "kişisel ve yönetsel tatminde" en düşük 0.540 en yüksek 0.808, "dışsal tatminde" en düşük 0.589 en yüksek 0.814 ve "içsel tatminde" en düşük 0.689 en yüksek 0.726 olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Tatmini				
Kişisel ve Yönetsel Tatmin	3,4034	,96220	-,408	-,344
Dışsal Tatmin	3,2958	,95317	-,410	-,216
İçsel Tatmin	3,7936	,85744	-,807	,581

Çalışanların iş tatmini alt boyutları istatistiki açıdan ele alındığında içsel tatmin alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kişisel ve yönetsel tatmin alt boyutunun ölçek ortalama puanının üstünde bir puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. Dışsal tatmin alt boyutu ise ölçek ortalama puanına yakın bir puan ortalaması ile en düşük düzeyde kalmıştır.

Tablo 4. Çalışılan Kuruma Göre Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Kişisel ve Yönetsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		Kruskal – Wallis H	
		n	\bar{x}	s	f	σ	χ^2	p
Çalıştığı Kurum	A Hastanesi	122	3,5035	,71822	4,075	,003	55,218	,000*
	B Hastanesi	97	3,5493	,97772				
	C Hastanesi	113	3,3262	,95802				
	D Hastanesi	108	2,8413	,98537				
	E Hastanesi	128	3,7400	,93694				
İçsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Çalıştığı Kurum	A Hastanesi	122	3,8873	,67198	2,288	,059	12,416	,000*
	B Hastanesi	97	4,0026	,79015				
	C Hastanesi	113	3,7566	,90968				
	D Hastanesi	108	3,3218	,79429				
	E Hastanesi	128	3,9766	,92347				
Toplam İş Tatmin Puanı		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		Kruskal – Wallis H	
		n	\bar{x}	s	f	σ	χ^2	p
Çalıştığı Kurum	A Hastanesi	122	3,5525	,63652	4,392	,002	35,607	,000*
	B Hastanesi	97	3,5479	,88931				
	C Hastanesi	113	3,3562	,90099				
	D Hastanesi	108	3,1472	,71607				
	E Hastanesi	128	3,7047	,89188				

* $p < 0,05$

Katılımcıların çalışılan kurum açısından “kişisel ve yönetsel tatmin”, “içsel tatmin” ve “toplam iş tatmin” durumları arasındaki farklılığın 0,001 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan farklı olduğu Tablo 3’te görülmektedir. Hangi ortalamanın birbirinden farklı olduğunun belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerine bakılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde, “kişisel ve yönetsel tatmin”, “içsel tatmin” ve “toplam iş tatmini” düzeyleri “D” hastanelerinde çalışanların diğer hastane çalışanlarına göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5. Yaşa Göre Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Değerlendirilmesi

İçsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Yaş Grupları	18 – 29 Arası	276	3,9275	,85955	2,156	,092	4,965	,002*
	30 – 39 Arası	186	3,6788	,80788				

*p< 0,05

Katılımcıların yaş açısından “içsel tatmin” durumları arasındaki farklılığın 0,005 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan farklı olduğu Tablo 5’te görülmektedir. Hangi ortalamanın birbirinden farklı olduğunun belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerine bakılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde 18-29 yaş grubundaki katılımcıların “içsel tatmin” düzeyleri 30-39 yaş grubundakilere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların “kişisel ve yönetsel tatmin”, “dışsal tatmin”, “içsel tatmin” ve “toplam iş tatmini” boyutları bakımından görüşlerinin cinsiyete ve medeni duruma göre gösterdiği farklılık istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Tablo 6. Öğrenim Durumuna Göre Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Kişisel ve Yönetsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	F	σ	F	p
Öğrenim Durumları	Lise	243	3,4974	,97431	1,835	,121	2,453	,045*
	Önlisans	134	3,2761	,86555				
	Lisans	115	3,2683	,93336				
Dışsal Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Öğrenim Durumları	İlköğretim	36	3,6528	,93806	,196	,941	3,951	,004*
	Önlisans	134	3,1368	,90848				
	Lisans	115	3,1290	,89809				
Toplam İş Tatmin Puanı		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Öğrenim Durumları	Lise	243	3,5486	,85932	1,123	,345	2,539	,039*
	Önlisans	134	3,3601	,74956				
	Lisans	115	3,3361	,77557				

