



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISI İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gamze FİDAN

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Yasemin AKBULUT**

**ANKARA
2021**

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne; Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımda yapılmış olup tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Gamze FİDAN

Tarih: 11.06.2021

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında Gamze FİDAN tarafından hazırlanan
“Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin
Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS
TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 11.06.2021

İmza

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

İmza

Prof. Dr. Yasemin AKBULUT

Ankara Üniversitesi

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi A. Yasemin ZENGİN

Aksaray Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	vii
Şekiller	viii
Çizelgeler	ix
1. GİRİŞ	2
1.1. Benlik Tanımı ve Gelişim Süreci	3
1.2. Benlik Saygısı ve İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi	7
1.3. Mesleki Benlik Saygısı	10
1.3.1. Meslek Seçimi İle İlgili Kuramlar	17
1.3.1.1. Mesleki Gelişim Kuramları	17
1.3.1.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları	20
1.4. İş Tatmini Tanımı ve Özellikleri	22
1.4.1. İş Tatmini Kuramları	27
1.4.1.1. Kapsam Kuramları	27
1.4.1.2. Süreç Kuramları	33
1.4.2. İş Tatmininin Sonuçları	36
1.6. Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	43
2. GEREÇ VE YÖNTEM	47
2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	47
2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	48
2.3. Araştırmanın Hipotezleri	52
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
2.5. Araştırmanın Varsayımları	56
2.6. Verilerin Analizi	56
2.7. İzinler	58
3. BULGULAR	59
3.1. Tanımlayıcı Bulgular	59
	iv

3.2. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatminine İlişkin Bulgular	61
3.3. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	71
4. TARTIŞMA	74
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
5.1. Sonuçlar	83
5.2. Öneriler	87
ÖZET	91
ABSTRACT	92
KAYNAKLAR	93
EKLER	
EK-1. Etik Kurul İzin Yazısı	104
EK-2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İzin Yazısı	105
EK-3. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği İzin Yazısı	106
EK-4. T.C. Sağlık İdarecileri Dernekleri Federasyonu Araştırma İzin Yazısı	107
EK-5. Aydınlatılmış Onam Formu	108
EK-6. Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi Anket Formu	110
ÖZGEÇMİŞ	115

ÖNSÖZ

Bu araştırma sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF) Genel Başkanı Ramazan ATA, Akdeniz Sağlık İdarecileri Derneği (ASİD)'den Nazife ÖZTÜRK ve Türkiye'nin farklı bölgelerinden katılım sağlayan gönüllü olan araştırma grubuna teşekkür ederim. Araştırma verilerinin analizi ve değerlendirilmesi sürecinde Arş. Gör. Gamze KUTLU'ya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tezin her bir aşamasında desteğini esirgemeyen, hayatımın farklı noktalarına güzel dokunuşlarda bulunan, yapılan görüşmeler sonrası odasından pozitif ve huzurlu bir şekilde ayrıldığım sevgili danışman hocam Prof. Dr. Yasemin AKBULUT'a katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitim sürecinde maddi ve manevi imkânlarını en iyi şekilde sunan, benim için endişelenen, güvenlerini hiç eksik etmeyen sevgilerini daima üzerimde hissettiğim merhum anneannem ve merhum dedem başta olmak üzere aileme ne kadar teşekkür etsem az olur. Hayatımın her anında olduğu gibi tezimi yazarken destekleriyle omzumdaki yükleri hafifleten ve nazımı çeken sevgili eşim Gürkan DURUM ve dostum Büşra GÜL'e teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
β	Bağımsız değişkenlerin belirleyicilik katsayısı
F	İstatistiksel Anlamlılık Katsayına Ait F Değeri
KW	Kruskal Wallis H-Testi
MBS	Mesleki Benlik Saygısı
MIT	Minnesota İş Tatmini
MW	Mann Whitney U Testi
N	Toplam
n	Örnek Gözlem Sayısı
Ort	Ortalama
p	Anlamlılık düzeyi
r	Korelasyon Katsayısı
R ²	Açıklama oranı
Ss	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SWOT	(Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)
T	İstatistiksel Anlamlılık Katsayına Ait T Değeri

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Benlik Kavramı Hiyerarşik Yapısı	4
Şekil 1.2. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	30
Şekil 1.3. Alderfer'in ERG Teorisi	31



ÇİZELGELER

Çizelge 2.1. Mesleki Benlik Saygısı Olumlu ve Olumsuz Madde Numaralı	49
Çizelge 2.2. İş Tatmini Alt Boyutların Madde Numaraları	50
Çizelge 2.3. İçsel Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler	50
Çizelge 2.3. Devam. İçsel Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler	51
Çizelge 2.4. Dışsal Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler	51
Çizelge 2.5. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Güvenirlilik Katsayı Değerleri	52
Çizelge 2.6. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	57
Çizelge 2.7. Normallik Testi	57
Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri	59
Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri	60
Çizelge 3.2. Devam. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri	61
Çizelge 3.3. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Ölçeği Puanları Ortalamaları	62
Çizelge 3.4. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	62
Çizelge 3.5. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	63
Çizelge 3.6. Araştırma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	64
Çizelge 3.7. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	65
Çizelge 3.8. Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Süresine Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	66
Çizelge 3.9. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Birime Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	67
Çizelge 3.9. Devam. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Birime Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	68
Çizelge 3.10. Araştırma Grubunun İş Unvanına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	68

Çizelge 3.10. Devam. Araştırma Grubunun İş Unvanına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	69
Çizelge 3.11. Araştırma Grubunun Mesleği Bilinçli Seçme Durumuna Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı	71
Çizelge 3.12. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatminine Yönelik Kolerasyon Analizi	72
Çizelge 3.13. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları	73



1. GİRİŞ

Benlik, davranışların belirleyici rolünü ve bireyin kişisel özelliklerini içerir. Benlik saygısı bireyin davranışlarına ait olumlu ve olumsuz yargılarını içermektedir (Bacanlı, 2014; Galanou ve ark., 2014). Bireylerin mutlu bir yaşam sürmeleri kendi şahsi özellikleri ve karakterlerine uygun meslek tercih etmeleri ve mesleklerine karşı pozitif yargılardan oluşan olumlu mesleki benlik saygısı aracılığıyla mümkündür. Mesleki benlik saygısı, mesleki seçime dönük olsun veya olmasın bireyin mesleğine yönelik benlik yüklemelerine dair değer yargılarından oluşmaktadır. Bireyin mesleğini ne derece değerli hissettiği ve mesleki benliğinin sağladığı gurur, haz ve saygının derecesidir (Dursun ve ark., 2014). Mesleki benlik saygısı ile ilişkili bir kavram olan iş tatmini ise bireylerin işlerine dair tutumlarını ifade eder. İş deneyiminin değerlendirilmesi, kişinin normları, değerleri, inançları, işine yönelik hedefleri ve davranışsal eğilimlerine rehberlik eden içsel bir tepkidir. İş tatmini, yöneticiler tarafından tutumdan ziyade sonuç olarak görülmektedir. Çünkü işinden tatmin olan çalışanların daha düzenli çalışarak örgüte bağlı olduğu, tatmin olmayan bireylerin ise devamsızlıkla birlikte işten ayrılması gibi önemli sonuçlar ortaya çıkardığı bilinmektedir (Satuf ve ark., 2016; Vukonjanski ve Nikolic, 2013).

Bu araştırma, sağlık yönetimi eğitimi almış sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik ve meslek özelliklerine göre farklılıklarını ortaya koymak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde benlik, mesleki benlik saygısı, iş tatminine yönelik teorik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi, üçüncü bölümde bulgular, dördüncü bölümde tartışma yer almaktadır. Çalışmanın son bölümünde araştırma sonuçları ve önerileri verilmektedir.

1.1. Benlik Tanımı ve Gelişim Süreci

Benlik kavramı üzerine birbirinden farklı tanımlar mevcuttur. Kinch (1963)'e göre bireyin kendisine atfedilen niteliklerin tamamıdır. Bu nitelikler yüksek olasılıkla bireyin sahip olduğu akıllı, karamsar, çalışkan gibi kişisel sıfatları ve bireyin üstlenmiş olduğu rolleri içermektedir.

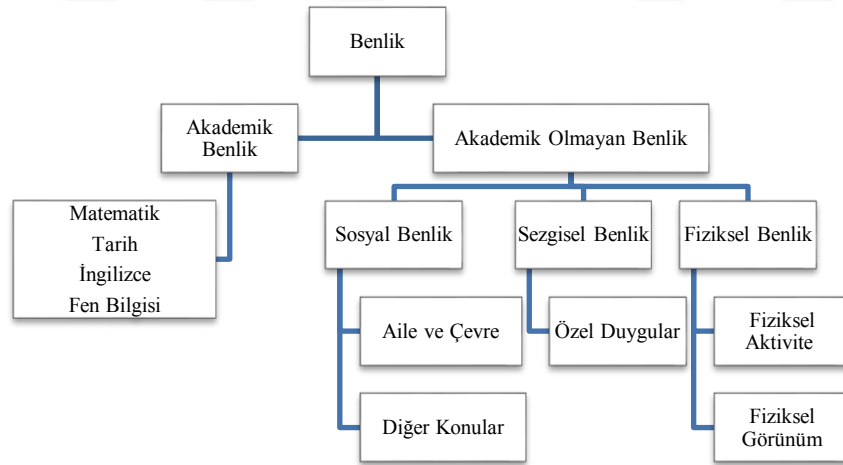
Benlik bireyin kendisine dair sahip olduğu düşüncelerin tümünü içermektedir. Bireyin kimliği, inançları, amaçları, tutumları, değer yargıları, normları, istekleri, fiziksel ve zihinsel özellikleri, sınırları gibi algılarının tamamıdır. Bireyin kendisini tanıması ve kabullenebilmesi için benliğinin farkına varması gerekmektedir (Çakmak ve Kara, 2011). Kısacası benlik, bireyin kendi varoluşunu gerçekleştirebilmesi ve kendisi olabilme imkânı sağlamaktadır.

Benlik kavramı ilk olarak William James tarafından ortaya atılmış, zamanla benlik saygısı, benliğin imgesi, benliğin farkındalığı, benlik kontrolü, kendini kabullenme, kendini gerçekleştirme, kendini açma kavramları literatürde yerini almıştır (Oosterwegel ve Oppenheimer, 1993). Literatür incelendiğinde birden fazla terimin olması, teorik bilgilerin kısıtlı olması, bu kavramların birbirlerinin yerine kullanılmasına neden olmuştur (Işık, 2006).

James'e (1950) göre benlik kavramı kişinin kendisinin ne olduğuna dair kurduğu ifadelerin toplamıdır. James benlik kavramının maddesel benlik, ruhsal benlik, sosyal benlik ve saf ego isimlerinde dört türden oluştuğunu ifade etmiştir. Maddesel benlik fiziksel varlık, mal-mülk, aile, yakın çevre, sahip olunan nesnelerden oluşmaktadır. Sosyal benlik bireyin statüsü, bir grubun üyesi olması, sosyal çevresi ve diğerleri tarafından nasıl algılandığıyla ilgilenmektedir. Ruhsal benlikte kişinin istekleri, inançları, değerleri ve psikolojik özellikleri

tanımlanmaktadır. Saf ego, bireyin kendini düşünmesi ve değerlendirmesidir. Benlik türleri bilen benlik ve bilinen benlik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bilen benlik bireyin kendisi hakkındaki yargıları içermektedir. Bilinen benlik, diğerleri tarafından bireyin nasıl yargılandığını içermektedir. Saf egonun sadece birey tarafından bilinmesi ve öznel olması bilinen benlik türüne girdiğini göstermektedir. Maddesel, ruhsal ve sosyal benlik ise bilen benlik türüne girmektedir (Aslan Yılmaz, 2016; James, 1950).

Shavelson ve ark. (1976)'na göre benlik akademik benlik ve akademik olmayan benlik olmak üzere iki bileşenden oluşan hiyerarşik bir yapıdır. Akademik benlik bireyin eğitim hayatında sözel, sayısal ve dil alanında geliştirdiği yeteneklerini ifade etmektedir. Akademik olmayan benlik ise, bireyin sosyal, sezgisel ve fiziksel yönlerini içerir. Şekil 1.1.'de görüldüğü gibi akademik benlik içerisinde Matematik, İngilizce, Tarih ve Fen Bilgisi yer almaktadır. Akademik olmayan benlik içerisinde aile ve çevre, özel duygular, fiziksel aktivite, fiziksel görünüm ve diğer konular yer almaktadır.



Şekil 1.1. Benlik Kavramının Hiyerarşik Yapısı (Shavelson ve ark., 1976).

Bir başka tanıma göre kişiliğin bir alt yapısı olan benlik, kişiliği yönlendirmekle beraber bireyin kendisini algılayış biçimidir (Aslan, 1992). Benlik kavramı, varlığını iddia etmek yerine, bu kavramın bireyin yaşantısını nasıl etkilediğini tahmin etmek ve açıklamak için faydalı olduğu ileri sürülmektedir.

Bireyin kendisini algılama süreci olan benlik, çocukluk döneminde ortaya çıkar ve toplumsallaşma ile devam eder. Öncelik ebeveynler olmak üzere toplumun davranışlara olan tutumu bireyin benliğini şekillendirmektedir. Birey tarafından benimsenen belirli kategoriler, bireyin sahip olduğu kültürün bir yansımasıdır. Onaylanan davranışlar devam ettirilirken, olumsuz tepki ile karşılaşılan davranışın doğru olup, olmadığı test edilmektedir (Cooley, 1992; Shavelson ve ark., 1976).

Byrne (1984) benlik için dört teorik modelin varlığından söz etmektedir. “Nomatif konum” olarak adlandırılan ilk ve en eski perspektife göre benlik kişinin çeşitli ortamlardaki durumsal davranışlarını incelemek amacıyla kullanılır. İkinci olarak hiyerarşik model benlik kavramını beş faktörlü bileşene dönüştürmüştür. Benliğin çok yönlü açıdan değerlendirilmesi ve hiyerarşik bir sıralamaya alınmasını savunmaktadır. Benliğin çok boyutlu yapısı ise birden fazla spesifik faktör tarafından incelenmesini ve aralarında ilişkinin bulunup bulunmadığını esas alan model “taksonomik” olarak adlandırılmaktadır (Byrne, 1984; Byrne ve Shavelson, 1986). Hiyerarşik model ile taksonomik modelin sentezinden oluşan “telafi edici model” belirli yönlerin hiyerarşik veya orantısız olması yerine ters ilişki içerisinde olduğunu ileri sürmektedir. Akademik olarak başarılı bir öğrencinin sosyal açıdan daha az başarılı olması ile sosyal açıdan aktif öğrencinin akademik yönünün zayıf olması örnek olarak gösterilebilir (Byrne ve Shavelson, 1986).

Benlik gelişim sürecinde ailenin rolü büyüktür. Ailesinin bir uzantısı olarak dünyaya geldiğini düşünen çocuk kendisini onlardan bağımsız görmediğinden, onlarla birlikteyken herhangi bir benlik sıkıntısı yaşamamaktadır. Birey ailesinden bağımsız olduğunu fark ettiği zaman bir kimlik arayışı içine girmektedir. Kimlik sahibi olma ihtiyacını karşılayan benlik algısı ebeveyn ile çocuğun birbirinden ayrılma sürecinde gerçekleşmeye başlamaktadır (Bayat, 2003). Genellikle ergenlik dönemine denk gelen bu süreçte çocukların ebeveynlerinin düşünce ve yaşam tarzı ile uyuşmadığını veya farklı olduğunu hissettiği noktada çatışmalar söz konusu olmaktadır. Benlik gelişim sürecinde farklı evreler tanımlanmaktadır. Benlik

gelişiminin “güvene karşı temel güvensizlik” olarak adlandırılan ilk evresinde bebeğin beslenme, uyku gibi temel gereksinimlerinin karşılanmasıyla sağlanan konfor anneye temel güven duygusunun beslenmesini ve benliğin uygun şekilde gelişmesini sağlamaktadır. Sonrasında “özerkliğe karşı tutku ve inanç” olarak bilinen tuvalet eğitimi ile “girişkenliğe karşı suçluluk” başlığı altında cinsellikle ilgili farkındalık süreci gelişmektedir. Çocuğun üretici olması gereken “çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu” dönemde üretici olmadığı takdirde yetersizlik duygusu oluşacaktır (Aslan-Yılmaz, 2012).

Ergenlik dönemine gelindiğinde “kimliğe karşı rol karışıklığı” başlığı altında birey kimliğini aramaktadır. Beraberinde gelen “yakınlığa karşı yalıtılmışlık” evresinde kişi yakınlık göremediği takdirde yalnızlık sıkıntısı yaşayacaktır. “Üretkenliğe karşı durgunluk” döneminde birey cinsel gelecek nesilleri geliştirmek istemektedir. “Ego bütünlüğüne karşı umutsuzluk” ile tüm dönemlerin sonucu ve etkisiyle benlik süreci tamamlanacaktır (Aslan-Yılmaz, 2012). Gelişim dönemleri incelendiğinde benlik kavramının oluşması, hayatın herhangi bir kesiti veya sadece bireyden ibaret olmadığı doğumdan ölüme kadar gerçekleşen tüm zaman dilimi içerisinde etrafında bulunan kişi, çevre ve koşulları kapsadığı söylenebilir.

Benlik algısının insan davranışları üzerinde çeşitli etkileri olduğu ifade edilmektedir. Tamamlanmış, somut ve içsel odaklı benlik algısı “gerçekçi”, dışsal odaklı benlik algısı ise “gerçekçi olmayan” olarak sınıflandırılmaktadır. Gerçekçi ve gerçekçi olmayan benlik algısının kişilerin yaşamındaki rolleri değişmektedir (Bayat, 2003). Gerçekçi benlik algısı olan bireyler, strese karşı daha dirençli, gelecekte beklentilerine dair realist, hedeflerini gerçekleştirebilen ve özgüven sahibi olmakla birlikte, değişimlere karşı uygun davranışlar sergilemek konusunda daha başarılıdır. Gerçekçi olmayan benlik algısı ise kendi kararlarını tek başına alamayan, kendisine ve çevresine güvenemeyen, sosyal ilişkiler konusunda başarısız oldukları için durumsallık yaklaşımına göre koruma içgüdüsünden savunmaya yönelik davranış sergileyen kişilerdir.

1.2. Benlik Saygısı ve İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi

Benlik, bireyi diğerlerinden ayıran özellikleri, benlik saygısı ise bireyin bu özellikleri değerlendirildiğinde kendisini nasıl algıladığıyla alakalıdır (Kutlu ve Soğukpınar, 2015). Oluşturulan algı bireyin kendini sevip sevmediği, değerli bulup bulmadığı, toplumsal onay alıp almadığına dair inançlarına yönelik yargıları kapsamaktadır (Pajares ve Schunk, 2002). Diğer bir ifadeyle kişinin kendisini nasıl hissettiğidir.

Kişi kendisini her zaman iyi hissetmek ister. Bu nedenle için benlik saygısını pozitif yönde etkileyecek eylemlere girişme eğilimi gösterir. Bu yönü ile benlik saygısı, bireylerin amaçlarını daima gerçekleştirebileceği veya hedeflerini ulaşabileceği pozitif bir öz değerlendirmedir (Satuf ve ark., 2016). Diğer bir ifadeyle, bireyin kendini yargılama sürecidir. Birey bu yargılama sürecini acil bir zorunluluk veya temel ihtiyaç olarak görmektedir. Ancak bu ihtiyacın nasıl karşılanacağı konusunda yeterli bilgiye sahip değildir (Branden, 2001). Birey bu bilgiyi yaşamı süresince farklı bireyler ve eylemler sonucunda elde ettiği deneyimler aracılığıyla keşfetmektedir.

Bireyin benlik saygısını keşfetmeye başladığı dönemi standart bir değerlendirmeye benzetmek yanlış olacaktır. Çünkü benlik saygısı kazanıldığında sürekliliğini koruyabilen bir değer değildir (Branden, 2001). Bunun nedeni, birey hayatında değişen roller, performanslar, beklentiler, başkalarının tepkileri ve çevresel koşullarda gerçekleşen dalgalanmalardan etkilenmektedir. Oluşan bu dalgalanmalar, benlik saygısının olumlu ya da olumsuz şekilde gelişen dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, bireyler olumlu bir benlik saygısına sahip olabilir, kendilerini değerli görebilir ancak belirli günlerde kendilerini daha iyi ve kötü hissedebilir (Demo, 1985; Efiltili ve Çıkkılı, 2017).

Çocukluk döneminde edinilmiş deneyimler, başarılı veya başarısız sonuçlar aile, arkadaş, öğretmen ve yakın çevre tarafından nasıl tolere edildiği benlik saygısının yaratılmasında etkili bir role sahiptir (Yaratan ve Yücesoylu, 2010). Kişinin benlik saygısının yüksek veya düşük olması çok fazla faktörden etkilenmektedir. Kişiliğin şekillenmesinde bireyin kontrol edemeyeceği sosyal bir çevrenin varlığı söz konusudur. Bu sosyal çevre benliği, benlik saygısı ise bireyin yaşam kalitesine etki etmektedir. Bunun yanında, benlik saygısı düşük bireyler hayal kırıklığına uğramaya yatkın kişiliklerdir. Bu bireyler daha düşük hedefler ile motive olmaktadır. Çünkü başarısızlığın sonucunda imajın zedelenmesi olasılığından korunmayı amaçlamaktadır. Bu durum yaşanan başarısız deneyimleri mazeret gösterme, kendisini kandırma, kıyaslama gibi stratejiler ile sürdürülmektedir (Baumeister, 1993). Özetle, kaygıdan kaçarken yeni kazanımlar elde edilmesi engellenebilir, çevrelerindeki insanların başarıları kendilerine olan özgüvenlerini sarsabilir, kişiliğine olan saygısı azalabilir

Yapılan araştırmalara göre benlik saygısını açıklayan iki farklı bakış açısı geliştirilmiştir. Buna göre, benlik saygısı bir kesim tarafından “tutum”, diğer kesim tarafından ise “çelişki” fikrine dayanmaktadır. Tutum fikrini savunanlar, bir objeye karşı olumlu ya da olumsuz bir reaksiyon gerektiğini ileri sürmektedir. İşyerinde mobbinge uğrayan personelin kendini kötü hissetmesi örnek olarak verilebilir. Çelişki olduğunu düşünenler ise ulaşılmak istenilen ideal benlik ile sahip olunan gerçek benlik arasındaki farka odaklanmaktadır. Fark ne kadar küçük ise benlik saygısı o kadar yüksek, fark ne kadar büyük ise benlik saygısı o kadar düşük olarak tanımlanmaktadır (Mruk, 2006). Birey bu farkı minimize edebilmek için hedefleri doğrultusunda kararlar alıp, uygulamak için çaba gösterecektir. Ancak bireyin her bir aşamadan önce kendisinin farkında olması, öz eleştirisini yapması gerekmektedir. Bu yönüyle benlik saygısının insan davranışları üzerindeki etkileri dikkat çekicidir. Özellikle benlik saygısının fiziksel ve zihinsel sağlığın geliştirilmesi açısından önemini büyüktür. Çünkü benlik saygısı yüksek olanlar kendisine değer verirken, benlik saygısı düşük olanlarda daha çok kendisini beğenme söz konusudur (Cashwell, 1995).

Benlik saygısı akademik alanda incelendiğinde, yüksek standartlı hedeflerin yoğun çaba gerektirmesi sonucu depresyona yol açabileceği fark edilmiştir. Bu durumun sebebi ise ideal benlik ile sahip olunan gerçek benlik arasındaki farkın büyük olmasıdır. Kişinin yakalamak istediği yüksek standartlı ideal benlik algısı ile konumu arasındaki farkın fazla olması kişinin kendisini olumsuz yargılamasına ve kendisini yetersiz görmesine sebep olacaktır (Negovan ve Bagana, 2011).

Hazır ve Budak (2009), çalışanlarda benlik saygısının problem çözmeye yönelik etkileri, problem çözmeye ne kadar teşvik ettiğini ve demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini araştırmıştır. Benlik saygısının problem çözme üzerine etkisinin olduğu ve yüksek benlik saygısı olanların problem çözebilme yeteneklerinin düşük benlik saygısı olanlara oranla göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altıok ve ark. (2010), tarafından yapılan çalışmada benlik saygısı düzeylerinin kızların erkeklere, lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine, sağlık sigortası bulunanların bulunmayanlara ve maddi sıkıntı yaşayanların yaşamayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yüksek benlik saygısı her zaman olumlu yönleri ile değerlendirilmektedir. Ancak benlik saygısı yüksek bireylerin kişisel özellikleri ve edindikleri başarıları abarttıkları gerçeği değerlendirme sürecini karmaşık hale getirmektedir. Bu doğrultuda bireylerin başarılarını olduğundan fazla göstermeleri sonucu egoları tehdit altına girmektedir. Bu tehditler ileri düzeye eriştiğinde, psikolojide bencillığe, oryantasyon ve aşırı derecede kendini beğenmeyi ifade eden narsisizm etkisi belirginleşecektir. Gelişen narsisizm etkisi bireyin kendi çıkarlarını ön planda tutması, daha agresif ve şiddete meyilli olması, yüksek önyargılara sahip olması, kendisini diğerlerinden üstün görmesi sonucu samimi olmayan kısa süreli zayıf insan ilişkilerinin kurulmasına sebep olacaktır (Baumeister ve ark., 2003; Baumeister ve Bushman, 2010).

Benlik saygısının düşük olması anksiyete, depresyon, dikkat dağınıklığı ve öğrenme bozukluğu gibi çeşitli zihinsel bozukluklar ile sonuçlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre benlik saygısı düşük bireyler hüzün, depresyon, düşmanlık, öfke, sosyal fobi, utanç, suçluluk, yalnızlık ve genel negatif duyguları yaşamaya daha yatkındır (Mruk, 2006). Düşük benlik saygısı olan bireylerin daha savunmasız olduğu ve iş yerinde insanlarla daha az iletişim kurduğu iddia edilmiştir. Bu bireyler doğrulanmak için çevresindeki insanlara son derece bağımlı olma eğilimindedir. Bu durum, onları duygusal ortamlarda savunmasız kıldığı için tükenmişliğe daha duyarlı olurlar (Khezerlou, 2017). Etkileri incelendiğinde benlik saygısının yüksek ve düşük olmasının dezavantajlarının ortadan kaldırılabilmesi için denge kurulabilmesi ve bireyin kendisini tarafsız değerlendirmesi gerektiği söylenebilir.

1.3. Mesleki Benlik Saygısı

Meslek denildiğinde akla ilk olarak para kazanmak gelmektedir. Oysaki meslek geçimi sağlamanın ötesinde, bireyin gelecekteki hayatına, kimlerle iletişimde olacağına, sosyo-ekonomik statüsüne hatta evleneceği kişiye kadar etkileme gücüne sahip bir olgudur (Tuzcuoğlu, 2000). Meslekle ilgili birbirine yakın fakat birbirinden ayrı anlamlar içeren kavramlar bulunmaktadır. Bunlar mesleki benlik ve mesleki benlik saygısıdır. Mesleki benlik kavramı bireyin herhangi bir meslek ile, mesleki benlik saygısı ise bireyin seçtiği meslek ile ilgili benlik yüklemelerini ifade etmektedir (Kutlu ve Soğukpınar, 2015; Uslu, 2013). Sağlık yöneticisinin hemşirelik mesleğine karşı tutumu mesleki benlik kavramını, kendi mesleği ile ilgili tutumu ise mesleki benlik saygısını belirtmektedir.

Bireyler doğuştan gelen yeteneklerini, potansiyelini ve gizli güçlerini kullanmayı, geliştirmeyi ve bunların fark edilmesini arzulamaktadır. Yeteneklerin keşfedilmesi için en uygun yer ise çalışma ortamlarıdır (Aral ve ark., 2009). Çalışma

ortamına giren bireylerin bu süreci, mesleki benlik saygısı ile doğrudan bağlantılıdır. Çünkü mesleki benlik saygısı, kişinin belirli bir mesleğe karşı uygun yeteneklerini değerlendirirken aynı zamanda mesleğin özünü, önkoşullarını ve bir uzmanın yeterliliklerini benimsemesidir. Bireyi işbirliği içinde gerçek anlamda profesyonel kılan bilişsel, davranışsal ve duygusal bir durumdur (Tabassum ve Ali, 2012).

Mesleki benlik saygısı kişinin kariyerinde uzmanlaşmak için ihtiyaç duyduğu mesleki değer duygusu gereği profesyonel bir yaşam bütünüdür (Tabassum ve ark., 2011). Çünkü mesleki benlik saygısı bireyin mesleğine dair nitel kararlarına atıfta bulunmaktadır. Bunun yanında, bireyin mesleğini ne kadar dikkate aldığını göstermektedir (Canpolat ve Ozsaker, 2013).

Mesleki benlik saygısı mesleğin getirdiği yükümlülüklerin üstesinden gelebilme becerisini ölçme eylemidir. Diğer bir ifadeyle mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine yönelik bireysel ve spesifik değerlilik yargısıdır. Bireyin mesleğine dair eğitimi tamamladığında kendisini mesleğin bir elemanı olarak görmeye başlaması ile mesleki benlik saygısı belirginleşmektedir (Baloğlu ve ark., 2006). Bir örnek yardımıyla açıklanacak olursa sağlık kurumları yönetimi eğitimi alan bireyin kendisine “sağlık yöneticisi olacağım” ifadesi mesleğinin benliğine yerleşmeye başladığına işaret edebilir.

Bireyin kendini mesleğin bir elemanı olarak görebilmesi için eğitim tek başına yeterli değildir. Çünkü benlik kavramının mesleki benlik saygısı üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Benlik yapısıyla uyumlu bir meslek seçimi kişinin daha motivasyonlu ve başarılı olmasını sağlayarak kişiliğini güçlendirirken, uyumlu olmayan bir meslek seçimi bireyde çatışma ve doyumsuzluk hisleri yaratarak ciddi sıkıntılar doğurabilir (Şener ve ark., 2011). Bu nedenle birey mesleğini seçerken, kişilik özellikleriyle ne derece özleştigi ve gelecekte benimseme ihtimalini göz

önünde bulundurmalıdır. Liderlik özelliği bulunmayan birinin, yönetici olduğunda doyumsuzluğu hissetme ihtimali yüksektir.

Bir bireyin meslek seçimi, sahip olduğu benlik kavramını mesleki terimlere dönüştürme sürecidir. Mesleki terimlere dönüştürülmesi ise iki alana ait iki farklı dilin kullanılması ile gerçekleştirilmektedir. Birincisi, kişinin kendi benliğini ifade ederken kullandığı psikolojik konuşma dilidir. İkincisi ise meslek isimleri, toplumun mesleğe dair önyargıları ve mesleğin belirleyici terimlerinden oluşan mesleki konuşma dilidir. Kişinin kendisini otoriter, bağımsız, disiplinli ifadeleri ile tanımlaması psikolojik konuşma dilidir. Ancak hangi mesleği seçmek istediği, meslekler hakkındaki önyargıları ve mesleğinin ne olduğunu ifade eden cümleleri mesleki konuşma dilidir. Dolayısıyla kişinin kullanmış olduğu mesleki terimler, mesleki benlik saygısını oluşturur ve benlik kavramı önemli bir bileşenidir (Bacanlı, 2003). Benlik kavramının oluşması ve mesleki tercihe dönüşme süreci her bir yaş aralığında oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla aşağıda verilmektedir.

- Büyüme (0-14 yaş) döneminde çocuk bu dönemde yetişkinlerin işlerini oyunlar aracılığıyla keşfetmeye çalışmaktadır.
- Araştırma (15-24 yaş) döneminde birey çevresinde gördüğü işleri kendi bilgi ve becerisi dâhilinde analiz edip, meslek seçimini yapmaktadır.
- Yerleşme (25-44 yaş) döneminde birey mesleki yaşamında ilerlemek için hedeflerini belirleme süreci içerisinde.
- Koruma (45-64) döneminde birey mesleğine sahip çıkma ve mesleğini geliştirme sürecindedir.
- Çöküş (65 ve üzeri) döneminde ilerleyen yaş nedeniyle fiziksel ve zihinsel güçlüklerin oluşmasıyla çalışma etkinlikleri değişmektedir (Tuzcuoğlu, 2000).

Benlik kavramının oluşması ve mesleki tercihe dönüşme sürecine göre, kariyer gelişiminin çocukluk döneminde başlayıp, ömür boyu sürmesi dikkat çekmektedir. Kariyer gelişiminde profesyonellik için bireyin bilgi seviyesi tek başına yetersiz kalmaktadır. Çünkü mesleki benlik saygısı düşük olan birey yetki sahibi olmaktan, rutin şekilde çalışmaktan, girişimcilikten, değişikliklere karşı direnmekten ve kendilerine olumsuz bir tutum sergilenmesinden korkmaktadır. Ancak mesleki benlik saygısı yüksek olduğunda görevlerini mükemmel bir seviyede yerine getirmekte ve stresli çalışma ortamlarının etkilerini kontrol edebilmektedir (Badiyepeyma ve ark., 2014). Özetle, bireyin teorik bilgisini uygulayabilmesi, işinde başarılı olabilmesi kişilik özellikleri ve mesleki benlik saygısından etkilenmektedir.

Literatür incelendiğinde aile, meslek seçimi, cinsiyet, çalıştığı kurum, ailenin eğitim düzeyi, duygusal zekâ, benlik, psikolojik şiddet, meslektaş dayanışması gibi çeşitli faktörlerin mesleki benlik saygısını etkilediği görülmektedir. Mesleki benlik saygısı için mesleğin isteğe bağlı olarak seçilmesi önemlidir.

Tabassum ve Ali'nin (2012) çalışmasında Pakistan'ın Sahiwal ilçesi kamu sektöründe görev alan fen bilgisi ve edebiyat eğitimi veren ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda fen ve edebiyat öğretmenleri olmaları, kırsal veya kentsel çalışma yerlerine göre mesleki benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun sebebi ise, iş ortamı ve koşullarının birebir aynı olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Cinsiyet dağılımlarına göre değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek bulunması, kadınların güçlü mesleki bağlılıkları ile açıklanmıştır.

Aktaş ve Çetinkaya (2019), yaşam doyumları ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada öğretmen adayların mesleki benlik saygısı ile aile fertlerinin eğitim düzeyleri arasında ilişkinin bulunmamıştır. Meslek

seçiminde kendisine uygun olduėunu dűşűnerek tercih edenlerin, diėer faktűrler nedeniyle tercih edenlere gűre mesleki benlik saygısının daha yűksek olduėu saptanmıřtır.

Uslu (2013), çalıřmasında sosyal bilgiler űğretmen adayları arasında demografik űzelliklerin mesleki benlik saygısı dűzeyine etkisini incelemiřtir. Buna gűre kadın űğretmen adayların erkek űğretmen adaylarına gűre, mesleėi isteyerek seçenlerin açıkta kalma kaygısı nedeniyle seçen adaylara ve bűlűm tercih sıralaması ilk dűrt sırada yer alan adayların tercih sırası son sıralarda olan adaylara gűre mesleki benlik saygısı dűzeyinin daha yűksek olduėu bulunmuřtur.

Iqbal ve ark. (2016), Pakistan'ın Punjab řehrinde bulunan ortaokul űğretmenlerinin mesleki benlik saygısı dűzeylerini incelemiřtir. Kamu eėitim sisteminde gűrev alan űğretmenlerin űzel okullara gűre mesleki benlik saygısı dűřűk bulunmuřtur. Bu durumun, eėitimin kalitesini dűřűrdűėű, eėitim sistemin iyileřtirilmesi gerektiėi vurgulanmıřtır.

Carmel (1997), çalışmasında hekimlerin benlik saygısı ve mesleki benlik saygısı dűzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada hekimlerin profesyonel deneyim ve resmi profesyonel başarılarının mesleki benlik saygısına pozitif etkisi olduğu doğrulanmıştır. Hekimlerin kaygı durumları benlik saygısında űnemli bir farklılık gűstermezken, mesleki benlik saygısında gűstermektedir.

Kılıç (2018), Kuzey Kıbrıs Tűrk Cumhuriyeti'nde bir vakıf űniversitesindeki bulunan hemřirelik lisans űėrencileri űzerine çalıřma yapmıřtır. Çalıřma sonucunda hemřirelik mesleėini kendi isteėi ile seçen űėrencilerin daha yűksek mesleki benlik saygısı olduėu bulunmuřtur. Bir diėer sonuç ise, son sınıf űėrencilerinin, birinci sınıf

öğrencilerine kıyasla eğitim streslerinin daha yüksek olduğu anlaşılmış. Ancak stres düzeyi ve mesleki benlik saygısı arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Karatepe ve ark. (2019), Korkut Ata Üniversitesi hemşirelik bölümü lisans öğrencilerinin mesleki benlik saygısının demografik özelliklere göre değişkenliğini incelenmiştir. Araştırmada kadınların mesleki benlik saygısı düzeylerinin erkeklere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelik mesleğini kendi arzusuyla tercih edenlerin mesleki benlik saygısı daha yüksektir. Ayrıca aile üyelerinde sağlık personeli bulunan bireylerin mesleki benlik saygısına pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

Cengiz ve ark. (2018), tarafından işyerinde hemşirelere uygulanan mobbingin mesleki benlik saygısına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucu mobbinge maruz kalan hemşirelerin mesleki benlik saygısı düzeylerini düşük olduğu ortaya konulmuştur. Psikolojik şiddet hemşirelerin benlik saygısını azaltmasının yanı sıra iş performanslarını düşürerek, iş yaşamlarını olumsuz etkilemektedir.

Uslusoy ve ark. (2016), hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda çekirdek aile içerisinde büyüyen hemşirelerin, geniş aileye sahip meslektaşlarına göre daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduğu, mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması arasında anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Meslek seçiminde bireylerin benlik ve mesleki benlikleri arasındaki etkileşimin yıldan yıla farklılıklar gösterip, göstermediği üzerine çalışmalar yapılmıştır. Dalgalanmaların temelinde kişilerin mesleğe dair teorik bilgileri öğrenmesi ve bu teorik bilgilerin pratiğe dönüşmesi sonucunda net bir yargıya sahip olmaları yer almaktadır. Çakır ve Buldukoğlu (2020), hemşirelerin bilişsel çarpıtmaları ile

mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, öğrenci hemşirelerin mesleği “fedakârlık” olarak tanımlarken mezun hemşirelerin mesleğini “hata kabul etmeyen” metaforu ile tanımladıkları ve daha düşük benlik saygısına sahip oldukları saptanmıştır. Şener ve ark. (2011), tarafından Düzce Üniversitesi’nde eğitim programının mesleki benlik saygısı üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, hemşirelik öğrencilerinin üniversite kazanma heyecanı ve meslek ile ilgili zorluklarla karşılaşılmasından dolayı alt sınıfların, son sınıflara oranla daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Babaroğlu ve Sangün (2017), çalışmalarında üniversite öğrencilerinin mesleki benlik saygısı ile duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Duygusal zekâ alt ölçekleri dâhil olmak üzere toplam duygusal zekâ puanlarının mesleki benlik saygısını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aralarında bulunan paralel ilişkinin varlığı duygusal zekâdaki artışın, mesleki benlik saygısında da artışa neden olacağı söylenebilir.

Okan ve Döğer (2017), pedagojik formasyon eğitimi alan konservatuar öğrencilerin mesleki benlik saygısı düzeylerini inceleyen çalışmada, annesi lise veya üniversite mezunu olanların, annesi ilköğretim mezunu olanlara göre daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre aile eğitim düzeyinin öğrencilerin mesleki benlik saygısı üzerine etkili olduğu söylenebilir.

Uslusoy ve ark. (2016), hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre meslektaş dayanışmasının mesleki benlik saygısını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışma ortamında dayanışmayı hisseden bireyin mesleğine karşı olumlu tutumu, mesleğini benimsemesi ve işyerinde kalma arzusu artacaktır.

1.3.1. Meslek Seçimi İle İlgili Kuramlar

Meslek seçiminde bireylerin kişisel özellikleri ağırlıklı olmak üzere bireyin çocukluk dönemi, ihtiyaçları, yaşadığı çevrenin etkisi gibi unsurlarda etkili olmaktadır. Araştırmacılar bireylerin mesleki benliklerini değerlendirebilmek amacıyla meslek seçiminde etkili olan unsurlara göre kuramlar geliştirmişlerdir. Bu kuramlar “Meslek Gelişim Kuramları” ve “Meslek Karar Kuramları” olarak ikiye ayrılmaktadır (Vurucu, 2010). Bundan sonraki bölümde sözü edilen kuramlar özetlenmektedir.

1.3.1.1. Mesleki Gelişim Kuramları

Mesleki gelişim süreklilik gösterirken, meslek seçimi bir sentez yapma eylemidir. Literatürde mesleki gelişimi açıklayan altı tane mesleki gelişim kuramı bulunmaktadır. Bu kuramlar Özellik Faktör Kuramı, Benlik Kuramı, Tipoloji Kuramı, İhtiyaçlar Kuramı, Ginzberg’e Göre Mesleki Gelişim ve Gottfredson’un Kuramıdır (Vurucu, 2010).

Özellik Faktör Kuramı: Bu kuram, meslek rehberliğine dayanmaktadır. Meslek rehberliği her bireyin farklı özelliklere sahip olduğu ve bu özelliklerin mesleklerin niteliklerine göre eşleştirilebileceğini varsayar. Buna göre, başlangıçta bireylerin özellikleri ve mesleklerin başarı için gerekli faktörleri saptanması gerekir. Saptanan özelliklere göre, bireyler mesleklere uygun şekilde koordine edilmektedir. Mesleğin ihtiyaçları doğrultusunda çalışanların niteliklerinin uyumlu olması başarı da artış sağlayacaktır (Yeşilyaprak, 1995; Yıldız, 2001). Bu bağlamda, birey sırf bir işe sahip olmak yerine gönüllülük esaslı bir mesleği seçerse ücret, işveren, çevre ve kariyerlerinde memnuniyet derecesinin daha yüksek olacağı savunulur.

Benlik Kuramı: Bu kuramın diğeri ismi “Super’a Göre Meslek Gelişim Basamakları”dır. Buna göre meslek gelişimi çevreden etkilenen benlik kavramının mesleğe yansması ile oluşmaktadır. Bu kuramda meslek gelişimi, büyüme (0-14 yaş), araştırma (14-24 yaş), yerleşme (25-44 yaş), koruma (45-64 yaş) ve çöküş (64 yaş ve üzeri) olmak üzere beş evrede gerçekleşerek, kendisini güncellemektedir. Mesleki benlik kavramının gelişmesi büyüme evresinde başlamaktadır. Meslekler hakkında bilgi birikimi ve bireyin yeteneklerini keşfetmesi araştırma evresinde gerçekleşmektedir. Yerleşme evresinde bireyin çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatını sürdürülebilmesi konusunda endişeleri ortaya çıkmaktadır. Koruma evresi, mesleki gelişiminin tamamlanmasıyla gerçekleşmektedir. Bireyin emeklilik sürecine doğru ilerleyen üretkenliğin azalması ve gerilemesi ise çöküş evresidir (Çakır, 2014).

Tipoloji Kuramı: Bu kuramda insanlara özgü gerçekçi, sosyal, araştırmacı, girişken, sanatçı ve geleneksel olmak üzere toplam altı kişilik tipinin ve her bir kişilik tipine paralel altı meslek grubunun varlığı ileri sürülmüştür (Holland, 1966). Kişilik özelliklerine göre tasnif edildiğinde sabırlı araştırmacıların mekanik sistemlere yönelik, entelektüel araştırmacıların bilimsel çalışmalara, heyecanlı sanatçıların sanatsal aktivitelere, yardımsever sosyal tiplerin öğretmeye endeksli, dışadönük kişilik tipi girişimcilerin başkalarını ikna etmeye yönelik, titiz geleneksel tiplerin denetim gibi sistematik çalışmalara ağırlık vermesi gerektiğini savunur (Işık, 2006; Tekirgöl, 2011). Yaygın olarak kullanılan tipoloji kuramının vurguladığı önemli nokta, bireylerin çıkarlarına uygun bir ortam arayışı içinde olmasıdır (Antoniou ve ark., 2016). Ancak kişilerin belirli kategorilere göre değerlendirilmesi eleştirilerin odak noktası olmuştur. Her bireyin eşsiz özelliklere sahip olduğu ve bu değerlendirmenin özgürlüğü kısıtladığı noktasına dikkat çekilmektedir (Yeşilyaprak, 1995).

İhtiyaçlar Kuramı: Bireyin, aile ortamı ve çocukluk döneminde ihtiyaçlarının karşılanma yöntemi ve derecesi meslek seçiminde önemli bir role sahiptir. Çünkü meslek gelişimi, aile ortamı ve çocukluk dönemindeki ilgi alanları doğrultusunda

gerçekleşmektedir (Tumaku ve ark., 2017). Bu kuram bireyleri meslek seçimine göre üç farklı grupta incelemiştir. Birincisi, çocukluk dönemlerinde aşırı ilgi ve korumacı yaklaşımla büyütülen bireyler, insanlara yönelik meslek gruplarında yer almaktadır. Çünkü bu bireyler, aidiyet duygusu ve benlik saygısını yükseltebilecekleri mesleklere yönelirler. İkinci grupta çocukluk döneminde ebeveynleri tarafından reddedilen bireyler yer almaktadır. Fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları karşılanmayan bu bireyler insanlarla daha az iletişim gerektiren kimya, fizik çerçevesinde gerçekleştirilen bilimsel meslek seçimine eğilim gösterirler. Üçüncü grup ise demokratik aile ortamı içinde yetişen, ihtiyaçları karşılanan bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler kendisini gerçekleştirebilme fırsatı sunan mesleklere yönelirler (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014; Roe, 1957). Özetle, kuram bireyin gelişim sürecindeki ihtiyaçlarının karşılanma ve karşılanma yönteminin meslek gelişiminde etkili bir unsur olduğunu vurgulamaktadır (Çakır, 2014). Maddi ihtiyaçları karşılanmamış bireylerin yüksek maaşlı, sevgi ve sosyal ilişkilere ihtiyaç duyan bireylerin insanlarla etkileşim halinde olan meslekleri seçmesi bu teoriye örnek olarak verilebilir.

Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı: Bu kurama göre, meslek seçimi tesadüfî bir gelişme değildir. Buna göre, mesleki seçim çocukluktan ergenliğe, ergenlikten yetişkinliğe kadar uzanan bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreç hayal, deneme ve gerçekçi olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Ginzberg ve ark., 1950). Hayal sürecinde kişi zevkleri doğrultusunda hayal kurmaktadır. Deneme süreci, ergenlik döneminde ilgi, kapasite, değer ve geçiş aşamalarından oluşmaktadır. Başlangıçta kişi ilgi alanına göre yeteneklerini keşfetmeye başlar. Yeteneklerini keşfeden birey, kendi değerleri ve mesleki beklentilerini tasarlar. Geçiş aşamasında ise kendisini keşfettikçe fikirleri değişmeye başlar. Gerçekçi süreç ise keşfetme, billurlaşma ve belirleme olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Keşfetme aşamasında, meslek seçimine yardımcı olacak deneyimler edinmektedir. Billurlaşma aşamasında yaşanan süreçlerin birikimi gerçekleşmektedir. Belirleme aşamasında ise değerlendirmeler sonucu kesin karara varılmaktadır (Vurucu, 2010; Yıldız, 2001). Bu süreçlerin üzerinde ailenin sosyal ve ekonomik statüsü etkili unsurdur.

Gottfredson’un Kuramı: Bu kurama göre bireyin benlik kavramı, mesleki algısı, zekâsı, mesleki ilgi, bilgi ve becerileri meslek seçim haritasını çizmektedir (Tekirgöl, 2011). Bu seçim haritası “sınırlama” olarak adlandırılmaktadır. Sınırlama boyut-güç yönelimi (3-5 yaş), cinsel rollere yönelim (6-8 yaş), sosyal değerlendirmeye yönelim (9-13) ve kendi benliğine yönelim (14 yaş ve üzeri) olmak üzere dört evrede gerçekleşmektedir. Birinci evrede meslekler yetişkinlerin rolü olarak algılanmakta ve boyut-güç ile ilişkilendirilmektedir. İkinci evrede birey cinsiyetiyle örtüşmeyen meslekleri ortadan kaldırarak sınırlamaya başlamaktadır. Üçüncü evrede bireyin sosyal sınıf farkındalığı oluşmaktadır. Buna göre birey prestij sınırının altında ve üstündeki meslekleri elemeye başlar. Son evrede birey kişisel ilgi alanları ve yeteneklerini keşfetmektedir. Buna göre benliği ve istekleriyle uyuşmayan meslekleri ortadan kaldırarak sınırlamayı tamamlamaktadır (Gottfredson, 1981).

1.3.1.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları

Bireyin gelişim sürecinde vereceği kararın ciddiyetine göre kararların niteliği ve nicelliği farklılık göstermektedir. Karar verme süreci üzerine çalışan araştırmacılar Gelatt’ın Karar Modeli, Vroom’un Beklenti Kuramı, Hilton’un Karar Modeli ve Gati’nin Modeli olmak üzere dört kuram üzerinde durmaktadır (Tekirgöl, 2011).

Gelatt’ın Karar Modeli: Gelatt karar verme sürecini öngörücü sistem, değer sistemi ve ölçüt olmak üzere üçe ayırır. Öngörücü sisteme göre, olası alternatifler eylemlerin her birinin meydana gelme olasılığını öngörmeli ve meydana gelen eylemlerin sonuçlarının risklerini azaltabilmek için teorik bilgiye sahip olunmasıdır. Değer sistemi ise sonuçlarla ilişkili arzu edilebilirlik derecesini tartmaya odaklanır. Değerlendirmeler neticesinde karar verme ile sonuçlanan ölçüt gerçekleşir. Dolayısıyla optimal kararı verebilmek teorik bilginin kapasitesi ile doğru orantılıdır.

Bu karar modelinde sezgisel bileşenler yerine rasyonel bileşenler ağır basmaktadır (Bayraktaroğlu ve Demir, 2011; Gelatt, 1962).