*p< 0,05

Katılımcıların öğrenim durumu açısından “kişisel ve yönetsel tatmin”, “dışsal tatmin” ve “toplam iş tatmin” durumları arasındaki farklılığın 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan farklı olduğu Tablo 6’da görülmektedir. Hangi ortalamanın birbirinden farklı olduğunun belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerine bakılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde, LSD testine göre lise, önlisans ve lisans gruplarındaki katılımcıların “kişisel ve yönetsel tatmin” ve “toplam tatmin” düzeyleri arasındaki farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu ve lise grubundaki katılımcıların önlisans grubundaki katılımcılara ve lisans grubundaki katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “Dışsal tatmin” düzeyleri bakımından ilköğretim grubundaki katılımcıların önlisans ve lisans grubundaki katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Kurumdaki Görevlerine Göre Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Kişisel ve Yönetsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		Kruskal – Wallis H	
		n	\bar{x}	s	f	σ	χ^2	p
Kurumdaki Görev	Hekim	23	4,0062	,91623	2,718	,029	11,265	,024*
	Yrd. Sağlık Prs.	370	3,3537	,93611				
Dışsal Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		Kruskal – Wallis H	
		n	\bar{x}	s	f	σ	χ^2	p
Kurumdaki Görev	Hekim	23	3,7899	,82299	2,457	,045	17,947	,001*
	Yrd. Sağlık Prs.	370	3,1707	,97688				
	Yönetici	6	3,3889	1,30242				
	İdari Çalışan	29	3,5862	,65861				
	Diğer	140	3,4810	,88465				
İçsel Tatmin		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Kurumdaki Görev	Hekim	23	4,3478	,66032	1,090	,361	2,816	,025*
	Yrd. Sağlık Prs.	370	3,7953	,86650				
	Diğer	140	3,7071	,83695				
Toplam İş Tatmin Puanı		Tanımlayıcı İstatistikler			Levene Testi		ANOVA	
		n	\bar{x}	s	f	σ	F	p
Kurumdaki Görev	Hekim	23	4,0522	,73089	2,267	,061	3,696	,006*
	Yrd. Sağlık Prs.	370	3,4058	,83118				
	Diğer	140	3,5229	,83959				

*p<0,05

Katılımcıların kurumdaki görev açısından “kişisel ve yönetsel tatmin”, “dışsal tatmin”, “içsel tatmin” ve “toplam iş tatmini” durumları arasındaki farklılığın 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan farklı olduğu Tablo 7’de görülmektedir. Hangi ortalamının birbirinden farklı olduğunun belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerine bakılmıştır.

Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde, “kişisel ve yönetsel tatmin” düzeyleri bakımından hekim grubundaki katılımcıların yardımcı sağlık personeli grubundaki katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “Dışsal tatmin” düzeyleri bakımından yardımcı sağlık personeli grubundaki katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “İçsel tatmin” ve “toplam iş tatmini” düzeyleri bakımından hekim grubundaki katılımcıların yardımcı sağlık personeli ve diğer grubundaki katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların “toplam iş tatmini” ve diğer alt boyutları bakımından görüşlerinin kurumda çalışma sürelerinde göre gösterdiği farklılık istatistiki açıdan anlamlı değildir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmada katılımcıların iş tatmin düzeyleri kişisel ve yönetsel tatmin, dışsal tatmin, içsel tatmin ve toplam iş tatmini boyutları ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyi konusunda covid 19 salgınının Türkiye’de yayılmasının hemen öncesinde toplanan verilerle yapılan bir araştırma olması bakımından önemlidir.

Çalışanların iş tatmin düzeyi alt boyutları ele alındığında; “içsel tatmin” alt boyutunun tüm boyutlar arasında en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum; sağlık sektörü çalışanlarının kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma, kişilere ne yapacaklarını söyleme ve yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissini iş tatmin düzeyi konusundaki önemini göstermektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının yoğun ve karmaşık sağlık sektörü yapısı içerisinde verimliliğini artırmanın en önemli yolu içsel tatmin düzeylerinin yüksek tutulmasıdır. Durak ve Serinkan (2007) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin iş tatmin düzeyini en çok kendi yeteneklerini kullanma ve başarıma hissini artırdığı görülmüştür.

“Kişisel ve yönetsel tatmin” alt boyutu ise içsel tatminden daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Ancak ölçek puan ortalamasının da üstünde bir ortalamaya sahiptir. Bu durum; sağlık sektörü çalışanlarının tek başına çalışma, ara sıra değişik şeyler yapabilme, her zaman işi ile meşgul olma, toplumda saygın bir kişi olma,

yöneticinin yönetme ve karar verme yeteneği ve vicdana aykırı olmayan şeyler yapabilme durumlarından etkilendiklerini göstermektedir.

“Dışsal tatmin” alt boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir. Bu durum; sağlık sektörü çalışanlarının terfi, ücret, çalışma şartları, taktir edilme, alınan kararların uygulamaya konması ve çalışma arkadaşları arasındaki uyumdan etkilendiklerini göstermektedir. Mercanlioğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyinin ücret, statü vb. durumlardan etkilendikleri saptanmıştır. Ancak kendini insanlara faydalı olmaya adanmış sağlık sektörü çalışanları için içsel tatminin daha fazla önemli olduğu görülmektedir.

Sağlık sektörü çalışanları diğer sektörlerin çalışanlarına göre daha farklı ve karmaşık bir yapı içerisinde yer almaktadırlar. Çalışanların memnuniyet düzeyleri artırılarak verimlilikleri artırılabilir (Ardıç ve Özdemir, 2017). Yönetim tarafından yapılacak düzenlemeler ile çalışanların motivasyonunun artırılması da iş tatmin düzeyini ve verimliliği olumlu yönde etkileyecektir (Kundak vd., 2015).