Vroom'un Beklenti Kuramı: Bireyler kişisel amaçlarını hayata geçirebilmek üzere bir meslek sahibi olurlar. Bu kişisel amaçlar organizasyonel ödüller ya da iş çıktıları ile gerçekleştirilebilir. Organizasyonel ödüllerin ve iş çıktılarının beklentiyle ne derece doğru orantılı olduğu ve ne ölçüde karşıladığı meslek seçimini ciddi derecede etkilemektedir. Ayrıca bireyi iş yerinde motive eden bireysel çaba, kişisel amaçlar, bireysel performans, organizasyonel ödüller ve iş çıktıları olmak üzere dört değişken bulunmaktadır. Birey kendisine sunulan seçeneklerin özelliklerine ve sağlayabileceği maksimum faydaları göz önünde bulundurup, kişisel ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda karar verecektir (Parijat ve Bagga, 2014; Tekirgöl, 2011).

Hilton'un Karar Modeli: Karar verme sürecinde bireyin bilgilerinin yetersiz olması, kısıtlı zamanının bulunması, olumsuz çevre etkenleri ve gelir düzeyinin düşük olması gibi ihtimaller söz konusudur. Bu ihtimaller karar verme esnasında bilişsel tutarsızlığa, verilen kararın rasyonellikten uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Hilton karar verirken bu bilişsel tutarsızlığı en aza indirmeyi ve bu tutarsızlıklara sebep olacak değişkenlerin bilinmesi gerektiğini savunur (Bayraktaroğlu ve Demir, 2011). Bu model bireyin kişiliğine en uygun mesleği seçtiği “yükleme-eşleme”, gereksinimleri karşılayan “gereksinim azaltma”, gelir düzeyini en üst seviyede tutan “olası kazanç”, toplumsal canlılık ve sınırlamalara odaklı “sosyal yapı” ve çok fazla seçenek arasından seçimi gerektiren “karmaşık bilgi işlemi” olmak üzere beş farklı model içerir (Vurucu, 2010). Bu beş farklı model arasında birey kendisi için en önemli olana göre konuyu odaklanır ve kararını buna göre verir.

Gati'nin Modeli: Karar alma sürecinde belirsizlik önemli bir unsurdur. Belirsizlik ancak zorlayıcı kararlar esnasında sıkıntı oluştuğunda fark edilmektedir. Zorlayıcı olmayan kararların alınması esnasında gözden kaçmaktadır. Rutin kararlar,

olağanüstü kararlara göre çok daha hızlı oluşturulmaktadır. Alternatifler arasında birinin olumlu yönlerinin ağır basması karar vermeyi kolaylaştırır çünkü herkes ortak bir karar etrafında toplanmaktadır. Alternatifin erişilebilir olması yerine en faydalı olması akılcı bir seçim oluşturur (Tekirgöl, 2011). Bireyin meslek seçiminde kendi güçlü ve zayıf yönleriyle birlikte benlik kavramına uygun optimal kararı verebilmesi gerekir. Her bir alternatif SWOT analiz yönteminde olduğu gibi güçlü ve zayıf yönleri ile belirlenmeli ve optimal karar alınmalıdır.

1.4. İş Tatmini Tanımı ve Özellikleri

Tatmin, arzulanan bir şeyin gerçekleşmesiyle birlikte gönül doygunluğuna erişebilmektir. Bir başkası tarafından ölçülemeyen kişinin gönül doygunluğu sadece birey tarafından algılanan bir histir. İş tatmini çok farklı açılardan tanımlanmasına rağmen fikirler esasen benzer ve tamamlayıcıdır. Ancak bazı tanımlara göre merkezi bir duygu olarak algılanan iş tatmininin bireysel bileşenlere göre ayrı değerlendirilemeyeceği de ifade edilmektedir. Bazı tanımlara göre iş tatminine ait her bir bileşenin bütünleştirici bir etkisi olduğu ve tek tek değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Mehmeti ve Talaku, 2020).

Kişilik özellikleri, işin özellikleri ve kariyer gelişimlerinin birleşiminden oluşan bireysel iş tatmini, bireyin işini ve işin içeriğini değerlendirmesini temsil etmektedir. Bu değerlendirme bireyin istekleri, değerleri, hedefleri, beklentiye girdiği ödülleri ve kazandığı ödülleri kıyaslaması doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bireyin işini değerlendirmesinin yanı sıra bir başkasının işine vermiş olduğu duygusal tepki ve tutumundan da kaynaklanan zevkli bir duygusal durumdur (Daryanto, 2014; Franék ve Vécéra, 2008). En belirgin özelliği, zihinsel kavram yerine duygusal bir kavram olmasıdır. Bireyin duygusal durumunu gösterdiği için bireyde önemli derecede etkileri bulunmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Sempene ve ark., 2002).

İş tatmini kavramının sadece bireylere özgü bir kavram olarak algılanması yanlış olacaktır. Örgüt ve iş psikolojisinin en önemli değişkeni olan iş tatmini, kendisine ait yapıları açıklamak için deneysel çalışmalara katkıda bulunmayı amaçlayan araştırmacıları ve çalışanları teşvik etmek için ilişkin örgüt içi politika ve stratejileri geliştiren insan kaynaklarının odak noktasıdır (Satuf ve ark., 2016). Para kazanma amacıyla bir araya gelen kurum veya kişilerden oluşan örgütler amaçlarına ancak etkili ve verimli insan gücü ile ulaşabilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin etkileşimci, örgütsel hedeflere yönelik yüksek performans sergileyen, yeniliklere açık, bireysel ihtiyaçların giderilmesi ile çalışanlarını maksimum düzeyde motive edebilen başarılı insan kaynakları departmanına ihtiyaç vardır.

İş tatmini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Rehman ve ark. (2019), bu faktörleri içsel, dışsal ve kişilerarası olmak üzere üç grupta incelemiştir. İçsel faktörler bireyin statüsü, eğitimi, kendini geliştirme imkânları gibi bireysel unsurları içermektedir. Dışsal faktörler ücret, çalışma koşulları, yönetim, atama, kadro gibi örgütsel unsurları içermektedir. Kişilerarası faktörler sosyal ortam ile etkileşimin birleşimidir. Sosyal ortamın bulunmadığı, etkileşimin zayıf olduğu bir çalışma ortamında bireyin yeteneklerini geliştirmesi ve kendisini rahat hissetmesi mümkün değildir (Green, 2000; Rehman ve ark., 2019).

Örgütlerde, çalışanların motivasyonunu yükseltebilmek için verilen ödüller bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel ödüller dışsal tatmin ile bireysel ödüller içsel tatminle ilişkilidir. Organizasyon tarafından kontrol edilen dışsal tatmin, örgütün bir üyesi olma nedeniyle herkese verilen ödüllerdir. Örgütsel ödüller maaş, sosyal haklar, dinlenme olanakları, ısınma, lojman, yiyecek, giyecek, statü, güvenilir bir ortam ve iş güvenliğini kapsamaktadır. Bu ödüller herkese eşit şekilde dağıtılmaktadır. Ancak kıdem bu eşitliği bozabilecek tek ölçüttür. Bireysel ödüller, bireyin çaba ve performansı doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle birey tarafından kontrol edilmektedir. Bireysel ödüller yükselmek, yaşam standartlarını iyileştirmek, saygınlık, kendini gerçekleştirmek, kendini geliştirmek ve

takdir edilmektir (Aşan ve Aydın, 2006; Lawler ve Porter, 1967). Ancak her bir birey veya meslek grubunun beklentiye girdiği ödüller, ihtiyaçları doğrultusunda farklılık gösterebilir (Rehman ve ark., 2019). Kısacası bireylerin beklentileri, öncelikleri çerçevesinde şekillenmektedir. Buna göre bir kişi için yüksek ücret önem arz ederken bir diğer kişi için esnek çalışma saatleri ön planda olabilir.

İş tatminini etkileyen faktörler arasında en etkili olanlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Bu faktörlerin etkilerinin değerlendirilmesi zor bir süreçtir. Bu nedenle yapılan araştırmalar, örgütsel faktörlerde dokuz, bireysel faktörlerde sekiz iş boyutunun iş tatmininde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Aşan ve Erenler, 2008; Balkar, 2009). Örgütsel faktörlerin boyutları; ücret, yükselme, yönetim, ek imkânlar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi, iletişimdir. Bireysel faktörlerin boyutları; cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, çalışma süresi, iş unvanı ve kişiliktir. Aşağıda sözü edilen boyutlar açıklanmaktadır.

Ücret: Bireyin emeğinin karşılığı kazanmış olduğu ödenek, para, sosyal katkılar kavramlarını içeren ücret, bireyi işe bağlayan ve kendini iyi hissetmesi için gerekli bir araçtır. Ücret, çalışma hayatında en fazla motivasyon kaynağı olarak düşünülmesine rağmen yapılan araştırmalar ücretin tek başına yeterli bir parametre olmadığını göstermektedir (Ünsar ve ark., 2006). Bu nedenle ücretin yanında sosyal koşullarında iyileştirilmesi gereklidir.

Yükselme: Terfi, hiyerarşik yapıda statü, görev ve yetki açısından daha üst bir pozisyona ulaşabilme fırsatıdır. Bu fırsat, bireylerin örgüte bağlılığını ve iş tatmini düzeylerini artırmaktadır (Mert, 2010).

Yönetim: Çalışanların iş tatmini düzeylerini etkileyen yöneticilik ile bireyin tarzı uyumlu olmadığında bireyin örgüte bağlılığı azalmaktadır. Bu sebeple örgütler demokrasinin ön planda olduğu, tüm çalışanların katılım sağlayabileceği karşılıklı yönetim şeklini benimsemelidir (Aşan ve Erenler, 2008).

Ek İmkânlar: Yiyecek, giyecek, barınma, ulaşım, ısınma gibi maddi ve manevi ek imkânların verilmesi çalışanların iş tatmini düzeylerini yükseltecektir (Aşan ve Erenler, 2008).

Olası Ödüller: Örgütlerde bireyi motive eden ikinci araç parasal ve parasal olmayan ödüllerdir. Ayrıca ödüller kendi arasında bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılır. Görev ve sorumlulukları kaliteli gerçekleştirebilme becerisinin kazandırdığı tanınma fırsatı, terfi ve ödüller çalışma isteğini arttırıcı unsurlardır. Bireyler, işlerinin kendilerine sağladıkları ödüller ile tatmine ulaşırlar (Aşan ve Aydın, 2006; Mert, 2010).

İşleyiş Prosedürleri: Örgüt içerisinde işlerin birbirleriyle entegre olması, işlere ilişkin politika ve prosedürlerin iş akışına uygun hazırlanması iş tatmin düzeyini olumlu etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

İş Arkadaşları: Örgütte çalışanların teknik ve sosyal açıdan donanımlı olması, öğrenim düzeylerinin denkliği bireyin iş tatmini düzeyine olumlu yansıyacaktır. İş arkadaşlarının malzeme, fikir ve dayanışma yoluyla desteğini hisseden bireyin iş tatmini yükselecektir (Mert, 2010; Uslusoy ve ark., 2016). Ayrıca iletişimin nezaket ve saygı çerçevesinde gerçekleşmesi önemlidir.

İşin Kendisi: Örgütün misyonu ve vizyonu ile ne derece paralellik gösterdiği, bireyin mesleğini severek gerçekleştirmesi, personele sağlık planları ve aile üyelerine sosyal hakların tanımlanması, aldığı sorumlulukları yerine getirirken haz duyması iş tatminini pozitif bir yönde etkilemektedir (Hasani, 2020).

İletişim: Örgütte bireyin alt-üst ilişkisinde emir-yetki komutları, etkili ve saygılı iletişim, güvenilirliği sağlayabilmek için farkındalığı artırmak, çalışanların motivasyonu yükseltecektir (Aşan ve Erenler, 2008).

Cinsiyet: Çalışanların cinsiyet değişkenine göre kişisel özellikleri, yaptıkları iş türleri ve işten beklentileri farklılık göstermektedir. Çalışma koşullarından

memnun olmayan kadınlar erkeklere göre daha hızlı bir şekilde işten ayrılmaktadır. Kadınların işlere erkekler kadar eleştirel yaklaşmaması ise tatmin olmasını yükseltmektedir (Clark, 1996).

Medeni durum: Bireyin evlilik ve iş sorumluluklarından kaynaklı stres düzeyi iş tatminsizliğine sebep olabilir (Balkar, 2009).

Öğrenim düzeyi: Öğrenim düzeyi yüksek olan bireyin iş tatmini yüksektir. Alınan eğitimin yapılan işin yetki ve sorumluluklarından fazla olması bireyde iş tatminsizliğine yol açabilir (Balkar, 2009).

Yaş: Bireylerin başarı, ücret ve saygı beklentileri doğrultusunda iş tatmini yaş durumuna göre farklılık göstermektedir. Genç işgören mesleki bilgi birikimi ve deneyimi yeterli olmadığı için kendini kolay tatmin edebilir. Ancak düşük ücretle işe başlaması, beklentileriyle uyuşmaması ve çalışma hevesinin zamanla azalması tatmin düzeyini olumsuz etkileyebilir. Yaş ilerledikçe iş tatmini düzeyi de artış göstermektedir. Yaşlı işgören işinde tatmin olmadığında alternatif iş seçenekleri bulmak veya işten ayrılmak konusunda gençlere göre esnektir. Beklentilerinin de azalmasıyla birlikte yaşlı işgörenin iş tatmini düzeyleri yüksek olabilir. Tatmin düzeyi orta yaşlarda ücret artışı ve bilgi birikimin artması ile artar (Clark, 1996).

Çalışma süresi: Bir örgütte geçirilen zaman uzadıkça bireyin işi öğrenmesi, örgüte alışması ve bağlılığı artacaktır (Tekirgöl, 2011). Kıdemle birlikte örgütsel ödüllerin büyüklüğü kişiyi motive edici bir unsurdur.

İş unvanı: Bireyin örgütte üst düzey konuma gelmesi, iş unvanının yükselmesi dolaylı olarak ücrete etki etmektedir. Bu nedenle maddi ve manevi ödüller tatmini arttırıcı unsurlardır (Bilgiç, 1998).

Kişilik: Bireyin kişisel özellikleri ile uyumlu bir meslek tercih etmesi kariyerini başarısını ve stres kontrolünü kolaylaştıracaktır. İşin fiziksel ve zihinsel

koşulları ile bireyin beklentilerini karşılama derecesi ne kadar fazla ise, iş tatmini ve çalışma performansı da o derece yüksek olacaktır (Kök, 2006).

1.4.1. İş Tatmini Kuramları

Araştırmacılar bireylerin iş tatmini değerlendirebilmek amacıyla iş tatmini üzerine etkili olan unsurlara göre kuram geliştirmişlerdir. Bu kuramlar “Kapsam Kuramları” ve “Süreç Kuramları” olarak ikiye ayrılmaktadır (Gölebakar, 2020). Bu kuramlar ilerleyen bölümde açıklanmaktadır.

1.4.1.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer’in ERG Teorisi, Herzberg’in İki Faktör Teorisi, Mc Clelland’ın Başarı İhtiyaç Teorisi olmak üzere dört kuramdan oluşmaktadır (Gölebakar, 2020). Aynı zamanda motivasyon kuramları olarak da tanımlanan kuramlar aşağıda açıklanmaktadır.

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi: İnsan davranışlarının anlaşılır kılınabilmesini amaçlayan Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı geçerliliğini hala korumaktadır. Maslow’a göre ihtiyaçların tamamlanma düzeyleri farklılık gösterir ve bu ihtiyaçlar birbirleriyle kavramsal olarak ilişkilidir. Bu teoride ihtiyaçlar önem derecesine göre sınıflandırılmış ve bu hiyerarşi beş katmanlı bir piramit yapısını andıran görsel şeklinde ortaya çıkmıştır (Ghatak ve Singh, 2019; Gkolia ve ark., 2014). İhtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan her bir basamağa ait ihtiyaçlar sırasıyla tanımlanmıştır.

Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, barınma, sıcaklık ve dinlenme gibi görünür, dokunulabilir ve günlük tüketilebilir somut ihtiyaçları içermektedir. Yetersiz karşılandığında son derece hızlı ve kolay eksikliği hissedilen fizyolojik ihtiyaçların yokluğu psikolojik stres veya fiziksel ölüme sebep olabilmektedir (Taormina ve Gao, 2013). Bu nedenle temel ve vazgeçilmez istekler olarak isimlendirilebilir. Bireyin diğer basamaklara talep duyması bu ihtiyaçların karşılanmasından sonra gerçekleşen bir süreçtir çünkü karnı doymayan bir insanın öncelikli isteği yemek yemektir. Örgüt içerisinde fizyolojik ihtiyaçların karşılanabilmesi için ücret, yan ödeme ve iyi çalışma koşulları örnek olarak gösterilebilir.

Emniyet-Güvenlik: Fizyolojik ihtiyaçların bir üst seviyesi güvenliği tehdit edici unsurları gidermeye yönelik koşulları sağlama amacı güder. Vahşi hayvanlar, saldırılar, siber suçlar, hastalık, savaş, sosyal kargaşa ve doğal afetler gibi hem somut hem soyut içeriklerden oluşur (Taormina ve Gao, 2013). Güvenlik ihtiyaçları arasında işsiz kalma korkusu bulunmaktadır. Kendini güvende hissetmesi için bireyin işe gereksinimi vardır. Toplumlar emniyet-güvenlik ihtiyaçları için sosyal güvenlik kurumları ve çeşitli sigortalar geliştirilmiştir. Olası doğal afetlerde oluşan ekonomik kayıpları en aza indirmek için sigorta yaptırılması, hastalık anında tedavi görebileceği sağlık kurum ve kuruluşu, kişilik haklarına yönelik işlenen suçlarda başvuracağı adil bir hukuk sistemi, sosyal kargaşa, savaş esnasında vatandaşını koruyan bir devlet ve her bir hizmetin gerçekleştirilebilmesi için gerekli para fonudur (Aşan ve Aydın, 2016). Emniyet-güvenlik ihtiyaçları sağlıklı iş koşulları, sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi ve yetenekli liderlik ile karşılanabilir.

Sosyal İhtiyaçlar: Fizyolojik ve emniyet-güvenlik ihtiyaçları yeterli düzeyde karşılanan bireyde sosyal ilişkilerin gelişimi ön plana çıkar. Çocuk için oyuncaklarla oynamak, ailenin dikkatini çekmek, etrafı keşfetmeye başlamak, ergenliğe giren biri için okulda arkadaş grubu edinmek, yetişkinler için evlilik planları, çalışanlar için iş arkadaşlarıyla mesai saatleri dışında vakit geçirmek gibi arzular aidiyet duygusunu hissetme ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Poston, 2009). Sosyal ihtiyaçların örgüt

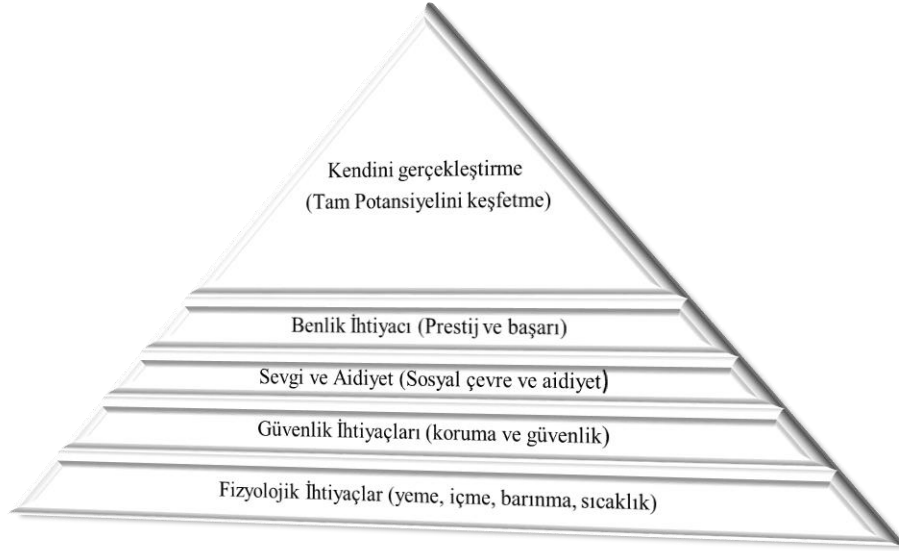
içerisinde karşılanabilmesine dostça ilişkiler, spor ve kutlama gibi sosyal aktiviteler örnek gösterilebilir. Birey kendisini örgüte ait hissetmeli, örgütü benimsemeli ve sevildiğini hissetmelidir.

Saygılık İhtiyacı: Bireyin başkaları tarafından tanınması ve saygı duyulması benlik ihtiyacını oluşturan, kişisel gelişimine katkı sağlayan iş, kurs, eğitim gibi unsurlardır (Milheim, 2012). Benlik saygısının özgüvenle ilişkili olduğu, özgüvenin alınan sorumlulukların üstesinden gelme başarısıyla doğru orantılı olduğu söylenebilir. Öğrencilerin okul ortamında öğretmen ve arkadaşları tarafından takdir edilmesi, çalışan birinin iş hayatında tanınması, statü elde etmesi, performans değerlendirmesinde başarılı olması, sosyal çevresinde iyi bir prestije sahip olması benlik ihtiyacının yeterli düzeyde karşılandığının göstergesidir. Örgüt içerisinde yapılan işin beğenilmesi, görev yetki ve sorumluluklarının anlaşılır olması, yükselme, statüye uygun ücret ve itibarlı olanaklar bireyin saygılık ihtiyacını karşılayabilecek faktörlerdir (Aşan ve Aydın, 2006).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Piramidin en üst seviyesini temsil ettiği için daha soyut bir kavram olması gerekçesiyle tanımlanması zordur (Taormina ve Gao, 2013). Kişinin kendisini spesifik alanlarda geliştirebilmesi, potansiyelinin tamamını kullanabilmesi, yetenek ve üretkenliğini gösterebilmesi ve kişisel gelişimini tamamlamasını ifade eder.

Kapsamlı araştırmalar sonucu Tekke (2019), Maslow'un son dönemlerinde vurgulamaya başlamasından dolayı çok fazla bilinmeyen ve yazılı kaynaklarının yetersiz olduğu "kendini aşmışlık" ifadesini Türkçeleştirerek ardından kendini gerçekleştirme ile arasındaki farkları tespit ederek literatüre kazandırmıştır. Buna göre, bireyin deneyimlerinin zirve olması, benliğinin ötesine geçmesi, son derece duyarlı ve güçlü bir kişiliğinin bulunması, sosyal çevresinde pozitif ilişkilere sahip olması "kendisini aşmışlık" seviyesine ulaştığını gösterir. Yaratıcılık gerektiren

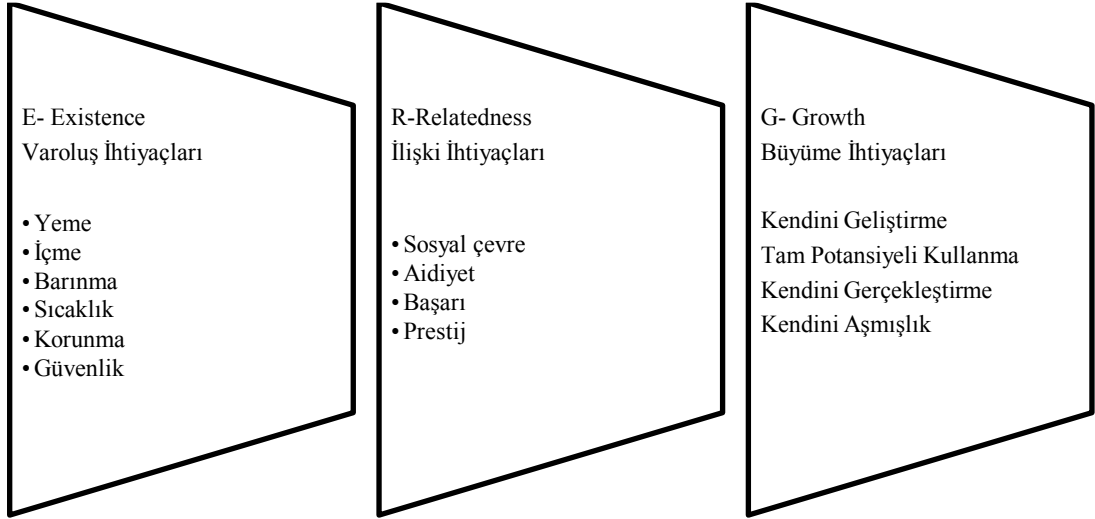
meslek, kişisel gelişim ve yükselmeye elverişle iş seçenekleri örnek verilebilir. Maslow'un beş katmanlı piramit yapıyı andıran ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 1.2.'de görülmektedir.



Şekil 1.2. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.

Alderfer'in ERG Teorisi: Maslow'un kuramı iş tatmini faktörlerini yeterli düzeyde içermemesi nedeniyle eleştirilmiştir. Alderfer bu eksikliği gidermek için iş kavramına odaklanmış ve iş tatmini faktörlerini teoriye eklemiştir. Çalışanların kurumsal hedefleri gerçekleştirmeye yönelik hevesli ve gönüllü bir şekilde tam katılımının sağlanması ile motivasyonun gerçekleşeceği savunulur. Bu yönüyle güçlü olduğu kabul edilen Alderfer'in ERG teorisi ihtiyaçları varoluş, ilişki ve büyüme olmak üzere üç başlık altında incelemiştir.

Varoluş sınıfı, günlük yaşamın sürdürülebilmesi için gerekli olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını içermektedir. İlişki sınıfı sosyal çevre, statü, sevgi ve aidiyet duygularını kapsamaktadır. Kişinin kendini geliştirebilmesi, potansiyelinin tamamını keşfedebilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve "kendini aşmışlık" seviyesine gelebilmesi büyüme ihtiyaçları sınıfında yer almaktadır (Arnolds ve Boshoff, 2002; Mangi ve ark., 2019). Şekil 1.3.'te Alderfer'in ERG teorisi aşamalarına göre gösterilmiştir.



Şekil 1.3. Alderfer'in ERG Teorisi.

Herzberg'in İki Faktör Teorisi: Geleneksel tanımıyla iş tatmini ve iş tatminsizliği arasındaki doğrusal çizginin varlığına dayanan iş tatmini, memnuniyet ve memnuniyetsizlik faktörlerinin birbirinden farklı olduğunu varsayar. Herzberg bu düşünceden esinlenerek çalışanların davranışlarını harekete geçiren içsel ve dışsal faktörlerin anlaşılmasına öncülük edecek teoriyi geliştirmiştir. Bu teoriye göre çalışanları tatmin eden motivasyon ve tatminsizliğe sebep olan hijyen olmak üzere iki çeşit faktör vardır. Herzberg'in iki faktör teorisinde başarı için motivasyon faktörleri başarı hissi, tanınma, işin nitelikleri, sorumluluk ve kendisi geliştirme fırsatlarıdır. Bu faktörler çalışanın tatmin olmasını kolaylaştırır ve eksikliğinde tatminsizliğe doğrudan yol açmazlar. Örgütler motivasyon kaynaklarını en iyi şekilde yönettikleri takdirde, personelin tüm potansiyelini kullanmasını ve insan kaynaklarının performansını maksimum seviyede sağlayabilirler (Hasani, 2020). İş güvenliği, ücret, yardım paketleri, statü, ayrıcalıklar, çalışan ilişkileri, fiziksel çevre ve örgüt politikası gibi dışsal faktörleri içeren hijyen faktörlerinin eksik veya yetersiz olması doğrudan memnuniyetsizliğe yol açmaktadır (Markham, 2009; Nyame-Mireku, 2012). İkisi arasındaki temel ayrım, tatmin faktörlerinin pozitif tatmin duygu sağlaması, hijyen faktörlerinin tatminsizlik içeren duyguları önlemesidir. Faktörler arası önem derecesi nesnel özellik taşıyamamakla birlikte tamamen bireyin istek, arzu ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmektedir.

Mc Clelland’ın Başarı İhtiyaç Teorisi: Başarılı şirketler ve başarılı ekonomi insan kaynakları ile girişimci bireylerin hareketleri sonucu oluşmaktadır. Başarılı insanların olmadığı hiçbir örgütün başarı elde edemeyeceğini, bir ülkenin ekonomisinin makro düzeyde gelişmesinin başarılı çalışan ve üreten kişilerin sayısı ile doğru orantılı olduğu ileri sürülmektedir. Motive olmaları ve başarıya odaklanmaları için çalışanların güç, başarı ve bağlılık olmak üzere üç temel ihtiyacının karşılanması gerektiği ifade edilmektedir. Buna karşın motive edici faktörlerin alt çalışanlar için fizyolojik, üst kademe çalışanlar için tanınma, saygı ve kendini geliştirme olduğu yönündeki eleştirilerin hedefi olmuştur (Arnolds ve Boshoff, 2003). Bireylerin ihtiyaçları çalıştığı birim dışında kişilikleri doğrultusunda da farklılık gösterecektir.

Güç İhtiyacı: Güce diğer kaynaklardan daha şiddetli şekilde ihtiyaç duyan bireylerin başkalarını etkileme ve yüksek hedeflere ulaşma arzuları vardır. Bu kişiler, çalışmaktan, toplantıdan, rekabet ve kazanmaktan son derece zevk alır, disipline oldukça önem verirler. Başkaları ile tartışmaktan çekinmeyen bu kişiler onaylanmak yerine uyum sağlandığı zaman motive olurlar. Kaybetmekten nefret eden bu kişiler, grup çalışmalarına birinin kazanması birinin kaybetmesi kaçınılmaz olduğu için sıfır tolerans gösterirler (Nayeri ve Jafarpour, 2014; Osemeke ve Adegboyega, 2017). Güç gösterisinde bulunmayı başaran yöneticiler, sergiledikleri davranışlara göre otorite sistemine inanç, iş ve disiplin odaklılık, özveri ve adalete inanç olmak üzere dörde ayrılır. Güç toplumsal yönüyle kullanıldığında pozitif etki, kişisel çıkarların ön plana çıktığı kişisel güç söz konusu olduğunda örgüte negatif etki yapmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006).

Başarı İhtiyacı: Başarıya ihtiyaç duyan bireyler kalıcı olarak takdir edilmeyi seven, gerçekçi hedefler belirleyen, bireysel başarılarıyla birlikte ön planda olmayı seven kişilerdir. Bu kişiler risk almaktan hoşlanmadıkları için başarısızlık ihtimali bulunan zor çalışmalardan ve bireysel başarı edinmelerine engel olacak grupsal çalışmalardan kaçınırlar (Nayeri ve Jafarpour, 2014). Mc Clelland, başarı ihtiyacı yüksek seviyede olanların, orta ve düşük düzeyde olanlara göre daha fazla tatmin

olduklarını, başarılılarının da arttığını ifade etmiştir (Osemeke ve Adegboyega, 2017). Bu kişileri maaş, ödenek ve yardım paketleri gibi maddi ödüller yerine tanınma, takdir edilme ve statü gibi manevi ödüller ile motive etmek mümkündür.

Bağılılık İhtiyacı: Başarı arzulayan kişilerin aksine bireysellikten kaçınan, grupsal çalışmalara uyum sağlayan, sosyal ilişkilerin birer parçası olmaktan hoşnut kalan bireyler bağlanmaya ihtiyaç duyar. Bu kişiler, başkaları tarafından kabul edilmeyi, iyi bir imaj bırakmayı ve koordineli çalışmayı arzular (Nayeri ve Jafarpour, 2014). Duygusal yönlerinin ağır basması, başkaları tarafından kabul görmek ve sevilme için kendi kişiliklerinden taviz vermeleri psikolojik sıkıntılar yaratabilir.

1.4.1.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams Eşitlik Teorisi, Locke Amaç Teorisi ve Heider & Kelley Atıf Teorisi olmak üzere dört kuramdan oluşmaktadır (Gölebakar, 2020).

Vroom'un Beklenti Kuramı: Örgütlerde çalışanlar özgür seçimleri sonucu davranış sergilemektedir. Vroom'a göre, bireyin hangi sonuçları tercih edeceği ve onları elde etmek için gerekli olan motivasyonu beklentilerine göre şekillenmektedir. Bireyin rasyonel düşündüğü ve alternatifler arasından amaçlarına hızlı ulaştıracak davranış tarzını benimsemesi bilişsel bir süreçtir (Živković & Rakić, 2017). Bu kuramda çaba-performans, performans-ödül ve ödül-bireysel amaç olmak üzere üç farklı ilişki vardır. Davranışları yönlendiren amacın çekiciliği, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç unsur bulunmaktadır. Araçsallık birinci ve ikinci derece sonuçlar arasındaki ilişkiyi gösterir. Birinci derece sonuçlar devamsızlık, verimlilik, işgücü gibi doğrudan bağlantılı sonuçları içerir. Birinci derece sonuçların doğurduğu ödül ve cezalar ikinci derece sonuçları oluşturur. Amacın çekiciliği, bireylerin sonuçlara

verdiği değerdir. Çalışanların her biri farklı amaç ve beklentiye sahiptir (Aşan ve Aydın, 2006). Parayı seven birinin yüksek ücret veren işi seçmesi, liderlik özelliği olan birinin yöneticiliği seçmesi örnek olarak verilebilir.

Adams'ın Eşitlik Teorisi: İnsanlar sosyal varlıklardır ve işyerinde oldukça fazla zaman geçirirler. Adalet ise sosyal etkileşim için temel bir kavramdır. İşyerinde terfi, atama, ödüllerin tahsisi ve ücret dağılımı konusunda adalet sorunları ortaya çıkabilir (Srivastava, 2015). Eşitlik teorisi çalışanların, iş girdileri ve çıktıları karşısında elde ettikleri ödülleri aynı işi yapan diğer çalışanların çaba-ödülleri durumları ile karşılaştırdığını varsaymaktadır. Teoride birey, öteki, girdiler ve çıktılar olmak üzere dört temel kavram vardır. Birey çalışanı, öteki kavramı diğer çalışanları ifade etmektedir. Bu girdiler; zeka, cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, beceri, kıdem, unvan ve en önemlisi emektir. Çıktılar ise sundukları hizmet karşılığı elde ettiği ödüllerdir. Örnek olarak ücret, kıdem tazminatı, sigorta, yardım paketleri, emeklilik ve toplumsal statü gösterilebilir (Aşan ve Aydın, 2006).

Girdiler ve çıktılar arasında algılanan karşılaştırmalı oranlar eşit ise adalet söz konusudur. Birbirleri ile arasında fark varsa eşitlik bozulmuş demektir ve bu durumu algılayan birey tarafından gerginlik hissedilmeye başlar. Bu gerginliğin sebebi organizasyonlarda adil davranışların örgüt çalışanlarını çok fazla etkilemesidir. Çalışanların gelecekteki olayları öngörmeleri ve kontrol edebilirliklerini artırırken, günlük çalışma hayatının belirsizliğini azaltır. Örgüt çalışanı çalışmaya daha istekli olur ve çalışanın işte kalma niyeti oluşur. Adaletin olmadığı örgütlerde iş tatminsizliği, verimsizlik, motivasyon eksikliği, misilleme, işten ayrılmalar ve ciro aksaklığı oluşur. Örgütün adil davranması örgütün etik ve ahlaki standartlara uygunluğunu gösterir (Srivastava, 2015). Adalet organizasyonları hem bireysel hem örgütsel olarak etkilemektedir. Girdi ve çıktının dengede kalması için hem birey hem örgüte sorumluluklar düşmektedir. Örgütlerin girdiyi dikkate alarak ödül vermesi, çalışanın çıktıya göre emek vermesi gerekebilir.

Locke'un Amaç Belirleme Teorisi: Bireyler sahip olduğu nesne ya da konumdan memnun olmayabilir. Memnun olmadığı durumda arzuladığı konum ya da nesneye sahip olmayı amaç edinir. Birey amacına ulaşmakta kararlı, amacına ulaşabilmek için gerekli yeteneklere sahip ve çelişkili amaçlara sahip olmadığında amaç zorluğu ve performansı arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Amaçların ulaşılabilirliği değerlendirildiğinde zor amaçlar bireyi diğerlerine göre daha fazla motive etmektedir (Locke ve Latham, 2006). Zor bir görevi tamamlayabilmek başarı duygusunu ve kendine güveni artırmaktadır.

Amaçlar belirlenirken dikkat edilmesi gereken özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler amaç belirginliği, amaç güçlüğu ve amaç yoğunluğu olmak üzere üç tanedir. Amacın sayısal olarak ölçülebilirlik derecesi belirginliği, amaca ulaşabilme yeterlik derecesi güçlüğu, amacı oluşturma ve ona nasıl ulaşılacağı ise yoğunluğu oluşturmaktadır. Amaç belirleme süreci ise beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla amaç belirlemeye hazır olmanın anlaşılması, amaç belirlemeye hazır hale gelme, amaçların özelliklerini anlama, ara gözden geçirme ve son bir gözden geçirmektir. Locke, bireylere çalışma hayatlarında kendi amaçlarını belirlemesi için fırsat verilmesinin bireyin iş tatminini artıracakđını ve daha istekli çalışacaklarını öne sürmektedir (Aşan ve Aydın, 2006).

Heider&Kelley'in Atıf Teorisi: Bu teori, çalışanların yöneticilere ve örgütlere karşı davranışlarının nedenlerini bireysel açıdan incelemektedir. Örgütlerde bir insanın davranışı diğerlerinin davranışlarıyla paralellik gösterir. Çünkü çalışanlar diğerlerinin geçmiş deneyimlerini öğrenerek iş için yorum yapmaya heveslidir (Dinibutun, 2012). Özetle, çalışanlar atıf yapma yoluyla temel iki gereksinimi karşılamaktadır. Bu gereksinimlerin birincisi dengeli bir dünya görüşüne sahip olmak, ikincisi çevreyi kontrol edebilmektir (Aydın ve Aşan, 2006). Bireylerin davranışlarının öngörülmesi, dünyadaki değişimlerin daha kolay anlaşılmasını sağlayabilir.

Bireylerin davranışlarını önceden kestirebilmek için incelenmesi gereken davranışları oluşturan ve etkileyen iki temel etken vardır. Birincisi yetenek, emek, yorgunluk ve kişisel özelliklerden oluşan içsel etkenlerdir. İkincisi kurallar, inançlar ve hava durumu gibi çevresel faktörlerden oluşan dışsal etkenlerdir. Algıladıkları etkenlere göre bireylerin davranışları farklılık göstermektedir. İçsel etkenleri algılayan birey, davranışlarının nedenini kendi özelliklerine dayatır. Dışsal etkenleri algılayan birey davranışlarını şans, kader, kısmet ve tesadüf gibi dış etmenlere bağlar (Aydın ve Aşan, 2006; Dinibutun, 2012). Başarısını kadere bağlayan kişilerin kendine inancı, özgüveni ve iş tatmini düşük olacaktır. Çünkü başarıyı kendi emekleri sonucunda elde edebileceklerine inanması güçtür.

1.4.2. İş Tatmininin Sonuçları

Ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde iş tatmini kavramının farklı meslek gruplarında araştırıldığı gözlemlenmektedir. Sonuçlar açısından değerlendirildiğinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Olumlu sonuçlara örgütsel bağlılıkların artması, motivasyonun yükselmesi, üretkenliğin artması, stres düzeylerinin azalması, işten ayrılmaların azalması, kalkınma seviyesinin yükselmesi örnek gösterilebilir. Olumsuz sonuçlara ise işten uzaklaşma, devamsızlık, performans ve kalitenin düşmesi, işten ayrılmaların artması, yetersizlik hissi ve sağlık sorunlarının başlaması örnek gösterilebilir.

Bireysel ve örgütsel açıdan bakıldığında iş hayatının temel amacı üretmek ve yaşamını sürdürebilmektir. İş tatminin olumlu sonuçlarından biri verimliliklerdir. İşinden tatmin olan bireyin verimliliği artar ve artan üretimle örgütün performansı olumlu etkilenir. Üretkenliğinin artmasıyla başarıyı hisseden bireyin iş tatmini, iş dışındaki yaşamına olumlu yansır (Kök, 2006). Bu kişiler özel hayatında stresi kontrol altına alabilir ve pozitif bakış açısına sahip olabilir.

İş tatmini sonuçları içsel ve dışsal alt boyutu açısından incelendiğinde ikisinin farklı etkilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Dışsal tatmin ücret, çalışma koşulları ve yönetim şeklini içerir. İçsel tatmin bireyin başarı, yükselmesi, yetki ve sorumluluk üstlenmesi ve işin çekiciliğini içerir. İçsel tatmin birey tarafından kontrol edilirken dışsal tatmin örgüt tarafından kontrol edilmektedir. Çalışanlar dışsal tatmine çok fazla müdahale edemez bu nedenle içsel tatminin motive etme gücü daha baskındır. Araştırmalar içsel tatminin dışsal tatmine göre daha etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca bazı araştırmalara göre iş tatminini etkileme konusunda dışsal tatmin tek başına yetersiz kalmaktadır (Mangi ve ark., 2015).

Sahip oldukları mesleklerinden tatmin olan bireylerin üretken olup olmadığı konusunda tartışmalar mevcuttur. Tatmin olan çalışanlar üretken olarak rol alırken, tatmin olmayan çalışanların üretken olmadığına dair varsayımlar bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi maliyetleri en aza indirmek amacıyla iş tatminini etkileyen performans ve diğer sonuçlara karşı bu endişeler gerekçesiyle müdahale etmektedir (Saari ve Judge, 2004). Çalışanların motivasyonlarını yükseltebilmek amacıyla eğitim programlarının planlanması, belirli aralıklarla sosyal aktivitelerin gerçekleştirilmesi müdahale araçları olarak kullanılabilir.

Çalışanların iş tatminini artırmak üzere gerekli müdahaleler uygulanmadığında bireyde iş tatminsizliği başlar. İş tatminsizliğinin başlaması bireyde motivasyon eksikliği, işe bağlılığın azalması ve isteğe bağlı işgücü devrini ortaya çıkarmaktadır. İş tatmini düşmeye başlayan bireylerde üretkenlik kaybının birinci ölçüsü devamsızlık, şikâyet, sık sık işçi kargaşası ve istihdamın sona ermesi ile sonuçlanma ihtimalleridir (Kök, 2006; Richemond ve Needham, 2020). Örgütün iş tatminini sağlama konusunda yetersizliği işgücü devri ile anlaşılır. Olumsuz işgücü devri işlerin aksamasına, hata oranlarının yükselmesine sebep olacaktır. Anlaşılacağı üzere iş tatmini bireysel sonuçlar doğurmanın yanı sıra örgütsel ve toplumsal huzursuzluklara sebep olmaktadır (Hasani, 2020).

Sağlık açısından değerlendirildiğinde azalan iş tatmininin haber verici unsurları uykusuzluk, halsizlik, baş ağrısı gibi sinirsel hastalıklar, stres, hayal kırıklığı gibi duygusal rahatsızlıklardır (Kök, 2006). İş tatminsizliği mesleki stresin sonucu olmanın yanı sıra çalışanın sağlığında oluşabilecek sıkıntıların potansiyel öncüsüdür. İşten duyulan memnuniyetsizlik çalışanlarda uyku bozuklukları, mide-bağırsak problemleri, baş ağrıları ve psikolojik rahatsızlıkların ve daha ileri boyutunda ise duygusal bozuklukların habercisi olabilir (Feng ve ark., 2017). İş tatminsizliği birey için uzun vadeli sıkıntılara sebep olmaktadır. Bu nedenle ciddiye alınması gereken hassas bir konudur.

İş tatmini ile sağlık arasında bulunan ilişkinin değerlendirilmesi için yapılan bir meta analizinde iş tatmini, zihinsel ve fiziksel sağlık arasında çok güçlü bir ilişki bulunmuştur. İşyerinde strese yönelik risklerin değerlendirilmesinde çalışanların en rahatsız edici sorunlarının tespit edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Özellikle tükenmişlik, stres, kaygı, depresyon ve çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğin çalışanın refah seviyesi için tehlikeli olduğu saptanmıştır (Faragher ve ark., 2005). Strese yönelik risklerin analizinden sonra iş akışları düzenlenmeli ve iş tatmini üzerine etkileri ölçülerek ortada nedensel ilişki varsa ortaya çıkarılarak çalışanların ruh sağlığının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

İş tatminsizliği sadece mesleki stresten kaynaklanmamaktadır. Örgütsel faktörler de iş tatminsizliğine sebep olmaktadır (Feng ve ark., 2017). Gerçekleşen iş tatminsizliği örgütte işlerin yolunda gitmediğinin en belirgin göstergesidir. Örgütün bağışıklık sistemini zayıflatarak hem iç hem dış sisteme karşı savunmasız bırakabilir. Örgütlerin büyük bir tehdit altına girmesini engellemek için iş tatminsizliğini bireysel bir sorun olarak görmek yerine örgütsel bir problem olarak tanımlanması ve çözümler üretilmesi önemlidir.

1.5. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri ve Sağlık Yöneticisi

Bu çalışmada sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini araştırılmıştır. Bu bağlamda bu bölümde sağlık hizmetlerinin özellikleri, sağlık yöneticisinin mesleki olarak tanımı, eğitimi, mesleki örgütlenmesi üzerine ulusal ve uluslar arası gelişmelere yer verilmiştir.

Sağlık hizmetleri yönetimi, insan yaşamı ile doğrudan ilişkili olduğu için önemli ve özel bir yapıya sahiptir (Çimen, 2010). Sağlık hizmetleri, kendine özgü nitelikler taşıdığı için özel bir yapıya sahiptir. Bu özel yapının önemini kavrayabilmek için niteliklerin net bir şekilde bilinmesi gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinde talep belirsiz, çıktının tanımlanması ise oldukça zordur. Sağlık hizmetlerinde arz ve talep eş zamanlı gerçekleştirildiğinden stoklanamaz ve standartlaştırılmaz. Hatalara karşı hassas olan sağlık hizmetlerinde “sıfır hata” felsefesi hâkimdir (Kavuncubaşı, 2000). Sağlık hizmetlerinde bilgi asimetrisi mevcuttur. Sağlık hizmetinden faydalanan bireyler, sunulan hizmetin içeriği ve kalitesi hakkında sınırlı bilgiye sahiptir. Sağlık hizmetlerinin standartlara uygunluğu, kalitesi ve hasta memnuniyeti öznel bir şekilde değerlendirilmektedir. Sağlık okuryazarlığı düzeyi düşük olan bireyler, sağlık hizmetlerine erişimde ve bilgilerin anlaşılmasında sıkıntılar yaşamaktadır. Bu nedenle, sağlık okuryazarlığı düşük bireylerin eğitimine öncelik verilmelidir (Akbulut, 2015; Barsbay, 2019).

Sağlık hizmetlerinde olduğu gibi sağlık kurum ve kuruluşları da belirgin özelliklere sahiptir. Sağlık kurumları, hastaların tıbbi tedavilerini sağlamaktadır. Tedavi süreci hasta kabul, teşhis, tedavi, taburcu, tıbbi tedavi ve hemşire bakımlarını içermektedir. Tıbbi tedaviler, tedavi süreci ile eşzamanlı gerçekleşen idari işlemler ile desteklenmektedir (Kuntz ve Vera, 2007). Buna göre, sağlık kurumları klinik ve yönetsel süreçlerin etkileşimi sonucunda iki farklı konumdan oluşmaktadır. Mintzberg’e (1980) göre; makine bürokrasisi örgütleri, çeşitlendirilmiş örgütler, basit

yapılanmalı örgütler, profesyonel örgütler ve adhokrasi tipi örgütler olmak üzere beş farklı türde örgüt yapısı vardır. Sağlık kurumları profesyonel örgüt türünde değerlendirilmektedir. Profesyonel örgütlerin bileşeni işleyen çekirdektir. Sağlık kurumlarında işleyen çekirdek rolünü sadece eğitim almış olan hekimler gerçekleştirmektedir. Sağlık kurumlarında uzmanlaşma ve profesyonelleşme yüksektir. Bu örgütsel yapı, işlevsel bölünmeye dayanmaktadır. İşlevsel bölünme hekim otonomisi ile birlikte katı bir hiyerarşik yapı oluşturmaktadır. Hekimlerin özerkliği, sağlık hizmetlerinde iş bölümünü zorlaştırmakta ve profesyonelleşmeye yönelik rekabeti ortaya çıkarmaktadır (Barsbay, 2019; Mintzberg, 1980). Sağlık hizmetlerinin sahip oldukları bu özellikler yanında çevresel faktörler de yönetimini zorlaştırmaktadır. Artan sağlık harcamaları, maliyetlerin artışı, nüfus artışı, müşteri beklentilerin yükselmesi, pahalı tedavi gerektiren kronik hastalıkların artışı, yaşam süresinin uzaması, sigorta kurumlarının baskısı, tıbbi uygulamalarda ileri teknolojinin varlığı, profesyonelleşmeye yönelik rekabet ve sağlık yönetimi ile ilgili teorik bilginin artması çevresel faktörlere örnek olarak verilebilir.

Sağlık yöneticisi “hastanedeki çalışmaların planlanması ve yürütülmesine, koordinasyonun sağlanmasına, departmanlara gerekli personel, çeşitli tıbbi araç ve gereçlerin tahsis edilmesine, tıbbi kaynakların adil şekilde dağıtılması, girdilerin azaltılmasına, çıktıların verimli şekilde arttırılmasına, evde bakım hizmetlerin aseptik koşulların sağlanması koşuluyla yürütülmesine, hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasına, tıbbi cihaz ve malzemelerin satın alınmasına ve hastane bütçesinin hazırlanmasına yetkili olan kişidir”. Sağlık kurumlarının karmaşıklığı ve artan pazar payı karşısında sağlık yöneticilerine çok fazla sorumluluk düşmektedir (Akbulut, 2012). Bunlar;

- Sağlık kurumlarının genel idare ve yönetim hizmetlerinin sürdürülmesi,
- Sağlık hizmetlerindeki personelin yönetimi, denetimi ve değerlendirilmesi,
- Sağlık kurumlarının misyon ve vizyon değerlerinin belirlenmesi,
- Sağlık kurumlarının kalite standartlarının oluşturulması,
- Personel istihdamı, dış kaynak kullanımı ve eğitim faaliyetlerin yürütülmesi,

- Sağlık, teknik ve idari personeller dahil olmak üzere prosedür, politika ve standartların geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi,
- Kaynakların etkili kullanılması, maliyetlerin azaltılması ve çıktıların verimli sağlanması,
- Bütçe planlaması, rapor hazırlanması ve idari faaliyetleri kontrol edilmesi,
- Örgüt koordinasyonu için sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler için bağlantı kurulması,
- Sağlık hizmetleri ve tesislerinin geliştirilmesi için sosyal hizmetlerin teşvik edilmesi,
- Kamuoyu bilgilendirmeleri, toplantı, seminer, kongrelerde temsil edilmesidir.