Bu araştırmada toplam iş tatmin düzeyi ile ilgili önermelere verilen cevapların ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum olumlu olarak değerlendirilse de geliştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyleri tanımlayıcı özelliklere göre değerlendirildiğinde “D” hastanesi çalışanlarının kişisel ve yönetsel tatmin, içsel tatmin ve toplam iş tatmin düzeylerinin diğer hastane çalışanlarına göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Durak ve Serinkan (2007) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin iş tatmin düzeyleri ile eğitim, yaş ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu araştırma ise yaşa göre iş tatmin düzeyine bakıldığında 18-29 yaş grubunda yer alan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Sağlık sektörü çalışanlarının “cinsiyet” ve “medeni duruma” göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

“Öğrenim durumuna” göre analizlerde ise lise grubundaki katılımcıların kişisel ve yönetsel tatmin ile toplam iş tatmin düzeylerinde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Dışsal tatmin alt boyutunda ise ilköğrenim grubunda yer alan katılımcılar daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Mercanlioğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada sağlık sektöründe gelir ve statü bakımından diğer çalışanlardan daha üst konumda yer alan uzman hekimlerin iş tatmin düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırmada “kurumdaki görevlerine” göre hekim grubundaki katılımcıların iş tatmin düzeyi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çelen vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada sağlık teknisyenlerinin iş tatmin düzeyinde çalışma yılının etkili olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada ise “kurumda çalışma sürelerine” göre yapılan analizde katılımcıların iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışanların iş tatmin düzeylerinde çalışılan kuruma, yaşlarına, öğrenim durumlarına ve kurumdaki görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmış olup H₁, H₂, H₅ ve H₆ hipotezleri kabul edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma sürelerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamış olup H₃, H₄ ve H₇ hipotezleri reddedilmiştir.

İş tatmin düzeyi etkileyen faktörler arasında yer alan fakat araştırmada istatistiki olarak anlamlı bir saptanmamış olan cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi gibi faktörler ile ilgili ileride yapılacak çalışmaların değerlendirilmesi gerekmektedir. Toplumsal yapı vs. durumların bu sonuçlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeyleri yönetim kademesi tarafından düzenli aralıklarla takip edilmeli ve çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksekte tutulması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Nitelikli iş gücü küreselleşen çalışma hayatında kıt kaynaklar arasında yer almaktadır. Sağlık sektörünün müşterileri olan hastaların tekrar aynı kurumu tercih etmesi ya da etmemesinde çalışanların bilgi becerilerinin yanında tutumları da önem arz etmektedir. Bu sebeple yüksek iş tatmin düzeyine sahip çalışanlar işletmelerin kârlılığında önemli bir etkidir. İş tatmini konusunda literatürde yer alan çalışmalar yol gösterici olsa da yaşanan covid 19 salgınında yüksek performansla ve fedakârca çalışan sağlık sektöründe daha güncel ve geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K., & Özdemir, Y. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul*, 72-73.
- Bouwkamp, J. C., Whiston, S. C., & Hartung, P. J., (2008). The Work Values and Job Satisfaction of Family Physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 248-255.
- Çaparlar, C. Ö., & Dönmez, A. (2016). Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır? *Turk J Anaesthesiol Reanim*, 44, 212-218.
- Çelen, Ö., Demir, C., Teke, A., Karadağ, M., & Abuhanoğlu, H. (2011). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmini Düzeyinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 143-154.
- Durak, İ., & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 119-135.
- Javier, G.-B., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Judge, T. A., Heller, D., and Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job Satisfaction Among Nurses: a Predictor of Burnout Levels. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 32(12), 648-654.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 421-432.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Keklik, B., ve Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel Adalet Algulamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Kundak, Z., Üzel Taş, H., Keleş, A., ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16(1), 1-10.
- Küçüközcan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of Performance On Job Satisfaction. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Locke, E. A., & Dunnette, M. D. (1976). *The Nature And Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 1297-1349.
- Lorber, M., & Savic, B. S. (2012). Job Satisfaction of Nurses and Identifying Factors of Job Satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(3), 263-270.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China. *International journal of Nursing Studies*, 44(4), 574-588.
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma-The Differences in the

Job Satisfaction's Dimensions With Respect to the Demographic Factors: A Research. *Öneri*, 10(37), 121-138.

Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: the Creation of a Model of Job Satisfaction. *School Leadership & Management*, 17(1), 57-68.

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Szmukler, G., Bebbington, P., & Thornicroft, G. (1997). Perceived Sources of Work Stress and Satisfaction Among Hospital and Community Mental Health Staff, and Their Relation to Mental Health, Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 51-59.

TDK Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 28 Mayıs 2020'de alınmıştır.

Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.