Sadece temel işlevlerle ilgilenen geleneksel yöneticiler, gelişen modern sağlık hizmetleri ve yukarıda bahsedilen çevresel faktörler karşısında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle geleneksel yöneticilerin dış çevredeki değişimlere uyum sağlayabilmesi, daha karmaşık sorumlulukları üstlenebilmesi, etkili iletişim kurabilmesi, kararları verilere dayandırabilmesi, diğerleri tarafından rol model olarak görülmesi, istenilen çıktıları üretebilmek için gerekli yetkinliklere ve kişilerarası becerilere sahip olması beklenmektedir (Toygar ve Akbulut, 2014).

Sağlık yönetimi eğitiminin tarihçesi incelendiğinde, 1. Dünya Savaşı sonrası pazar payı artmıştır. Bununla birlikte sağlık hizmetlerinde karmaşıklık, yeni ve gelişmekte olan teknolojiye dayalı sağlık hizmetleri için ödeme isteğinin artması ile birlikte sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmuştur. Rockefeller Vakfı, 1922 yılında sağlık yönetimini destekleyen ilk kurumdur. Bu durumdan etkilenen Marquette Üniversitesi 1926 yılında ilk lisans programını kurmuştur. Ancak iki yıl sonra bölüm zayıf kalması nedeniyle kapatılmıştır. Michael Davis'in yardımıyla sağlık yönetimi ilk yüksek lisans programı 1934'te Chicago Üniversitesi'nde kurulmuştur. Sonrasında Northwestern Üniversitesi, Toronto, Colombia, Yale ve California Üniversiteleri ile kısa sürede ABD'de yeni bölümler yaygınlaşmıştır. Zamanla artan maliyetler, ayakta tedaviler ile sağlık bilim merkezleri ve halk sağlığı okullarında sağlık yönetimine

talep artmıştır. Artan taleple birlikte Sağlık Yönetiminde Üniversite Programları Derneği (AUPHA-Association of University Programs of Health Administration) kurulmuştur. 1946 yılına gelindiğinde ilk doktora programı Iowa Üniversitesi'nde kurulmuştur. 1954 yılında Sağlık Yönetimi Üniversite Eğitimi Komisyonu “Olsen Raporu” ile kendi müfredatını kendi kurabilmesi için özerklik tanımlanması gerektiği savunulmuştur. Sağlık sektörünün gelişmesiyle 1960'lı yıllardan itibaren sağlık yönetimi eğitimi lisans ve yüksek lisans düzeyinde artmaya başlamıştır (Hilsenrath, 2012). Bu bölümler başlangıçta hastane yönetimi adında kurulmuş ancak nitelikleri daha kapsamlı olduğu için sağlık yönetimi adı altında toplanmıştır. 1972 yılında Dünya Sağlık Örgütü Avrupa ülkelerinde hastane yönetimi eğitimi için rapor hazırlatmış ve Avrupa'da bu alanda gelişmeler başlamıştır (Akbulut, 2012).

Türkiye'de sağlık yönetimi eğitimi 1963 yılında Sağlık Bakanlığı'na bağlı “Sağlık İdaresi Yüksek Okulu”nda başlamıştır. Üç yıl olması planlanan program dört yıla çıkartılmıştır. 1970 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde Hastane İdaresi Yüksek Okulu açılmış ve yüksek lisans eğitimi verilmiştir. 1975 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu olarak değiştirilmiştir, 1985 yılında yüksek lisans ve doktora programları başlatılmıştır. 1987 yılında İstanbul Üniversitesi'nde, 1996 yılında Başkent Üniversitesi'nde, 1997 yılında Ankara ve Marmara Üniversitelerinde lisans ve lisansüstü programlar kurulmuştur (Akbulut, 2012). Artan eğitimler sağlık idaresi, sağlık yönetimi, sağlık kurumları yöneticiliği, sağlık kurumları işletmeciliği gibi isimler almış ancak bu isimler YÖK tarafından 2016 yılında “sağlık yönetimi” adı altında birleştirilmiştir. Eğitimini tamamlayanlar bakımevi yöneticisi, sağlık planlamacısı, hastane yöneticisi ve tıbbi bakım yöneticisi gibi unvanlar ile göreve başlamaktadır. Sağlık yöneticileri almış oldukları eğitimler sonucunda muhasebe, finans, satın alma yöntemleri, pazarlama, teknoloji, sistem ve süreç tasarımı, örgüt tasarımı, insan kaynakları, tıbbi süreç analizi, etkili iletişim için belirli bir bilgi birikimiyle beceriye sahip olması beklenmektedir (Barsbay, 2019; İnel ve Akbulut, 2017).

Türkiye’de sağlık yöneticilerinin örgütlenmesi incelendiğinde 1968 yılında kurulan “Türk Hastane İdarecileri Derneği” en eski örgüttür. 1979 yılında "Sağlık İdarecileri Derneği", 1996 yılında “Sağlık Yöneticileri Derneği, 2005 yılında Sağlık Yönetimi ve Eğitimi Derneği” kurulmuştur. Ayrıca sağlık yöneticilerinin bölgesel amaçlı kurdukları Akdeniz Sağlık İdarecileri Derneği, Karadeniz Sağlık İdarecileri Derneği, İzmir Ege Sağlık İdarecileri Derneği, Güney Marmara Sağlık İdarecileri Derneği, İç Anadolu Sağlık İdarecileri Derneği, Doğu Anadolu Sağlık İdarecileri Derneği, Çukurova Sağlık İdarecileri Derneği ve Marmara Sağlık İdarecileri Derneği bulunmaktadır (Akbulut, 2012). Ayrıca bu dernekleri bir çatı altında birleştiren “Sağlık İdarecileri Dernekleri Federasyonu” bulunmaktadır (SİDEF, 2014).

1.6. Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ulusal alan çalışmalarında farklı sektörler ve farklı gruplarda araştırıldığı gözlemlenmektedir.

Tekirgöl (2011), farklı sektörlerde hizmet veren özel işletmelerde çalışan beyaz yakalıların mesleki benlik saygısını, iş tatmini ve yaşam mutluluğu değişkenleriyle birlikte incelemiştir. Araştırmada edinilen bulgulara göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında %48,5 pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini ve cinsiyet, mesleği bilinçli seçme durumu ve kurum kıdemi arasında anlamlı farklılık bulunduğu mesleki benlik saygısının mesleki kıdem, çalışma koşulları, gelir durumu, öğrenim düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Aslan (2016), Ankara’da yaşıyan 870 çalışandan oluşan bir örneklem ile iş tatmininin benlik saygısı ile arasındaki ilişkiyi ve iş tatmini düzeylerine göre benlik saygısıyla depresyon düzeylerinin ne derece farklılık gösterdiğini incelemiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim, ailede kaçınıcı çocuk olduğu, kardeş sayısı gibi birden fazla değişken açısından iş tatmini düzeylerini değerlendirmiştir. Yapılan çalışma sonucunda benlik saygısının yüksek olduğu bireylerde iş tatmininin yüksek, düşük olan bireylerde ise düşük olduğu görülmüştür.

Min (2017), araştırmasında Gyeonggi, Chungcheong, Jeolla, Gyeongsang ve Seul eyaletlerinde anket aracıyla görüştüğü 250 diş hekimi ile benlik saygısı, mesleki benlik saygısı ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda üç kavramın birbiri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Mesleki benlik saygısının yaş, medeni durum, deneyim süresi ve gelir durumu ile iş tatmininin ise çalışma yoğunluğu, benlik saygısı ve mesleki benlik saygısından etkilendiğı saptanmıştır. 30 yaş ve üzeri, evli ve yüksek öğrenim düzeyine sahip bireyler mesleki benlik saygısında en yüksek puanı almıştır. Kariyer sahibi bireylerin iş performansı ve yeteneklerinin artışı aldıkları olduğu eğitim kalitesi ile ilişkilendirilmiştir.

Erbil ve Bostan (2004), Ordu ilinde çalışan ebe ve hemşirelerin benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerine etki eden sosyo-demografik faktörleri ve meslek özelliklerini belirleyebilmek amacıyla araştırma yapmışlardır. İş tatmininin mezun olunan okul, çalışma süresi, iş arkadaşlarıyla anlaşabilme değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak diğer çalışmaların aksine çalışanların benlik saygısı ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Mathew ve ark. (2013), 30 psikiyatri ve 30 genel hemşirenin iş tatmini, mesleki benlik saygısı ve tükenmişlik durumlarını incelemiş, birbirleriyle ilişkilerini karşılaştırmıştır. Araştırmada psikiyatri hemşirelerinin mesleki benlik saygısının

genel hemşirelere göre yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu duruma psikiyatri hemşirelerin ailesiyle birlikte yaşıyorken genel hemşirelerin pansiyonda kalması ve psikiyatri hemşirelerin genel hemşirelerden daha yüksek maaş alıyor olmasının neden olduğu fark edilmiştir. İş tatmini açısından değerlendirildiğinde ödeme koşulları, ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve iletişim parametreleri genel hemşirelerin iş tatmini düzeylerinin daha düşük olmasına sebep olmuştur.

Baloğlu ve ark. (2006), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı orta düzeyde olmasına karşın iş doyumlarının çok düşük olduğu bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerine gösterdikleri saygının orta düzeyde olduğu ve tatmin düzeylerinin düşük olduğu biçiminde yorumlanmıştır.

Bozali ve Camadan (2018), Karadeniz Bölgesi'nde bulunan birkaç il, ile ve köy merkezlerinde yer alan 320 okul öncesi öğretmeniyle gerçekleştirdiği araştırmada, mesleki haz düzeylerinin mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre mesleki benlik saygısı yüksek olanların yaptıkları işi benimseyerek gerçekleştirmeleri ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Zoroğlu (2014), Samsun ilinde resmi kamu kurumlarında görev alan 281 öğretmenden oluşan bir örneklem ile okul öncesi öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yöneticilerin alışanlara olan tutumları, gelir düzeyinden duyulan memnuniyet ve görev yapılan yerin iş tatmini açısından anlamlı farklılık gösterirken yaş, cinsiyet, unvan parametrelerinde herhangi bir anlamlılık bulunmamıştır.

Çankıran (2019), Konya ilinde görev alan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatminlerinin mesleki benlik saygısı üzerine etkisini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin öğrenim düzeyleri ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunurken mesleki benlik saygısı ile arasında bulunamamıştır. Önlisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü öğretmenlere göre daha fazla tatmin oldukları görülmüştür. Bu durum beklentilerinin daha az olması ve karşılanmasının kolay olması şeklinde yorumlanabilir. Çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, 20 yıl ve üstü çalışanların iş tatmininin iş hayatına yeni girenlere göre daha yüksek olduğu ancak mesleki benlik saygısı ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın genelinde mesleki benlik saygısı ve iş tatmini incelendiğinde, ikisi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu araştırma, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptamak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Mesleki benlik saygısı ve iş tatmini farklı meslek gruplarında araştırılmış ancak sağlık yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, araştırmanın öncü olduğu ve gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Meslek, bireyin yaşantısında gelir düzeyinin ötesinde gelecekteki konumunu, iletişimde olacağı ortamı, sosyo-ekonomik statüsünü daha da önemlisi sağlığını etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Mesleklerin icra edileceği iş ortamlarında bulunan imkânlar ve kısıtlılıklar bireylerin performanslarına olumlu ya da olumsuz yansımaktadır. Bu iki önemli noktada bireylerin iş ortamlarının nitelikleri ile uyumlu meslek seçmesi önemlidir. Bu nedenle mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi ve iki kavram arasında ilişkinin var olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Bu araştırma, araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptamak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki açıdan bireysel ve örgütsel boyutta farkındalık ve iyileştirmelerin ortaya konması hedeflenmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde; evren ve örneklem, veri toplama yöntemi, araştırmanın hipotezleri, verilerin analizi, sınırlılıklar, varsayımlar, izinlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye, sağlık idaresi, sağlık yönetimi, sağlık kurumları yöneticiliği veya sağlık kurumları işletmeciliği alanlarında en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş, özel ve kamu kurumlarında farklı yönetsel kademelerde görev yapan yöneticilerden oluşmaktadır. Federasyondan alınan bilgilere göre evren 700 kişidir.

Bu veriler doğrultusunda örneklem büyüklüğü aşağıda verilen formül kullanılarak hesaplanmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

$$n (\text{Örneklem Büyüklüğü}) = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

$$n (\text{Örneklem Büyüklüğü}) = \frac{700 \times (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}{(0,05^2) \times (700-1) + (1,96^2) \times (0,5 \times 0,5)}$$

$$n (\text{Örneklem Büyüklüğü}) = 248 \text{ kişi.}$$

Hesaplamalar sonucunda 248 sağlık yöneticisine rastgele örnekleme yöntemi ile anket uygulanmasına karar verilmiştir. Anket web tabanlı olarak hazırlanmış ve dernekler aracılığı ile üyelerine duyurulmuştur. Anket formunda öncelikle araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılım onayı alınmıştır (Ek-5). Veri toplama süreci müteakiben 50 direktör/koordinatör, 73 amir/sorumlu, 61 müdür yardımcısı ve 77 müdür olmak üzere farklı kademelerden oluşan toplam 261 sağlık yöneticisine ulaşılmıştır.

2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma sürecinde verilerin toplanmasında yaygın olarak kullanılan anket yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim düzeyi, yaşı, toplam çalışma süresi, görev yaptığı birimi, iş unvanı ve mesleği bilinçli seçme durumuna dair sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini saptamak için 8 soruya yer verilmiştir.

Veri toplama aracının ikinci kısmında; bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da mesleği bulunan 17 yaş ve üzeri bireylerin ilgili mesleğe olan saygılarını ölçmek amacıyla 30 maddeden oluşan likert tipi “Arıcak Mesleki Benlik Saygısı” ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçek Arıcak tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir (Arıcak, 2001). Ölçekte bulunan 30 maddenin 14’ü olumlu ifade içerirken 16’sı olumsuz ifade içermektedir. Ölçekte bulunan 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30 numaralı maddeler olumlu; 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29 numaralı maddeler olumsuzdur (Çizelge 2.1). Olumlu maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan alırken, olumsuz maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan almaktadır.

Çizelge 2.1. Mesleki Benlik Saygısı Olumlu ve Olumsuz Madde Numaralı.

Maddeler	Madde Numaraları
Olumlu Maddeler	2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28, 30
Olumsuz Maddeler	3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27, 29

Her maddenin 1 ile 5 arası bir puan alması ölçek puanlarına 30 ile 150 arasında değer oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği ilk olarak cronbach α güvenilirlik katsayısı ile test edilmiş ve güvenilirlik katsayısı 0,93 bulunmuştur (Körükçü ve

Oğuz, 2011). Ölçeğin geçerliliği ise uzman görüşlerine dayanan kapsam geçerliliği ve faktör analizi olmak üzere iki farklı şekilde test edilmiştir.

Analizlerin sonucunda %75 kabul edilen maddeler ölçeğe alınarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği kabul edilmiştir (Arıcak, 2001).

Veri toplama aracının üçüncü kısmında, bireylerin çalışma yaşamlarından ne derece memnun olduklarını belirlemek için Türkiye’de yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Weiss ve ark. (1967), tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 100 maddeden oluşan bireylerin iş ortamında bireysel yetenekleri ile iş arasındaki uyuma bağlı olduğunu gösteren bir beşli likert tipi ölçme aracıdır. Ancak uzun olması gerekçesiyle 20 maddelik kısa formu geliştirilmiştir. 20 maddelik kısa form 12 soruyla içsel tatmin ve 8 soruyla dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyut içermektedir. Ölçekte ters kodlu sorular bulunmamaktadır. İçsel tatmin alt boyutu Herzberg’in güdüleyici faktörlerini, dışsal tatmin alt boyutu ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). İçsel ve dışsal tatmin boyutuna ait madde numaraları Çizelge 2.2’de belirtilmiştir.

Çizelge 2.2. İş Tatmini Alt Boyutların Madde Numaraları.

Alt Boyutlar	Madde Numaraları
İçsel Tatmin	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20
Dışsal Tatmin	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18

İçsel tatmine ait alt değişkenler ve içerdikleri maddeler Çizelge 2.3’de gösterilmiştir.

Çizelge 2.3. İçsel Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler.

Alt Değişkenler	İlgili Madde ve Numarası
-----------------	--------------------------

Aktivite	1-Her zaman meşgul olabilme
Bağımsızlık	2- Yalnız başına çalışma şansı

Çizelge 2.3. Devam. İçsel Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler.

Değişiklik	3-Zaman zaman farklı işler yapabilme
Sosyal Statü	4-Toplumda saygın birisi olabilme şansı
Ahlaki Değerler	7-İşin vicdana uygun olarak yapılması
Güvence	8-Kişinin garantili bir geleceğinin olması.
Sosyal Hizmet	9-Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı
Otorite	10-Başkalarına yönlendirebilme şansı
Yetenek Kullanımı	11-Kişilerin yetenekleriyle işler yapabilme şansı
Sorumluluk	15-Kişinin kendi düşüncelerini kullanabilme özgürlüğü
Başarı	19-Yaptığı işinden başarı hissi duyması
Yaratıcılık	20-Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Dışsal tatmine ait alt değişkenler ve içerdikleri maddeler numaraları ile birlikte Çizelge 2.4’te gösterilmiştir.

Çizelge 2.4. Dışsal Tatmine Ait Alt Değişkenler ve İlgili Maddeler.

Alt Değişkenler	İlgili Madde ve Numarası
Yönetim	5-Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi
Teknik-Yönetim	6-Yöneticinin karar verme yeteneği
Şirket Politikaları ve Uygulamaları	12-Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.
Ücret	13- İş karşılığında alınan bedel.
İlerleme	14- İşinde ilerleyebilme şansı.
Çalışma Şartları	16- Çalışma şartlarının uygunluğu
Çalışma Arkadaşları	17- Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.
Takdir Edilme	18- Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi.

Ölçek içerisinde ters kodlu sorulara yer verilmemiştir. “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 olmak üzere beş seçenek bulunmaktadır. İş tatmini düzeyi toplamda edinilen puanların aritmetik ortalamasıyla elde edilmektedir. Aritmetik ortalaması içsel tatminin 12’ye, dışsal tatminin 8’e bölünmesiyle hesaplanır. Skor ne kadar düşükse iş tatmini düzeyi de o kadar düşüktür (Martin ve Proença, 2012). Ölçeğin Türkçe’ye uyarılma, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan (1985) tarafından yapılmıştır, Cronbach alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır (Baycan, 1985). Bu çalışmada her bir ölçek için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değerleri Çizelge 2.5’te verilmiştir.

Çizelge 2.5. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Güvenirlik Katsayı Değerleri.

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cronbach alfa
Mesleki Benlik Saygısı	,944
İş Tatmini	,950
İçsel Tatmin	,856
Dışsal Tatmin	,846

Cronbach alfa katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçekte bulunan maddelerin iç tutarlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir (Kartal ve Dirlik, 2016). Çizelge 2.5 incelendiğinde mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ölçeklerinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak 33 hipotez geliştirilmiştir. Bunlar aşağıda verilmektedir.

Hipotez 1: Mesleki benlik saygısına göre;

H1a. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1b. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1c. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H1d. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H1e. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı yöneticilikte geçen toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H1f. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.

H1g. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı iş unvanına göre farklılık göstermektedir.

H1h. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: İş tatmine göre;

H2a. Araştırma grubunun iş tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2b. Araştırma grubunun iş tatmini medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2c. Araştırma grubunun iş tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H2d. Araştırma grubunun iş tatmini yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H2e. Araştırma grubunun iş tatmini yöneticilikte geçen toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H2f. Araştırma grubunun iş tatmini görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.

H2g. Araştırma grubunun iş tatmini iş unvanına göre farklılık göstermektedir.

H2h. Araştırma grubunun iş tatmini mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: İçsel tatmin alt boyutuna göre;

H3a. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3b. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3c. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H3d. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H3e. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini yöneticilikte geçen toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3f. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.

H3g. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini iş unvanına göre farklılık göstermektedir.

H3h. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Dışsal tatmin alt boyutuna göre;

H4a. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4b. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H4c. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H4d. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H4e. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini yöneticilikte geçen toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H4f. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.

H4g. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini iş unvanına göre farklılık göstermektedir.

H4h. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında ilişki vardır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler, katılımcıların ankete verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. İkinci sınırlılık ise, araştırma grubunun iş tatmini ve mesleki benlik saygısına ilişkin erişilen bilgilerin Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ve Minnesota İş Tatmini ölçeklerinin maddelerine bağlı olmasıdır.

2.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların, anket sorularına cevap verirken başka şahısların düşüncelerinden etkilenmeyerek, tarafsız ve bilinçli işaretledikleri varsayılmaktadır.

2. Katılımcıların, Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ve Minnesota İş Tatmini ölçeklerinde bulunan sorulara verdikleri cevaplar onların gerçek yargı ve fikirleridir.

3. Veri toplama araçları, araştırma amacıyla elde edilen veriler için yeterlidir.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlenmiş, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptanmış ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişki ortaya koymak için çeşitli istatistikî yöntemler kullanılmıştır. Sağlık yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklerini incelemek üzere tanımlayıcı sayı, yüzde gibi istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programından yararlanılmıştır.

Veriler düzenlendikten sonra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov dağılım testi aracılığıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. İncelenen Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayı değerleri Çizelge 2.6'da gösterilmiştir.

Çizelge 2.6. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.

Tanımlayıcılar Alt Boyutlar Ölçekler	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistiksel Değer	Standart Hata	İstatistiksel Değer	Standart Hata
Mesleki Benlik Saygısı	-,243	,151	-,680	,300
İş Tatmini	-,607	,151	-,152	,300
İçsel Tatmin	,734	,151	,067	,300
Dışsal Tatmin	-,397	,151	-,388	,300

Çizelge 2.6 incelediğinde araştırmanın Kolmogorov-Smirnov dağılım testi verilerine göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin normal dağılım göstermemektedir.

Çizelge 2.7. Normallik Testi.

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistiksel Değer	p	İstatistiksel Değer	p
Mesleki Benlik Saygısı	,069	,004	,977	,000
İş Tatmini	,112	,000	,958	,000
İçsel Tatmin	,122	,000	,950	,000
Dışsal Tatmin	,098	,000	,970	,000

Katılımcıların ortanca (M), ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS), minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini puanlarının normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bu netice doğrultusunda yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyi gibi bağımsız iki grup arası karşılaştırma, Mann Whitney U testi aracılığıyla sağlanmıştır. Toplam çalışma

süresi, görev yaptığı birim, iş unvanı ve mesleği bilinçli seçme durumu gibi üç ve üzeri bağımsız grupların karşılaştırılması için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır.

Araştırma gruplarının mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptayabilmek ve birbirlerine olan etkisini incelemek amacıyla korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

2.7. İzinler

Araştırmanın yürütülmesi için etik kurul izni, ölçekler için kullanım izni ve ilgili kurumdan gerekli idari izin alınmıştır (Ek-1, Ek-2, Ek-3, , Ek-4). Katılımcılara, araştırma üzerine bilgiler sunulmuş ve gönüllülük ilkesine bağlı olarak araştırmaya iştirak etmeleri sağlanmıştır (Ek-5).

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, verilerin analizlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma grubunun cinsiyet, medeni durumu ve öğrenim düzeyleri ile yaş grupları dağılımını içeren tanımlayıcı bulgular Çizelge 3.1’de verilmiştir. Buna göre araştırma grubunun %57,5’i erkek, %42,5’i kadın, %59,4’ünün evli, %40,6’sının bekâr olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde %57,85’inin lisans, %42,15’inin lisansüstü mezunu olduğu; yaş grupları dağılımı incelendiğinde, %50,2’sinin 36 ve altı, %49,8’i 37 ve üstü yaş grubunda yer aldığı bulunmuştur.

Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri.

Sosyo-Demografik Özellikleri		n	%
Cinsiyet	Erkek	150	57,5
	Kadın	111	42,5
Medeni Hali	Evli	155	59,4
	Bekâr	106	40,6
Öğrenim Düzeyi	Lisans	151	57,85
	Lisansüstü	110	42,15
Yaş Grupları	36 ve altı	131	50,2
	37 ve üstü	130	49,8

Toplam		261	100
--------	--	-----	-----

Araştırma grubunun çalışma süresi, görev yaptığı birim, iş unvanı ve mesleği bilinçli seçme durumuna ilişkin bilgiler Çizelge 3.2’de verilmiştir. Araştırma grubunun %37,6’sı 10 yıl ve altı, %33,3’ü 11-20 yıl arası, %21,1’i 21-30 yıl arası ve %8’i 31 yıl ve üstü hizmet süresine sahiptir. Araştırma grubunun görev yaptığı birimler incelendiğinde; otelcilik ve hasta hizmetleri, teknik destek hizmetleri, idari ve mali hizmetler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Otelcilik ve hasta hizmetleri birimi, hasta hizmetleri, acil sağlık, otelcilik ve destek hizmetleri ve misafir hizmetleri birimlerini içermektedir. Teknik destek hizmetleri birimi, teknik hizmetler, bilgi sistemleri, arşiv ve dokümantasyon birimlerini içermektedir. İdari ve mali hizmetler ise gece idaresi, kalite birimi, fatura, ayniyat, muhasebe, satın alma birimi, hastane müdürlüğü, idari ve mali hizmetler, pazarlama ve insan kaynakları birimlerini kapsamaktadır. Araştırma grubunun %75,5’i idari mali hizmetler biriminde, %16,1’i otelcilik ve hasta hizmetleri biriminde ve %8,4’ü teknik destek hizmetlerindedir.

İş unvanlarına göre değerlendirildiğinde araştırma grubunun %29,5’i müdür, %28’i amir/sorumlu, %23,4’ü müdür yardımcısı ve %19,1’i direktör/koordinatör olduğu bulunmuştur. Çalışanların %60,2’si kendi istekleri doğrultusunda, %22,2’si bilinçli olmayan bir seçimle, %6,9’u ailesinin yönlendirmesiyle, %6,1’i örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle ve %4,6’sı profesyonel destek yönlendirmesiyle mesleği tercih ettiği saptanmıştır. Buna göre sağlık yöneticilerinin yarısından fazlası mesleği kendi isteğiyle tercih etmiştir.

Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri.

Mesleki Özellikler		n	%
Çalışma Süresi	10 Yıl ve Altı	98	37,6
	11-20 Yıl	87	33,3
	21-30 Yıl	55	21,1
	31 Yıl ve Üstü	21	8
Görev Yaptığı Birim	İdari Mali Hizmetler	197	75,5
	Otelcilik ve Hasta Hizmetleri	42	16,1

	Teknik Destek Hizmetleri	22	8,4
--	--------------------------	----	-----

Çizelge 3.2. Devam. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri.

İş Unvanı	Müdür	77	29,5
	Amir/Sorumlu	73	28
	Müdür Yardımcısı	61	23,4
	Direktör/Koordinatör	50	19,1
Mesleği Bilinçli Seçme Durumu	Kendi İsteyerek	157	60,2
	Bilinçli Bir Seçim Değil	58	22,2
	Aile Yönlendirmesi	18	6,9
	Örnek Aldığı Kişinin Yönlendirmesi	16	6,1
	Profesyonel Destek Yönlendirmesi	12	4,6
Toplam		261	100

3.2. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatminine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerinin sosyo-demografik (cinsiyet, medeni hali, öğrenim düzeyi, yaş grubu) ve çalışma özellikleri (çalışma süresi, görev yaptığı birim, iş unvanı, mesleği bilinçli seçme durumu) değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği sırasıyla incelenmiştir. Araştırma grubunun Arıcak Mesleki Benlik Saygısı, Minnesota İş Tatmini ve içsel tatmin ile dışsal tatmin alt boyutlarından aldıkları puanların dağılımı aşağıda Çizelge 3.3'te verilmektedir. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ölçeğine ait puanlarının ortalaması ($\bar{X}=111,74$; $\pm 21,749$), iş tatmini ölçeğine ait puanlarının ortalaması ($\bar{X}=3,4221$; $\pm 0,87075$) bulunmuştur. Araştırma grubunun içsel tatmin alt boyutuna ait puan ortalaması ($\bar{X}=3,5754$; $\pm ,88051$), dışsal tatmin alt boyutuna ait puan ortalaması ($\bar{X}=3,1923$; $\pm ,94961$) bulunmuştur. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini puan ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir. Araştırma grubunun içsel tatmin puan ortalaması, dışsal tatmin puan ortalamasına göre daha yüksektir.

Çizelge 3.3. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Ölçeği Puanları Ortalamaları.

Ölçekler	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	SS
Mesleki Benlik Saygısı	54	150	111,74	21,749
İş Tatmini	1,00	5,00	3,4221	,87075
İçsel Tatmin	1,00	5,00	3,5754	,88051
Dışsal Tatmin	1,00	5,00	3,1923	,94961

Araştırma grubunun cinsiyetine göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile iş tatmini içsel ve dışsal boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir (Çizelge 3.4). Araştırma grubunun cinsiyetine göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmini alt boyutlarına göre puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H1a, H2a, H3a ve H4a hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.4. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Mann-Whitney U	p
Mesleki Benlik Saygısı	Kadın	111	112,23	20,793	112,00	111,74	,934
	Erkek	150	111,37	22,492	114,50		
İş Tatmini	Kadın	111	3,500	,7943	3,725	3,422	,160
	Erkek	150	3,364	,9220	3,500		
İçsel Tatmin	Kadın	111	3,638	,7827	3,833	3,575	,407
	Erkek	150	3,524	,9285	3,750		
Dışsal Tatmin	Kadın	111	3,279	,9011	3,500	3,192	,093
	Erkek	150	3,1242	,9954	3,125		

Araştırma grubunun medeni durumuna göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Araştırma grubunun medeni durumuna göre mesleki benlik saygısı puan ortalamaları arasında anlamlı bir

fark bulunmuştur ($p<0,05$). Elde edilen bulgulara göre araştırmanın H1b numaralı “Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Evlilerin mesleki benlik saygısı düzeylerinin bekârların mesleki benlik saygısı düzeylerinden yüksek olduğu görülmektedir (Çizelge 3.5).

Araştırma grubunun medeni duruma göre iş tatmini, içsel ve dışsal alt boyutlarına göre puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H2b, H3b ve H4b numaralı hipotezler reddedilmiştir. Evlilerin iş tatmini ve içsel tatmin düzeyleri bekârların iş tatmini ve içsel tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Ancak bekârlar evlilere göre daha yüksek dışsal tatmin düzeyine sahiptir.

Çizelge 3.5. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Mann-Whitney U	p
Mesleki Benlik Saygısı	Bekâr	106	108,11	23,200	107,50	111,74	,025
	Evli	155	114,21	20,406	117,00		
İş Tatmini	Bekâr	106	3,395	,8930	3,675	3,422	,997
	Evli	155	3,440	,8577	3,550		
İçsel Tatmin	Bekâr	106	3,526	,8769	3,750	3,575	,506
	Evli	155	3,603	,8663	3,791		
Dışsal Tatmin	Bekâr	106	3,199	1,000	3,375	3,192	,511
	Evli	155	3,184	,93045	3,250		

Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre mesleki benlik saygısı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H1c numaralı hipotez reddedilmiştir.

Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre araştırmanın H2c numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmanın H3c numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.” ve H4c numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir (Çizelge 3.6). Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olanların lisans öğrenim düzeyine sahip olanlara göre iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları düzeyleri daha yüksektir. Bilgi birikimi ve uzmanlaşmanın iş tatmini ile arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırma grubunun içsel tatmini dışsal tatmininden fazladır.

Çizelge 3.6. Araştırma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Mann-Whitney U	p
Mesleki Benlik Saygısı	Lisans	151	109,97	21,492	112,00	111,74	,173
	Lisansüstü	110	114,15	21,964	115,00		
İş Tatmini	Lisans	151	3,318	,8936	3,500	3,422	,047
	Lisansüstü	110	3,562	,8219	3,700		
İçsel Tatmin	Lisans	151	3,479	,8906	3,666	3,575	,039
	Lisansüstü	110	3,699	,8275	3,916		
Dışsal Tatmin	Lisans	151	3,078	,9795	3,250	3,192	,046
	Lisansüstü	110	3,344	,9090	3,375		

Araştırma grubunun yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile iş tatmini içsel ve dışsal boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir (Çizelge 3.7). Elde edilen bulgulara göre araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini puanlarının yaş dağılımlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Araştırma grubunun içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarına göre ölçek puanlarının yaş dağılımlarına göre istatistiksel olarak anlamlı

bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H1d, H2d, H3d ve H4d numaralı hipotezler reddedilmiştir. Yaş aralığı 37 ve üstü olanların mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları düzeyi yaş aralığı 36 ve altı olanlardan yüksektir.

Çizelge 3.7. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Mann-Whitney U	p
Mesleki Benlik Saygısı	36 ve altı	131	111,3359	23,192	111,00	111,74	,732
	37ve üstü	130	112,1385	20,273	116,00		
İş Tatmini	36 ve altı	131	3,359	0,9339	3,600	3,4221	,580
	37ve üstü	130	3,480	0,8022	3,600		
İçsel Tatmin	36 ve altı	131	3,495	0,9188	3,750	3,5754	,293
	37 ve üstü	130	3,650	0,8134	3,833		
Dışsal Tatmin	36 ve altı	131	3,155	1,0341	3,375	3,1923	,978
	37 ve üstü	130	3,225	0,8766	3,250		

Araştırma grubunun toplam çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir (Çizelge 3.8). Araştırma grubunun toplam çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini ile içsel ve dışsal alt boyutları ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H1e, H2e, H3e ve H4e numaralı hipotezler reddedilmiştir. Araştırma grubu mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve içsel tatmini alt boyutuna göre incelendiğinde 31 yıl ve üstü çalışanlar birinci sırada, 11-20 yıl arası çalışanlar ikinci sırada, 21-30 yıl arası çalışanlar üçüncü, 10 yıl ve altı çalışanlar dördüncü sırada yer almaktadır. Dışsal tatmin alt boyutu düzeyine göre incelendiğinde 11-20 yıl arası çalışanlar birinci sırada, 31 yıl ve üstü çalışanlar ikinci sırada, 10 yıl ve altı çalışanlar üçüncü sırada, 10 yıl ve altı çalışanlar dördüncü sırada yer almaktadır.

Çizelge 3.8. Araştırma Grubunun Toplam Çalışma Süresine Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Toplam Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Mesleki Benlik Saygısı	10 yıl ve altı	98	109,37	23,965	108,50	111,74	,255
	11-20 yıl	87	113,11	20,342	114,00		
	21-30 yıl	55	111,00	21,099	114,00		
	31 yıl ve üstü	21	119,00	17,018	121,00		
İş Tatmini	10 yıl ve altı	98	3,285	1,005	3,525	3,422	,424
	11-20 yıl	87	3,549	,7678	3,650		
	21-30 yıl	55	3,392	,8380	3,525		
	31 yıl ve üstü	21	3,576	,5838	3,650		
İçsel Tatmin	10 yıl ve altı	98	3,413	,9837	3,625	3,575	,255
	11-20 yıl	87	3,689	,7738	3,833		
	21-30 yıl	55	3,598	,8536	3,708		
	31 yıl ve üstü	21	3,766	,6144	3,833		
Dışsal Tatmin	10 yıl ve altı	98	3,094	1,110	3,312	3,192	,387
	11-20 yıl	87	3,340	,8234	3,375		
	21-30 yıl	55	3,084	,9320	3,250		
	31 yıl ve üstü	21	3,292	,6805	3,375		

Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre mesleki benlik saygısı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre araştırmanın H1f numaralı “Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. İdari ve mali hizmetler biriminde görev alan katılımcıların en yüksek, otelcilik ve hasta hizmetleri biriminde görev alan katılımcıların orta düzey, teknik destek hizmetleri biriminde görev yapan katılımcıların ise en düşük mesleki benlik saygısı düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. İdari ve mali hizmetlerin kapsadığı insan kaynakları, muhasebe, kalite gibi departmanlarının sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygılarını yükselttiği söylenebilir. Ayrıca idari ve mali hizmetlerin kişinin kendini geliştirmesine daha fazla fırsat sunan departmanları kapsamı iş tatmini ve mesleki benlik saygısını olumlu etkilemektedir.

Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre iş tatmini ile içsel tatmin alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre H2f ve H3f numaralı hipotezler kabul edilmiştir. İdari mali hizmetler biriminde görev yapanların iş tatmini en yüksek seviyededir. Teknik destek hizmetleri biriminde görev yapanların iş tatmini düzeyi, otelcilik ve hasta hizmetleri biriminde görev yapanlara göre daha yüksektir. İçsel tatmin alt boyut puanları incelendiğinde birimler düzeylerine göre idari mali hizmetler, otelcilik ve hasta hizmetleri ve teknik destek hizmetleri şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre dışsal tatmin alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre araştırmanın H4f numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini görev yaptığı birime göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 3.9). İdari ve mali hizmetler biriminde görevli sağlık yöneticilerinin dışsal tatminlerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum iş koşullarının otelcilik ve hasta hizmetlerinde tatmin edici olmadığını göstermektedir.

Çizelge 3.9. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Birime Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Görev Yaptığı Birim	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Mesleki Benlik Saygısı	Otelcilik ve Hasta Hizmetleri	42	106,88	19,766	106,00	111,74	,024
	Teknik Destek Hizmetleri	22	103,95	22,197	103,50		
	İdari Mali Hizmetler	197	113,64	21,851	117,00		
İş Tatmini	Otelcilik ve Hasta Hizmetleri	42	3,165	,8983	3,275	3,422	,034
	Teknik Destek Hizmetleri	22	3,143	1,119	3,500		
	İdari Mali Hizmetler	197	3,504	,8211	3,650		
İçsel Tatmin	Otelcilik ve Hasta Hizmetleri	42	3,357	,8827	3,500	3,575	,046
	Teknik Destek Hizmetleri	22	3,246	1,134	3,666		
	İdari Mali Hizmetler	197	3,654	,8209	3,833		

Çizelge 3.9. Devam. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Birime Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Dışsal Tatmin	Otelcilik ve Hasta Hizmetleri	42	2,878	1,012	2,875	3,192	,039
	Teknik Destek Hizmetleri	22	2,989	1,139	3,250		
	İdari Mali Hizmetler	197	3,279	,9109	3,375		

Araştırma grubunun iş unvanına göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir (Çizelge 3.10). Araştırma grubunun iş unvanına göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini ile içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H1g, H2g, H3g ve H4g numaralı hipotezler reddedilmiştir.

İş tatmini puanları incelendiğinde iş unvanı direktör/koordinatör olanlar en yüksek, bilinçli bir seçim yapmayanlar en düşük puan ortalamalarına sahiptir. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları içsel tatmin ($\bar{X}=3,5754$; $\pm,88051$) ve dışsal tatmin ($\bar{X}=3,1923$; $\pm,94961$) olarak saptanmıştır. İş unvanı müdür olanların mesleki benlik saygısı en yüksek, amir/sorumlu olanların ise en düşük seviyededir. İş unvanı direktör/koordinatör olanların iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutu en yüksek, amir/sorumlu olanların ise en düşük düzeydedir.

Çizelge 3.10. Araştırma Grubunun İş Unvanına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	İş Unvanı	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Mesleki Benlik Saygısı	Direktör/Koordinatör	50	113,18	23,181	115,00	111,74	,242
	Amir/Sorumlu	73	107,92	20,598	110,00		
	Müdür Yardımcısı	61	111,02	24,333	118,00		
	Müdür	77	114,99	19,386	116,00		

Çizelge 3.10. Devam. Araştırma Grubunun İş Unvanına Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

İş Tatmini	Direktör/ Koordinatör	50	3,571	,7717	3,550	3,422	,053
	Amir/ Sorumlu	73	3,153	,9652	3,300		
	Müdür Yardımcısı	61	3,470	,8283	3,700		
	Müdür	77	3,533	,8306	3,700		
İçsel Tatmin	Direktör/ Koordinatör	50	3,732	,7488	3,833	3,575	,079
	Amir/ Sorumlu	73	3,316	,9681	3,500		
	Müdür Yardımcısı	61	3,613	,8160	3,833		
	Müdür	77	3,679	,8486	3,833		
Dışsal Tatmin	Direktör/ Koordinatör	50	3,330	,9340	3,375	3,192	,064
	Amir/ Sorumlu	73	2,907	1,032	3,125		
	Müdür Yardımcısı	61	3,256	,9187	3,375		
	Müdür	77	3,315	,8891	3,375		

Araştırma grubunun mesleğini bilinçli seçme durumuna göre mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Araştırma grubunun mesleğini bilinçli seçme durumuna göre mesleki benlik saygısı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farklılığın, kendi isteğiyle yapanlar ve bilinçli bir seçim yapmayanlardan kaynaklandığı saptanmıştır ($p = 0,000$).

Araştırmanın H1h numaralı “Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre profesyonel destek yönlendirmesiyle mesleğini tercih edenlerin mesleki benlik saygısı en yüksektir. Kendi isteğiyle tercih edenler ikinci, örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle tercih edenler üçüncü, ailesinin yönlendirmesi ile tercih edenler dördüncü sırada yer almaktadır. Bilinçli bir seçim yapmayanların mesleki benlik saygısı en düşük puan ortalamasına sahiptir.

Araştırma grubunun mesleği bilinçli seçme durumuna göre iş tatmini puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılığın mesleğini bilinçli bir seçim yapmayanlar ve kendi isteğiyle seçim yapanlar tarafından kaynaklandığı saptanmıştır ($p=0,000$). Buna göre H2h numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini mesleği bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Kendi isteğiyle ve ailesinin yönlendirmesiyle mesleğini tercih edenlerin iş tatmini en yüksektir. Örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle tercih edenler üçüncü, profesyonel destek yönlendirmesiyle tercih edenler dördüncü sırada yer almaktadır. Bilinçli bir seçim yapmayanların iş tatmini düzeyi en düşüktür.

Araştırma grubunun mesleğini bilinçli seçme durumuna göre içsel tatmin alt boyutunun puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre H3h numaralı “Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini mesleği bilinçli seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

İçsel tatmin puanı en yüksek olanlar kendi isteğiyle tercih edenlerdir. İkinci sırada ailemin yönlendirmesiyle tercih edenler, üçüncü sırada örnek aldığı kişinin yönlendirmesiyle tercih edenler, dördüncü sırada profesyonel destek yönlendirmesiyle tercih edenler yer almaktadır. Bilinçli bir seçim yapmayanların içsel tatmin puan ortalamaları en düşüktür. İçsel tatminin birey tarafından kontrol edilmesi dış tatmine göre kolaydır. Buna göre bireyin kararlarını kendisinin alması içsel tatmini artırmaktadır.

Araştırma grubunun mesleği bilinçli seçme durumuna göre dışsal tatmin alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre H4h numaralı hipotezi reddedilmiştir (Çizelge 3.11).

Çizelge 3.11. Araştırma Grubunun Mesleği Bilinçli Seçme Durumuna Göre Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Puanlarının Dağılımı.

Ölçekler	Mesleği Bilinçli Seçme Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Mesleki Benlik Saygısı	Bilinçli Bir Seçim Değil	58	97,84	22,821	93,50	111,74	,000
	Kendim İsteyerek	157	116,35	19,794	119,00		
	Ailein Yönlendirmesiyle	18	111,22	20,265	113,00		
	Örnek Aldığım Bir Kişinin Yönlendirmesi	16	114,63	22,060	115,00		
	Profesyonel Destek Yönlendirmesiyle	12	115,42	16,665	120,00		
İş Tatmini	Bilinçli Bir Seçim Değil	58	3,055	,9361	3,225	3,422	,006
	Kendim İsteyerek	157	3,543	,8073	3,650		
	Ailemin Yönlendirmesiyle	18	3,497	,9598	3,825		
	Örnek Aldığım Bir Kişinin Yönlendirmesi	16	3,437	,8892	3,750		
	Profesyonel Destek Yönlendirmesiyle	12	3,412	,8518	3,825		
İçsel Tatmin	Bilinçli Bir Seçim Değil	58	3,157	,9354	3,333	3,575	,001
	Kendim İsteyerek	157	3,714	,7955	3,833		
	Ailemin Yönlendirmesiyle	18	3,639	,9200	4,000		
	Örnek Aldığım Bir Kişinin Yönlendirmesi	16	3,615	,9593	3,958		
	Profesyonel Destek Yönlendirmesiyle	12	3,562	,7850	3,791		
Dışsal Tatmin	Bilinçli Bir Seçim Değil	58	2,903	1,013	3,000	3,192	,115
	Kendim İsteyerek	157	3,287	,9118	3,375		
	Ailemin Yönlendirmesiyle	18	3,285	1,050	3,500		
	Örnek Aldığım Bir Kişinin Yönlendirmesi	16	3,172	,8489	3,562		
	Profesyonel Destek Yönlendirmesiyle	12	3,187	1,141	3,687		

3.3. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Spearman Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Spearman Korelasyon analizinin tercih edilmesinin sebebi sağlık yöneticilerin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ölçeği arasındaki ilişkinin normal dağılım göstermemesidir.

Tablo 3.12.'de görüldüğü gibi, mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tanımlamak için uygulanan korelasyon analizi sonucu puanlar arasında %57,8 orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,001$, $r=0,578$). Buna göre araştırmanın H5 numaralı “Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre, mesleki benlik saygısı puanı arttıkça iş tatmini puanının da arttığı, mesleki benlik saygısı puanı azaldıkça iş tatmini puanının da azaldığı pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Çizelge 3.12. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatminine Yönelik Korelasyon Analizi.

N=261		Mesleki Benlik Saygısı	İş Tatmini
Mesleki Benlik Saygısı	r	1,000	,578
	p		,000
İş Tatmini	r	,578	1,000
	p	,000	

Araştırmada korelasyon analizi yapıldıktan sonra, mesleki benlik saygısının iş tatminini yordama düzeyini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p=0,000$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmininin mesleki benlik saygısını pozitif yönde ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri: ,335 olarak hesaplanmıştır ($R=,425$; $R^2=,180$; $p<0,05$). Bu değer mesleki benlik saygısı değişkeninin %33,5'inin modeldeki iş tatmini bağımsız değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir (Çizelge 3.13).

Çizelge 3.13. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları.

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	Std. Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
İş Tatmini	Mesleki Benlik Saygısı	62,344	4,463	,579	13,968	,00	,579	,335	130,378	,000

4. TARTIŞMA

Bu araştırma, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SIDEF)'na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptamak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen kısmında elde edilen alan yazını ile karşılaştırılarak, tartışılmıştır.

Bu araştırmada sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı puan ortalamaları ($\bar{X}=111,74\pm21,749$), iş tatmini puan ortalamaları ($\bar{X}=3,4221\pm0,87075$) bulunmuştur. Mesleki benlik saygısı ve iş tatmini puanları orta düzeydedir. İş tatmini alt boyutları arasında içsel tatminin puanının ($\bar{X}=3,5754 \pm,88051$) olduğu ve dışsal tatmin puanından ($\bar{X}=3,1923\pm,94961$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre sağlık yöneticileri için başarı, yükselme, maaş gibi güdüleyici faktörlerin, saygın olma, alt-üst hiyerarşik ilişkiler ve çalışma koşullarına göre daha önemli olduğu söylenebilir. Sağlık yöneticileri sosyal, araştırma ve geliştirmeye önem veren kurumlarda çalışmayı yüksek maaşa tercih ettiğini ileri sürmektedir. Bu durum sağlık yöneticilerinin kariyer gelişimlerini önemsediklerini göstermektedir.

Mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tanımlamak için uygulanan Spearman Korelasyon analizi sonucunda %57,8 orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$, $r=0,578$). Mesleki benlik saygısının iş tatminin yordama düzeyini incelemek için uygulanan regresyon analizi sonucunda regresyon anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$). Literatür incelendiğinde mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bozali, 2017; Çankıran, 2019; Tekirgöl, 2011; Zoroğlu, 2014). Bunun yanında Kenya'da ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasında

zayıf ama pozitif bir ilişki bulunmuştur (Mocheche, 2017). Sharma ve Manani (2012), iş tatmini ve benlik saygısının birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini ancak hangisinin önce geldiğinin belirsizliğini, tavuk ve yumurta ilişkisine benzetmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak, Baloğlu ve ark. (2006) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, araştırma grubunun orta düzeyde mesleki benlik saygısı bulunmasına rağmen, iş tatmini, içsel ve dışsal tatminin çok düşük olduğu ileri sürülmüştür.

Mesleki benlik saygısı ve iş tatmini hemşire, öğretmen ve spor yöneticileri başta olmak üzere farklı meslek gruplarında araştırılmıştır (Aktaç ve Çetinkaya, 2019; Aslan, 2006; Babaroğlu ve Sangün, 2017; Bozali 2017; Cengiz, 2016; Cengiz, ve ark., 2018; Çankıran, 2019; Gül, 2020; Harmankaya, 2018; Karatepe ve ark., 2019; Katırcı, 2019; Kılıç, 2018; Kiremitçi, 2019; Kutlu ve Soğukpınar, 2015; Öz ve ark., 2011; Özgür ve Bostan, 2004; Say, 2019; Tekirgöl, 2011; Uslusoy ve ark., 2016; Yıldırım ve ark., 2010; Zoroğlu, 2014). Çalışmalar incelendiğinde mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar çoğunluktadır.

İş tatmini üzerine yapılan çalışmalara göre; Adler (1980), iş tatmini, memnuniyetsizliğe ilişkin benlik saygısı ve nedensel değişkenleri incelediği çalışmada, benlik saygısının düşük olduğu bireylerin içsel yönlerinin ağır basması neticesinde memnuniyetsizliğe, yüksek benlik saygısı olanların sorumluluk alma duygusunun ağır basması neticesinde memnun olmaya yatkın olduklarını ifade etmiştir. Dipboye ve ark. (1978), tarafından fizikçilerin ve mühendislerin bilimsel ilgi alanlarının iş tatmini ile moderatör olarak benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Benlik saygısı yüksek olan fizikçilerin içsel tatmin düzeyi yüksek olduğu bulunmuştur. Bilimle ilgilenen mühendislerin, benlik saygısı yüksek iş tatmini düzeyleri düşük olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı düşük olan mühendislerin bilimle ilgilenmeleri sonucu iş tatmini düzeyleri yüksek olduğu

saptanmıştır. Buna göre bilimsel gelişmeler neticesinde yeniliklere, gelişimlere ve değişimlere açık mühendislerin beklentilerinin karşılanması zor olduğu ifade edilmiştir (Inkson, 1978).

İş tatmininin farklı değişkenler açısından incelendiği çalışmalardan Hasani (2020), Bahreyn’de Herzberg’in iki faktör teorisi çerçevesinde iş tatmini düzeylerini incelemek için karma metot yöntemini kullanmıştır. Başlangıçta 142 okul hemşiresine anket uygulanmıştır. İkinci aşamada 27 okul hemşiresi ile amaçlı örnekleme prosedürü kullanılarak görüşme yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş tatmini genel anlamda yüksek bulunmasına rağmen mesleki gelişim ve kariyer geliştirme fırsatının düşük olduğu bulunmuştur. Çin’de Li ve Xie (2020), tarafından gerçekleştirilen çalışmada sağlık pratisyenlerin katılımıyla beş kişilik özelliği ile iş tatmini arasındaki ilişki profesyonel yaşam kalitesi aracılığıyla değerlendirmiştir. Sağlık profesyonellerinin yaşı, geliri ve nitelikleri, piyasada tecrübe ve yeteneklerinin değerlendirilmesini kolaylaştırdığı bulunmuştur. Yani nitelikli pratisyenin daha yüksek kazanç elde etmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle nitelikli ve yüksek kazançlı bir sağlık profesyonelinin iş tatmini yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlardan farklı olarak Lim ve Park (2019), çalışmasında iş tatmini işten ayrılma ve iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlarını tatmin edebilen örgütlerin işten ayrılma oranının düşük olacağı ifade edilmektedir.

Hemşire adaylarının stres düzeyi ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Barry ve ark. (2019), iletişim eksikliğinin olduğu ortamlarda stres düzeyinin arttığı, mesleki benlik saygısının azaldığı ve bu durumun bireylerin özgüven eksikliğine neden olduğu vurgulanmıştır. İnsanın doğası gereği iletişime ihtiyaç duyması, sevincini ya da üzüntüsünü ifade edemediği, stresini dile getirip üstünden atamadığı ortamda huzursuzluk yaşaması kaçınılmazdır. Sarpkaya ve Kırdök (2019), çalışmalarında iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin analiz edilmesinde benlik saygısının aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda benlik saygısının iki tatmin arasında düşük bir role sahip olduğu bulunmuştur. Sonuç

öğretmenlerin aile, akraba ve toplum üyelerine değer veren kolektivist kültüre sahip bir ülkede yetiştirilmesine dayandırılmıştır. Kolektivist kültür, bireylerin benlik saygısından bağımsız şekilde sosyal değerler sayesinde işlerinden tatmin olunmasını sağlamaktadır.

Literatür incelendiğinde iş tatmini üzerine yapılan araştırma konuları birbirine benzerlik gösterirken Atinga ve ark. (2020), sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini seviyelerini elektronik sağlık uygulamaları kullanımı ve hastane türü değişkenlerine göre inceleyerek farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu çalışmaya göre hastane türü iş tatminini önemli derecede etkilemektedir. Özel hastanelerde e-sağlık uygulamaları kullanan sağlık personelinin iş tatmini, işlerin hızlı şekilde yürütülmesinden dolayı kamu hastanelerine göre daha yüksek bulunmuştur. E-sağlık uygulamaları kullanımı iş tatminine %46 oranında pozitif bir anlamlılık kazandırırken, motivasyona herhangi bir etkisi bulunmamıştır. E-sağlık uygulamalarının motivasyona etkisinin azalmasının sebebi dışsal bir faktör olmasına rağmen, doğrudan ödül veya fayda olarak algılanmadığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma sonucunda cinsiyete göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak puan ortalamaları incelendiğinde kadınların mesleki benlik saygısının erkeklerden yüksek, erkeklerin iş tatmini içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri kadınlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Bansal ve Pathak (2020), tarafından mesleki stres ve genel sağlık durumunun iş tatminine etkisini incelemek üzere 450 kişinin katılımıyla yapılan araştırmada, iş tatmininin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği kadınların mesleki stres ve iş tatminlerinin erkeklerden yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun temelinde kadınların stresle başa çıkma düzeylerinin daha yüksek olması ve kadınların düzenli olarak yoga, aerobik ve egzersizlerini gerçekleştirmesi ile fiziksel ve zihinsel farkındalıkları olduğu ifade edilmiştir. Ngidi ve Ngidi (2017), erkeklerin tatmin düzeylerinin kadınlardan açık ara farkla yüksek olmasını erkeklerin iş hayatı dışındaki rollerinde sorumluluklarının kadınlara göre az olmasından kaynaklandığını

ileri sürmüştür. Aile ortamının erkeklerin iş tatmini ve benlik saygısı üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, aile ortamını seven bireylerin işlerinden tatmin olduğu genel kabul görmesine rağmen aralarında çok zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumun sebebi erkeklerin ailelerine yeterli zaman ayırmamaları ve aile içi rollerinin az olmasından kaynaklanmaktadır (Sinacore ve Akçali, 2000).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki benlik saygısı ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Akbayrak, 2017; Figen ve Avcı, 2020; Güleç ve Ayaz, 2017; Kiremitci, 2019; Kutlu ve Soğukpınar, 2015; Öz ve ark., 2011; Tekirgöl, 2011). Katırcı (2019), çalışmasında anlamlı bir ilişkinin varlığından ve erkeklerin mesleki benlik saygısının kadınlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca kadınların erkeklere göre iş tatminlerinin yüksek olduğunu ve anlamlı bir farklılığın bulunduğunu ileri süren çalışmalar çoğunluktadır (Anuradha ve ark., 2020; Aslan, 2006; Harmankaya, 2018; Karatepe ve ark., 2019; Richemond ve Needham, 2020; Yıldırım ve ark., 2010).

Araştırma sonucunda medeni duruma göre iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık olmadığı, mesleki benlik saygısı ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre evlilerin mesleki benlik saygısı bekârlara göre daha yüksektir. Bu durum hayal edilen meslek ve sahip olunan meslek arasındaki farkın bekârlarda fazla, evlilerde az olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar sosyal çalışmacıların mesleki benlik saygısını belirlemek üzere Kiremitci (2019) ve diş hekimlerin mesleki benlik saygısını belirlemek üzere Min (2017), tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Bir kamu kurumu çalışanlarının değişime açıklık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, iş tatmini ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Gül, 2020). Bu sonuçlar göstermektedir ki evlilerin iş tatmini düzeyleri bekârlardan daha yüksektir. Bu durum evlilerin problem çözme ve uyum becerilerine bağlı olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğrenim düzeyi, lisans ve lisansüstü olmak üzere iki grupta incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, mesleki benlik saygısının bireyin öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde öğrenim düzeyinin mesleki benlik saygısı için önemli olmadığını ileri süren çalışmalar bulunmaktadır (Çankıran, 2019; Gül, 2020; Kutlu ve Soğukpınar, 2015; Say, 2019). Ancak iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin açısından öğrenim düzeyi önemli bulunmuştur ($p<0,05$). Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip sağlık yöneticilerinin iş tatminleri içsel ve dışsal tatmin alt boyutları dahil olmak üzere, lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Çankıran (2019), tarafından mesleki tükenmişlik ve iş tatmininin mesleki benlik saygısı üzerine etkisinin ve çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmada, öğrenim düzeyinin iş tatminini etkilediği bulunmuştur. Akbayrak (2017), çalışmasında lisans mezunlarının içsel ve dışsal tatmin puanları lisansüstü mezunlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, lisans mezunlarının beklentilerinin daha az olması ve karşılanmasının kolay olması şeklinde yorumlanabilir. Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip sağlık yöneticilerin uzmanlaşması, bilgi birikiminin fazla olması mesleği daha fazla benimsemelerine neden olabilir. İş tatmininin artması bu nedenlerin varlığını da desteklemektedir.

Araştırma grubunun yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Aslan (2006), Kiremitci (2019) ve Zoroğlu (2014) iş tatmini ile Tekirgöl (2011) ve Say (2019) ise mesleki benlik saygısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Ancak literatürde yaş değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu saptayan çalışmalarda bulunmaktadır (Azeem, 2010; Cengiz, 2016; Gül, 2020; Min, 2017; Özgür ve Bostan, 2004; Tekirgöl, 2011). Gençlik ve Spor Bakanlığı İl Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmini ve mesleki benlik saygısını belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, dışsal tatmin boyutunda yaşlıların gençlere göre daha yüksek puan aldığı saptanmıştır (Akbayrak, 2017). Gençlerin yaşlı bireylere göre iş tatminleri daha yüksek olduğunu ileri süren çalışmaların aksine yaşı ilerledikçe iş tatmini seviyesinin içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarıyla birlikte anlamlı düzeyde yükseldiğini ileri süren çalışmalarda mevcuttur (Akbayrak, 2017; Gül, 2020).

Uluslararası çalışmalar incelendiğinde, (Azeem, 2010) örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi, öğretim görevlilerinin kişisel ve mesleki yeterliliklerinin iş tatmini üzerine etkisi (Anuradha ve ark., 2020), öğretim görevlilerinin iş tatmini düzeylerini inceleyen (Richemond ve Needham, 2020) çalışmalar mevcuttur. Bu üç çalışmaya göre yaş değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Richemond ve Needham'a (2020) göre 11-15 yıl arası deneyim süresi bulunanların iş tatmini, işe yeni başlayanlara göre yüksektir. Azeem'e (2010) göre yaşlı çalışanların daha fazla tatmin olmasının sebebi, örgütte uzun süre vakit geçirmesi neticesinde örgüte bağlılığın artmasıyla ilişkilendirilebilir.

Araştırma grubunun çalışma süreleri 10 yıl ve altı, 11-20 yıl, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üstü olmak üzere dört farklı grupta incelenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin çalışma süresi ile mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları arasında göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonucu Akbayrak (2017), Kutlu ve Soğukpınar (2015) ve Gül (2020) tarafından yapılan çalışmalar desteklemektedir.

Araştırma grubunun görev yaptığı birimler incelendiğinde; idari mali hizmetler, otelcilik ve hasta hizmetleri ile teknik destek hizmetleri olmak üzere üç farklı birim vardır. Araştırmada görev yapılan birimlere göre, mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı incelendiğinde idari mali hizmetler biriminde çalışanların en yüksek, teknik destek hizmetler biriminde çalışanların ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. İş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarına göre idari mali hizmetler biriminde görev alanlar en yüksek, otelcilik ve hasta hizmetlerinde görev alanlar orta düzey, teknik destek hizmetlerinde görev alanlar ise en düşük düzeyde iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmine sahiptir. Bu çalışmanın sonucuna göre sağlık yöneticilerinin idari mali hizmetlere daha çok ilgi duyduğu ve o birimde çalışmaktan daha fazla mutlu oldukları söylenebilir.

Araştırma grubu iş unvanına göre müdür, amir\sorumlu, müdür yardımcısı ve direktör\koordinatör olmak üzere dört farklı grupta incelenmiştir. İş unvanlarına göre sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatminleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Anuradha ve ark. (2020), çalışmasında unvanların anlamlı farklılık oluşturduğunu, doçentlerin, profesör ve yardımcı doçentlere kıyasla iş güvenliği ve maddi açıdan daha fazla tatmin olduklarını bulunmuştur. Aydoğan ve ark. (2011), çalışmasında Trabzon’da bulunan sağlık yöneticilerinin iş tatminini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Buna göre sağlık yöneticilerin iş unvanı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş tatmini düzeyleri incelendiğinde başhekimlerin birinci sırada yer aldığı saptanmıştır.

Araştırma grubu, mesleğini bilinçli seçme durumuna göre incelendiğinde, mesleki benlik saygısı ile arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı, kendi isteği ile tercih edenlerde en yüksek, bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenlerde ise en düşüktür. Buna göre mesleği kendi isteği ile tercih edenlerin benliğine uygun bir mesleğe yöneldiği ve yapmış olduğu seçimlerinden pişmanlık duymadığı söylenebilir. Mesleki benlik saygısı üzerine yapılan birçok çalışma mesleğini bilinçli seçme durumuna göre anlamlı farklılıklar olduğunu ve kendi isteği ile seçenlerin mesleki benlik saygısının daha yüksek olduğu konusunda hemfikirler (Figen ve Avcı, 2020; Kılıç, 2018; Kiremitçi, 2019; Tekirgöl, 2011). Bireylerin mesleğini tercih etme sırasına göre mesleki benlik saygısı düzeylerini inceleyen çalışmada anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Güleç ve Ayaz, 2017). Tercih etme sırası bir ve beş arası olanların mesleki benlik saygısı tercih etme sırası altı ve on arası olanlardan daha yüksektir. Bu sonuçlar, meslek seçiminin titiz, çok yönlü yapılmasına ve kişiliğe uygun doğru meslek seçilmesinin önemini göstermektedir.

İş tatmini, mesleği bilinçli seçme durumu göre değerlendirildiğinde kendi isteğiyle seçenler ilk sırada, bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenler son sırada yer almaktadır. Ailenin yönlendirmesi ve profesyonel birinin yönlendirmesi ile mesleği

tercih eden bireylerin iş tatmini düzeyleri benzerlik göstermektedir. Örnek aldığı kişinin yönlendirmesi ile tercih edenlerin ise iş tatminleri kendi isteğiyle tercih edenlerden daha yüksek, bilinçli bir seçim olmadığını düşünenlerin iş tatmini ise en düşük düzeydedir. Tekirgöl (2011), çalışmasında farklı sektörlerde çalışanların iş tatmini düzeylerini meslek seçimine göre incelemiştir. Buna göre araştırma grubunun iş tatmini puan ortalamaları meslek seçimine göre farklılık göstermemektedir.

Araştırma grubunun içsel tatmini ile mesleği bilinçli seçme durumu incelendiğinde; kendi isteğiyle tercih edenlerin içsel tatmini çok yüksek, bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenlerin içsel tatminleri çok düşük bulunmuştur. Sağlık yöneticiliği mesleğini ailesinin yönlendirmesiyle seçenler ikinci sırada yer almaktadır. İçsel tatmin düzeylerine göre örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle tercih edenler üçüncü sırada, profesyonel destek yönlendirmesiyle tercih edenler dördüncü sırada yer almıştır. Araştırma grubunun içsel tatmini ile mesleği bilinçli seçme durumu incelendiğinde; aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı puanı ($\bar{X}=111,74\pm21,749$), iş tatmini puanı ($\bar{X}=3,4221\pm0,87075$), içsel tatmin alt boyutunun puanı ($\bar{X}=3,5754\pm,88051$) ve dışsal tatmin alt boyutunun puanı ($\bar{X}=3,1923\pm,94961$) olarak bulunmuştur. Uygulanan kolerasyon analizine göre mesleki benlik saygısının iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin ile arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tanımlamak için uygulanan Spearman Korelasyon analizi sonucu arasında %57,8 orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,001$, $r=0,578$).

Mesleki benlik saygısının iş tatminini yordama düzeyini incelemek için yapılan regresyon analizinde anlamlılık düzeyi $p=0,000$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. Buna göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmini mesleki benlik saygısına pozitif yönde ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Mesleki benlik saygısı değişkeninin %33,5'inin modeldeki bağımsız değişken iş tatmini tarafından açıklandığını göstermektedir.

Araştırma, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan 261 sağlık yöneticisini kapsamaktadır. Araştırma grubunun %57,5'inin erkek, %42,5'inin kadın olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun cinsiyetine göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, "içsel tatmini" alt boyutu ve "dışsal tatmin" alt boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Araştırma grubunun %59,4'ünün evli, %40,6'sının bekâr olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun medeni haline göre mesleki benlik saygısı ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Evli olanların, bekârlara kıyasla mesleki benlik saygısı daha yüksektir. Bunun nedeni evlilerin sorumlulukları fazla olması ve bu sorumlulukların üstesinden gelebilmenin, başarı duygusunu kazandırmasıyla açıklanabilir. Araştırma grubunun medeni haline göre iş tatmini, "içsel tatmini" alt boyutu ve "dışsal tatmin" alt boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde %57,85'inin lisans, %42,15'inin lisansüstü mezunu olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre mesleki benlik saygısı ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre iş tatmini, "içsel tatmini" alt boyutu ve "dışsal tatmin" alt boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisansüstü mezunların iş tatmini, "içsel tatmin" alt boyutu ve "dışsal tatmin" alt boyutu düzeyleri lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Buna göre araştırma grubu statü ve tanınmaya, ücret ve çalışma koşullarından daha çok önem vermektedir.

Yaş grupları dağılımı incelendiğinde, %50,2'sinin 36 yaş ve altı, %49,8'inin 36 yaş ve üstü olduğu bulunmuştur. Yaşları 23 ve 60 arası değişen araştırma grubunun yaş ortalaması 38,1'dir. Araştırma grubunun yaşına göre mesleki benlik saygısı, iş

tatmini, “içsel tatmini” alt boyutu ve “dışsal tatmin” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Araştırma grubu çalışma sürelerine göre incelendiğinde %37,6’sı 10 yıl ve altı, %33,3’ü 11-20 yıl arası, %21,1’i 21-30 yıl arası ve %8’i 31 yıl ve üstü olmak çalışma süresine sahip olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, “içsel tatmin” alt boyutu ve “dışsal tatmin” alt boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Araştırma grubunun %75,5’i idari mali hizmetler biriminde, %16,1’i otelcilik ve hasta hizmetler biriminde, %8,4’ü teknik destek hizmetleri biriminde yer almaktadır. Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel tatmini alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İdari ve mali hizmetler biriminde çalışanların mesleki benlik saygısı ve iş tatmini, otelcilik ve hasta hizmetleri ile teknik destek hizmetleri biriminde çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırma grubu iş tatmini alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde; içsel tatminleri en yüksek olan idari mali hizmetler biriminde çalışanlar, en düşük olanlar ise teknik destek hizmetlerinde çalışanlardır. Otelcilik ve hasta hizmetlerinde çalışanların içsel tatmini ise orta düzeyde bulunmuştur. Dışsal tatmin düzeyi incelendiğinde ilk sırada idari ve mali hizmetler, ikinci sırada teknik ve destek hizmetleri ikinci, üçüncü sırada otelcilik ve hasta hizmetleri yer almaktadır. İdari mali hizmetler biriminde görev yapanların içsel tatminin dışsal tatminden daha yüksek olmasının sebebi yükselme, terfi, atama gibi içsel tatmin faktörleri ile ilişkilendirilebilir.

İş unvanlarına göre araştırma grubunun %29,5'i müdür, %28'i amir\sorumlu, %23,4'ü müdür yardımcısı ve %19,1'i direktör\koordinatör olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun iş unvanına göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, "içsel tatmini" alt boyutu ve "dışsal tatmin" alt boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Araştırma grubunun mesleği bilinçli seçme durumuna göre incelendiğinde; %60,2'si kendi istekleri doğrultusunda, %22,2'si bilinçli olmayan bir seçimle, %6,9'u aile yönlendirmesiyle, %6,1'i örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle ve %4,6'sı profesyonel destek yönlendirmesiyle seçtiği bulunmuştur. Araştırma grubunun mesleği bilinçli seçme durumu ile mesleki benlik saygısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Profesyonel destek yönlendirmesi ile tercih edenlerin mesleki benlik saygısı düzeyi en yüksek, bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenlerin mesleki benlik saygısı düzeyi en düşüktür. Mesleğini kendi isteğiyle tercih edenler ikinci, örnek aldığı kişi yönlendirmesi ile tercih edenler üçüncü, aile yönlendirmesi ise tercih edenler dördüncü sırada yer almaktadır.

Araştırma grubunun mesleğini bilinçli seçme durumu ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Mesleğini kendi isteğiyle tercih edenlerin iş tatmini düzeyleri en yüksektir. İş tatmini düzeylerine göre ailesinin yönlendirmesiyle tercih edenler ikinci, örnek aldığı kişi yönlendirmesi ile tercih edenler üçüncü, profesyonel destek yönlendirmesi ile tercih edenler dördüncü ve bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenler ise son sırada yer almaktadır.

Araştırma grubu içsel tatmine göre değerlendirildiğinde kendi isteğiyle seçenler ilk sırada, ailesinin yönlendirmesi ile seçenler ikinci sırada yer almaktadır. Bu durum ailesinin çocuğu meslek seçiminde bilinçli yönlendirdiği biçiminde açıklanabilir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı ve genel önerilere yer verilmiştir.

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısının iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin ile arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hastanelerde sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısının geliştirilmesi kişisel gelişimine destek olunacak etkinliklerle artırılması sağlanabilir. Bireyin kişisel gelişimini tamamlayabilmesi için öncelikle gerçekçi hedefler belirlemeli, hedefe tamamlama sürecinde mazeret oluşturmaktan kaçınmalıdır. Görüşleri küçümseyen, yeniliklere açık olmayan tek yönlü kişiler yerine iyi niyet besleyen, değişimlere açık, çok yönlü bireylerle iletişim kurmak bireye pozitif enerji sağlayabilir. Ayrıca fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu en aza indirmek için kişisel bakım, sağlıklı beslenme, egzersiz ve hobilerine zaman ayrılabilir. Bu bağlamda sağlık kurumlarında çalışanlara ve yöneticilere yönelik spor yapılabilecek ortamların bulunması, hobi odalarının oluşturulması, hobilere yönelik kurslar düzenlenmesi sağlanabilir.

Araştırma grubu iş tatmini alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde; idari mali hizmetler biriminde çalışanların içsel tatminleri en yüksektir. En düşük içsel tatmin ise teknik destek hizmetlerinde çalışanlara aittir. Bu nedenle sağlık yönetimi programlarında teknik destek hizmetlere yönelik eğitimlere ağırlık verilebilir. Sağlık yöneticilerinin içsel tatminin yükseltilmesi için motivasyon faktörlerine dikkat çekilmelidir. Çalışanlara kariyer gelişim fırsatları sağlamak üzere kariyer planlaması ve mesleki gelişimlerine yönelik seminer veya eğitim programları düzenlenebilir, sempozyum ve kongrelere katılımları desteklenebilir, lisansüstü eğitim programlarına devam etmek isteyen çalışanların mesai saatlerinde düzenleme yapılabilir. Ayrıca çalışanların performanslarının artırılması için tanınma, teşekkür, terfi gibi ödüller verilebilir.

İdari ve mali hizmetlerde çalışanların dışsal tatmini diğer hizmetlerde görev alan sağlık yöneticilerine göre daha yüksektir. Sağlık yöneticilerinin dışsal tatmin seviyelerinin yükseltilmesi için maaşlarında iyileştirmeler yapılması önerilebilir.

Maaşın yanı sıra çalışan ve aile üyelerine yardım paketlerinin sunulması, sağlığın geliştirilmesi için teşvik, isteğe bağlı bireysel emeklilik hesapları katılımı, hastane çalışanlarına özel ayrıcalıkların sunulması dışsal tatmine katkı sağlayabilir. Ekonomik değerlendirmenin dışında çalışanın demokratik katılımın olduğu, fikirlerine önem verildiği, güvenilir iş ortamının oluşturulması ve iş yerinde huzurlu hissetmesi örgüte bağlılığı ve dışsal tatmini yükseltebilir. Sağlık kurumlarında, toplam kalite yönetimi ve akreditasyon standartlarına uygun çalışma koşulları, adil mesai saatleri dağılımı, temiz ve ferah çalışma alanları ile dışsal tatmini maksimize edilmesi sağlanabilir.

Karmaşık yapıların öncüsü olan sağlık kurum ve kuruluşların yönetim kademelerinde görev alan sağlık yöneticilerin olası kriz anında stresle başa çıkabilmeleri, hızlı karar alabilmeleri için gerekli olan mesleki benlik saygılarının yüksek olması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle sağlık yöneticilerin mesleki benlik saygısının ve iş tatmini seviyelerinin yükseltilmesinde sağlık kurum ve kuruluşlara düşen görevler mevcuttur. Örgütün misyon ve vizyonun açık bir şekilde belirlenerek çalışanlara amaç ve aidiyet duygusu kazandırılması, görev ve yetkilerin anlaşılabilir ve hakkaniyetli bir şekilde tanımlanması, hızla gelişmekte olan teknolojik gelişmelere çalışanların entegre edebilmesinin sağlanması, çalışanların motivasyonlarını yükseltecek ödüllerin verilmesi, meslek dernekleri ile daha etkili iletişimin kurulması önerilebilir.

Araştırma bulgularına göre evlilerin mesleki benlik saygısı bekârlara göre daha yüksektir. Bekârların mesleki benlik saygısı düzeylerinin evlilere göre düşük olmasının nedeni ve bu duruma etki eden faktörlerin derinlemesine araştırılması önerilebilir.

Araştırma grubunun lisansüstü eğitim alması iş tatmini düzeylerini artırmıştır. Bu bağlamda, sağlık yönetimi eğitime yönelik nitelikli lisansüstü programları oluşturulması, teşvik edilmesi ve uzmanlaşmalarının sağlanması önerilebilir.

Sağlık kurumlarında yönetim departmanında çalışanları motive edici teşvikler arttırılabilir. Bu teşvikler sosyal etkinlikler ve performansa dayalı ödüller ile gerçekleştirilebilir. Sağlık yöneticilerinin görev yaptığı birimler hiyerarşik olarak yükseldikçe iş tatminleri artmaktadır. Sağlık kurumlarında yönetsel kademelere yönelik kariyer planlamasının yapılması önerilebilir.

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini mesleğini bilinçli seçenlerde yüksek düzeyde bulunmuştur. Bireyler mesleğine yönelik duygu ve düşüncelerini öğrenim sürecinde mesleğinin tanımı ve niteliklerini öğrendikçe hissetmeye başlayacaktır. Türkiye’de üniversite sınavından alınan puanlar eşliğinde bölüm tercihi yapılması, kişilik ve yeteneklerine uygunluğunun göz ardı edilmesi hayal kırıklığı ile sonuçlanabilir. Bu çalışmada, mesleğini bilinçli seçmenin önemi ortaya konmuştur. Bu nedenle lise öğrencilerinin, tercih döneminde profesyonel destek almalarının önemi vurgulanmalıdır. Bu dönemlerde üniversite tanıtım günlerinin yoğunlaştırılması, verimli bir şekilde düzenlenmesi önerilebilir. Meslek dernekleri, fakülteler, öğrencilerin mesleği tanınması, benimsemesi ve sevmesi için seminer, kongre, gezi programları düzenleyebilir.

Benlik ve benlik saygısı temeli üzerine inşa edilen mesleki benlik saygısının bebeklik döneminden itibaren gelişmeye başladığı, insanın ilk öğretmeni ailesi, sonra eğitim hayatı, sosyal çevresi, iş çevresi ve kendi deneyimleridir. Buna göre, mesleki benlik saygısının iyileştirilmesi sadece birey ya da örgütlere atfedilebilecek, etkisini kısa sürede hissettirebilecek bir olgu değildir. Ebeveynler, çocuklar üzerindeki kaçınılmaz derecede önemli bir etki gücüne sahiptir. Yürümeyi, konuşmayı öğrenmesi, beslenme şekli, tuvalet eğitimi, doğru ve yanlış ayırt edebilme gücü,

çevresindeki nesneleri tanımlayabilmesi ve en önemlisi sevgiyi hissedebilmesi küçük gibi görünen ancak yaşam döngüsünde buzdağının görünmeyen kısmı olduğu söylenebilir. Ebeveynlerin bireylerde özgüven eksikliği yaratmaması adına her türlü duygu ve iletişimi korumacı, ilgisiz, disiplinli yaklaşımları abartı derecesinden kaçınarak optimal düzeyde gerçekleştirmelidir. Ebeveynlerin benlik saygısı üzerindeki etkisi dikkate alınarak eğitim sisteminde benlik saygısını geliştirecek biçimde ders içeriklerinin oluşturulması önerilebilir.

Sağlık yönetimi öğreniminde mesleğe yönelik saygının kazandırılmasını sağlayacak ders içeriklerinin bulunması, mesleki uygulama ve staj yapılan kurumlarda meslek mensubu yöneticilerin bulunmasına özen gösterilerek öğrencilere rol model olmaları sağlanabilir.

İş tatmini ve mesleki benlik saygısının yükseltilmesi için geliştirilen öneriler sadece bireysel değil toplumsal açıdan da önem arz etmektedir. Bir ülkenin refah seviyesinin yükselebilmesi eğitim düzeyi yüksek, mesleğine karşı saygılı ve çalışma koşullarından memnun bir neslin bilgi birikimi ve üretkenliğiyle mümkün olabileceği söylenebilir.

Bu araştırmada sağlık yöneticilerinin gelir düzeyi, aile eğitim düzeyi, kamu ve özel sektörde çalışma durumuna göre iş tatmini ve mesleki benlik saygısındaki değişimler araştırılmamıştır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda bu değişkenlerin kapsama alınması mesleki benlik saygısı ve iş tatminin açıklanmasında önemli olabilir.

ÖZET

Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Bu araştırma, sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik ve meslek özelliklerine göre farklılıklarını ortaya koymak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın evrenini, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan 700 sağlık yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü 248 kişi olarak hesaplanmış, rastgele örnekleme ile 261 kişi araştırmaya online olarak katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Arıcak (1999) tarafından geliştirilen Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ve Weiss ve ark. (1967), tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlanması Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen Minnesota İş Tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Veriler web tabanlı anket aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı medeni durum, görev yaptıkları birim, mesleği seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli bireylerin mesleki benlik saygısı bekârlara göre; idari mali hizmetler biriminde çalışanların, otelcilik ve hasta hizmetleri ile destek hizmetlerinde çalışanlardan daha yüksektir. En yüksek mesleki benlik saygısı mesleği kendi isteğiyle tercih edenlere aittir. Mesleki benlik saygısı incelendiğinde cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, çalışma süresi, iş unvanına değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırma grubunun iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutunda öğrenim düzeyi, görev yapılan birim ve mesleği seçme durumuna göre arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, iş unvanı istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Dışsal tatmin alt boyutu öğrenim düzeyi ve görev yaptıkları birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Lisansüstü mezunların lisans mezunlarına göre işlerinden daha fazla tatmin olduğu, koordinatör/direktör olanların iş tatminlerinin diğer iş unvanına sahip sağlık yöneticilerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. En yüksek iş tatmini ve içsel tatmin mesleği kendi isteğiyle tercih edenlere aittir. Yapılan kolerasyon analizi sonucunda, ikisi arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yapılan doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmininin mesleki benlik saygısına pozitif yönde ve orta düzeyde etkisi bulunmaktadır. Sağlık yöneticilerinin lisansüstü eğitimlerinin desteklenmesi, sağlık kurumlarında görev tanımlarının yapılması, kariyer planlamasının belirlenmesi, mesleğin bilinçli seçimi için üniversite ve meslek derneklerinin tanıtımları artırması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: İş Tatmini, Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Davranış, Sağlık Yönetimi.

ABSTRACT

Evaluation of the Relationship Between Health Managers' Professional Self-Esteem and Job Satisfaction

This research was conducted to determine the occupational self-esteem and job satisfaction levels of health administrators, to reveal their differences according to their socio-demographic and occupational characteristics, and to examine the relationship between professional self-esteem and job satisfaction. The universe of the study consists of 700 health administrators working at different managerial levels, who are members of associations affiliated to the Federation of Health Administrators Associations (SIDEF). The sample size was calculated as 248 people, and 261 people participated in the research online with random sampling. As a data collection tool, Personal Information Form, Professional Self-Esteem scale developed by Arıcak (1999), and Minnesota Job Satisfaction scale developed by Weiss et al. (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985) were used. The data were collected through a web-based survey.

As a result of the research, it was determined that the occupational self-esteem and job satisfaction levels of health administrators were high. Professional self-esteem of the research group differs significantly according to marital status, the unit they work in, and the choice of profession. Married individuals' professional self-esteem is higher than singles and those working in administrative financial services units compared to those working in hotel management, patient services, and support services have higher level of professional self-esteem. The highest professional self-esteem belongs to those who voluntarily choose the profession. When the professional self-esteem was examined, no significant difference was found according to the variables of gender, age, education level, working time, job title. Statistically significant differences were found between the study group's job satisfaction and internal satisfaction sub-dimension according to the education level, the unit of work and the choice of profession. However, no statistically significant difference was found in the sub-dimensions of job satisfaction and internal satisfaction according to age, gender, marital status, working time, job title. The extrinsic satisfaction sub-dimension shows statistically significant differences according to the education level and the unit they work in. It has been found that postgraduates are more satisfied with their jobs than undergraduates, and that the job satisfaction of coordinators/directors is higher than health managers with other job titles. The highest job satisfaction and inner satisfaction belong to those who choose the profession voluntarily. As a result of the correlation analysis, a positive significant moderate relationship was found between the two. As a result of the research, a positive and moderate relationship was found between the professional self-esteem and job satisfaction of health administrators. According to the results of linear regression analysis; job satisfaction of health managers has a positive and moderate effect on professional self-esteem. Supporting postgraduate education of health managers, making job descriptions in health institutions, determining career planning, and increasing the promotion of universities and professional associations for the conscious choice of the profession can be suggested.

Keywords: Health Management, Job Satisfaction, Organizational Behavior, Professional Self-Esteem.

KAYNAKLAR

- ADIGÜZEL, O., ERDOĞAN, A. (2014). “Anne Roe ve Holland’ın Kişilik Kuramları ile Shein’in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, **6 (3)**: 15-25.
- ADLER, S. (1980). “Self-Esteem and Causal Attributions for Job Satisfaction and Dissatisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, **65 (3)**: 327-332.
- AKBULUT, Y. (2015). “Sağlık Okuryazarlığının Sağlık Harcamaları ve Sağlık Hizmetleri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi”. İçinde: Yıldırım F, Keser A, ed. Sağlık Okuryazarlığı. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Yayın Evi, **455 (3)**: 113-132.
- AKPINAR, A.Y. (2017). “The Relation Between Self-Esteem and Job Satisfaction of Provincial Directors of Youth Services and Sports”. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, **3 (12)**: 548-562.
- AKTAÇ, V., ÇETİNKAYA, M. (2019). “Investigation of Science Teacher Candidates’ Professional Self-Esteem and Life Satisfaction”. *Journal of Computer and Education Research*, **7 (14)**: 575- 599.
- ALTINTAŞ, A., AŞCI F.H., ÖZENİR B.T. (2007). “Benlik Sunumunun Cinsiyete ve Egzersiz Davranışı Parametrelerine Göre İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, **18 (2)**: 91-99.
- ALTIOK, H.Ö., EK N., KORUKLU, N. (2010). “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi ile İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi”. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, **1 (1)**: 99-120.
- ANTONIOU A.S., KAPRARA, N., DROSOS, N. (2016). “The Relationship Between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students”. *Psychology*, **7 (1)**: 523-532.
- ANURADHA, V., REDDY, L., SHAILAJA, M., VARDHINI, S. (2020). “Job Satisfaction and Personal & Professional Efficiency of University Teachers”. *The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis*, **12 (10)**: 465-482.
- ARAL, N., GÜRSOY, F., CEYLAN, R. ve BIÇAKÇI, M.Y. (2009). “Examination of the Professional Self-Esteem of Teacher Candidates Studying at a Faculty of Education”. *Policy Futures in Education*, **7 (4)**: 423-429.
- ARICAK, T. (2001). “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları”. 6. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara:5-7.
- ARNOLDS, C.A., BOSHOF, C. (2002). “Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory”. *The International Journal of Human Resource Management*, **13 (4)**: 697-719.

- ARNOLDS, C.A., BOSHOF, C. (2003). "The Influence of Mc Clelland's Need Satisfaction Theory on Employee Job Performance". *Journal of African Business*, **4 (3)**: 51-81.
- ASLAN, E. (1992). "Benlik Kavramı ve Bireyin Yaşamındaki Etkileri". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, **4 (1)**: 7-14.
- ASLAN, H. (2006). "Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi". Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ASLAN-YILMAZ, H. (2016) Bir Derleme: "Benlik Kavramına İlişkin Bazı Yaklaşımlar ve Tanımlamalar". *Sosyal Bilimler Dergisi*, **48 (1)**: 79-89.
- AŞAN, Ö., AYDIN, E.M. (2006). "Örgütsel Davranış". İstanbul: Yayıncılık Matbaası: 268-269.
- AŞAN, Ö., ERENLER, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **13 (2)**: 203-216.
- ATINGA, R.G., ABOR, P.A., SULEMAN, S.J., ANABA, E.A., KIPO, B. (2020). "E-Health Usage and Health Workers' Motivation and Job Satisfaction in Ghana". *Plos One*, **15 (9)**: 1-10.
- AYDOĞAN, E., KÖSE, A., ŞENEL, G. (2011). "Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **11 (21)**: 119-138.
- BABAROĞLU, A., SANGÜN, L. (2017). "A Study on Emotional Intelligence and Vocational Self-Esteem". *Advances in Social Sciences Research Journal*, **4 (1)**: 15-24.
- BACANLI, F. (2003). "Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi". *In Theory & Practice*, **35**: 336-343.
- BADIYEPEYMA, Z., HOJJAT, M., PARANDAVAR, N., RAMEZANLI, S., MOSALANEJAD, L. (2014). "The Relationship Between Professional Self-Concept and Nursing Students' Decision for Job Retention". *Journal of Pharmaceutical and Biomedical Sciences*, **4 (2)**: 156-161.
- BALKAR, H. (2009). "Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı Öğretim Elemanlarının Benlik Saygıları, İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- BALOĞLU, N., KARADAĞ, E., ÇALIŞKAN, N., KORKMAZ, T. (2006), "İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, **7 (2)**: 345-358.
- BANSAL, D., PATHAK, V.N. (2020). "Personality as a Predictor of Occupational Stress, General Health and Job Satisfaction Among it Professionals". *Defence Life Science Journal*, **5 (1)**: 25-30.

- BARRY, A., PARVAN, K., TABRIZI, F.J., SARBAKHSH, P., SAFA, B. (2019). "Is Professional Self-Concept Associated with Stress Among Nursing Students in Clinical Setting: A Descriptive Correlational Research". *Crescent Journal of Medical and Biological Sciences*, **6 (2)**: 191-195.
- BARSBAY, M.Ç. (2019). "Sağlık Hizmetlerini Yönetmek Neden Zordur? : Teorik Tartışmalar". *Journal of Social Sciences of Muş Alparslan University*, **7 (3)**: 247-254.
- BAUMEISTER R.F., CAMPBELL J.D., KRUEGER J.I., VOHS K.D. (2003). "Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Inter Personal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?". *Psychological Science in the Public Interest*, **4 (2)**: 1-4.
- BAUMEISTER R.F., (1993). "Self-Esteem: The Puzzle of Low Self-Regard". Newyork: Springer Science& Business Media. 131- 142.
- BAUMEISTER R.F., BUSHMAN B.J. (2010). "Social Psychology and Human Nature". Canada: Cengage Learning, 87-88.
- BAYAT, B. (2003). "Bireylerin Benlik Algısı (Benlik Tasarımları) Sistemde ve Bu Sistemden Davranışları Üzerindeki Rolü". *Kamu İş Dergisi*, **7 (2)**: 2-10.
- BAYCAN, A.T. (1985). "An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". Unpublished Master's Thesis, Bogaziçi University Institute of Social Sciences.
- BAYRAKTAROĞLU, S., DEMİR, K. (2011). "İşyerinde Karar Verme Ve Problem Çözme Yöntemleri". Ankara: İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği Yayınları: 466-476.
- BİLGİÇ, R. (1998). "The Relations Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers". *The Journal of Psychology*, **132 (5)**: 549-557.
- BOZALI, S., CAMADAN, F. (2018). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Haz Düzeylerinin Açıklanmasında Mesleki Benlik Saygısı ve Rol Fazlası Davranışların Rolünün Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi". *Başkent University Journal of Education*, **5 (1)**: 27-39.
- BRANDEN, N. (2001). "The Psychology of Self-Esteem": *A Revolutionary Approach to Self-Understanding that Launched a New Era in Modern Psychology*. San Francisco Jossey-Bass:107-218.
- BRYNE, B.M. (1984). "The General/Academic Self-Concept Nomological Network: A Review of Construct Validation Research". *Review of Educational Research*, **54 (3)**: 427-456.
- BRYNE, B.M., SHAVELSON, R.J. (1986). "On the Structure of Social Self-Concept for Pre-Early and Late Adolescents: A Test of the Shavelson, Hubner, and Stanton". *Journal of Personality and Social Psychology*, **78 (6)**: 474-481.
- CANPOLAT, M., ÖZSAKER, M. (2013). "Physical Education Candidate Teachers' Beliefs About Vocational Self-Esteem". *Turkish Journal of Sport and Exercise*, **15 (2)**: 94-99.

- CARMEL, S. (1997). "The Professional Self-Esteem of Physicians Scale, Structure, Properties and the Relationship to Work Outcomes and Life Satisfaction". *Psychological Report*, **80 (2)**: 591-602.
- CASHWELL, C.S. (1995). "Family Functioning and Self-Esteem of Middle School Students: A Matter of Perspective?". *Journal of Humanistic Education and Development*, **34**: 83-91.
- CENGİZ, M., DEMİRBAĞ, B.C., YILDIZLAR, O. (2018). "The Effect of Mobbing in Workplace on Professional Self-Esteem of Nurses". *International Journal of Caring Sciences*, **11 (2)**: 1241- 1246.
- CLARK, A.E. (1996). "Job Satisfaction in Britain". *An International Journal of Employment Relations*, **34 (2)**: 189-217.
- COOLEY, C.H. (1992). "Human Nature and the Social Order". New Brunswick: Transaction Publishers.
- ÇAKIR, C. (2014). "Öğrenci ve Mezun Hemşirelerde Bilişsel Çarpıtmaların, Mesleki Benlik Saygısı ve Hemşirelik Algısı İle İlişkisinin Belirlenmesi". Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- ÇAKIR, C., BULDUKOĞLU, K. (2020). "Bilişsel Çarpıtmaların, Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısına ve Hemşirelik Algısına Etkisi". *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi (ASBD)*, **9 (1)**: 193-206.
- ÇAKIR, M.A. (2003). "Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- ÇAKMAK, Z., KARA, H. (2011): "Yöneticilerde Benlik Algılamalarının Belirlenmesi: Sanayi Örgütlerinde Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **30**: 302-302.
- ÇANKIRAN, S. (2019). "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- ÇİMEN, M. (2010). "Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi". *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **1 (3)**: 136-139.
- DARYANTO, E. (2014). "Individual Characteristics, Job Characteristics and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia". *American Journal of Educational Research*, **2 (8)**: 698-702.
- DEMO, D.H. (1985). "The Measurement of Self-Esteem: Refining Our Methods". *Journal of Personality and Social Psychology*, **48**: 1490-1502.
- DIPBOYE, R.L., ZULTOWSKI, W.H., DEWHIRST, H.D., ARVE, R.D. (1978). "Self-Esteem as a Moderator of the Relationship Between Scientific Interests and the Job Satisfaction of Physicists and Engineers". *Journal of Applied Psychology*, **63 (3)**: 289-294.

- DİNİBUTUN, S.R. (2012). "Work Motivation: Theoretical Framework". *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, **1 (4)**: 133-140.
- DURŞUN, Ö.Ö., ÇUHADAR, C., TANYERİ, T. (2014). "Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adayların Mesleki Benlik Saygıları". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **35 (1)**: 131- 142.
- EFİLTİ, E., ÇIKILI, Y. (2017) "Özel Eğitim Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısının İncelenmesi". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **17 (1)**: 99-114.
- ERBİL, N., BOSTAN, Ö. (2004). "Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler". *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **7 (3)**: 56-65.
- FARAGHER, E.B., CASS, M., COOPER C.L. (2005) "The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis", *Occupational and Environmental Medicine*, **62 (2)**: 105-112.
- FENG, D., SU, S., WANG, L., LIU, F. (2017). "The Protective Role of Self-Esteem, Perceived Social Support and Job Satisfaction Against Psychological Distress Among Chinese Nurses". *Journal of Nursing Management*, **26 (4)**: 366-372.
- FİGEN, A.Y., AVCI, D. (2020). "Correlation Between Educational Stress and Professional Self-Esteem of Nursing Student". *International Journal of Caring Sciences*, **13 (2)**: 1081-1088.
- FRANEK, M., VECERA, J. (2008). "Personal Characteristis and Job Satisfaction". *Ekonomika a Management*, **4**: 63-67.
- GALANOU, C., GALANAKIS, M., ALEXOPOULOS, E., DARVIRI, C. (2014). "Rosenberg Self-Esteem Scale Greek Validation on Student Sample". *Psychology*, **(5)**: 819-827.
- GAZİOĞLU, Ş., TANSEL, A. (2002). "Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors". *Economic Research Center*, **3 (3)**: 3-11.
- GELATT, H.B. (1962). "Decision-Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling". *Journal of Counseling Psychology*, **9 (3)**: 240-245.
- GHATAK, S., SINGH, S. (2019). "Examining Maslow's Hierarchy Need Theory in the Social Media Adoption". *FIIB Business Review*, **8 (4)**: 292-302.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S., HERMA, J.L. (1950). "The Problem of Occupational Choice". *American Journal of Orthopsychiatry*, **20 (1)**: 166-201.
- GKOLIA, A., BELIAS, D., KOUSTELIOS, B.A. (2014). "Teacher's Job Satisfaction and Self-Efficacy: A Review". *European Scientific Journal*, **10 (22)**: 321-342.
- GOTTFREDSON, L. S. (1981). "Circum Scriptionand Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations". *Journal of Counseling Psychology*, **28 (6)**: 545-579.

- GÖLEBAKAR, S. (2020). "The Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Multinational Companies: The Role of Power Distance in German & Turkish National Cultures". Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- GREEN, J. (2000). Job Satisfaction of Community College Chairpersons. Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic and State University, Blacksburg, VA.
- GÜLEÇ, H., AYAZ, C.Ö. (2017). "Öğretmen Adaylarının Benlik Saygıları ve Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **6 (2)**: 556-579.
- HASANI, F. A. (2020). "Herzberg's Theory and Job Satisfaction of School Nurses in Bahrain". *LIFE: International Journal of Health and Life-Sciences*, **6(1)**: 01-16.
- HAZIR, K., BUDAK, G. (2009). "Çalışanlarda Benlik Saygısının, Problem Çözme Tarzlarına Etkileri, Sağlık Personeli Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, **8 (1)**: 145-172.
- HILSENATH, P.E. (2012). "Healthcare Management Education Settings in The United States History and Perspective". *Journal of Management History*, **18 (4)**: 386-401.
- HOLLAND, J. (1966). The Psychology of Vocational Choice; a Theory of Personality Types and Model Environment. Waltham: Blaisdell Publishing Company Inc.
- HONG, S.C. (1999). "Factors Influencing Job Satisfaction of Government Secondary School Teachers in The District of Petaling, Selangor". University Putra Malaysia, Faculty of Educational Studies, Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science, Malaysia.
- INKSON, J.H. (1978). "Self-Esteem as a Moderator of the Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, **63 (2)**: 243-247.
- IQBAL, H.F., BİBİ, F., GÜL, A. (2016). "Adaptation and Validation of Aricak's Professional Self-Esteem Scale for use in the Pakistani Context". *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, **16**: 2056-2066.
- İŞİK, E.N. (2006). Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Örneği Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- İNEL, S., AKBULUT, Y. (2017). "Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Profesyonellik Düzeyinin Belirlenmesi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **20 (1)**: 93-108.
- İŞCAN Ö.F., SAYIN, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **24 (4)**: 195-216.
- JAMES, W. (1950). The Principles of Psychology. New York: Dover Publications.
- KARATEPE, H.K., KUŞCU, F.N., KARAMAN, M., YÜCE, U.Ö. (2019). "Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygısının Belirlenmesi". 3. Uluslararası GAP Sosyal Bilimler Kongresi, Adıyaman.

- KARTAL, S.K., DİRLİK, E.M. (2016). “Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **16 (4)**: 1865-1879.
- KAVUNCUBAŞI, Ş. (2000). “Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi” Ankara: Siyasal Kitapevi, 52-55.
- KHEZERLOU, E. (2017). “Professional Self-esteem as a Predictor of Teacher Burnout Across Iranian and Turkish EFL Teachers”. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, **5 (1)**: 113-130.
- KILIÇ, H.F. (2018). “Hemşirelik Öğrencilerinin Eğitim Stresi ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki”. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, **5 (1)**: 49-59.
- KINCH, J.W. (1963). “A Formalized Theory of the Self Concept”. *American Journal of Sociology*, **68 (4)**: 481-486.
- KÖK, S.B. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **20 (1)**: 291-317.
- KÖRÜKÇÜ, Ö., OĞUZ, V. (2011). “Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları”. *Kuramsal Eğitim Bilim*, **4 (2)**: 77-85.
- KUNTZ, L., VERA, A. (2007). “Modular Organization and Hospital Performance”. *Health Services Management Research*, **20 (1)**: 48-58.
- KUTLU, M., SOĞUKPINAR, E. (2015). “Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *E-International Journal of Educational Research*, **6 (1)**: 84-101.
- LAWLER, E., PORTER, L. (1967). “The Effects of Performance on Job Satisfaction”. *Industrial Relations*, **7**: 20-28.
- LI, W.W., XIE, G. (2020). “Personality and Job Satisfaction Among Chinese Health Practitioners: The Mediating Role of Professional Quality of Life”. *Health Psychology Open*, **1 (15)**: 1-14.
- LIM, S.R., PARK, J.H. (2019). “A Systematic Literature Review on Job Satisfaction of Dental Hygienist”. *Journal of Convergence for Information Technology*, **9 (1)**: 123-135.
- LOCKE, E.A., LATHAM, G.P. (2006). “New Directions in Goal-Setting Theory”. *Current Directions in Psychological Science*, **15 (5)**: 265-268.
- MANGI, A.A., KANASRO, H.A. ve BURDI, M.B. (2015). “Motivation Tools and Organizational Success: A Criticle Analysis of Motivational Theories”. *The Government: Research Journal of Political Science*, **4 (4)**: 51-62.
- MANGI, A.A., KANASRO, H.A., BURDI, M.B. (2015). “Motivation Tools and Organizational Success: A Criticle Analysis of Motivational Theories”. *The Government: Research Journal of Political Science*, **4 (4)**: 51-63.

- MARKHAM, L.M. (2009). Perceptions of Motivation and Job Satisfaction for Information Technology Professionals at Institutions of Higher Learning in Mississippi. A Dissertation in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Mississippi.
- MARTIN, H., PROENÇA, T. (2012). “Minnesota Satisfaction Questionnaire – Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers”. *FEP Working Papers*, **471**: 1-20.
- MATHEW, J., RAM, D., BHATTACHARJEE, D., SHARMA, A. (2013). “Self-Esteem, Job Satisfaction and Burnout Between General and Psychiatric Nursing Staff: A Comparative Study”. *Journal of Health Management*, **15 (4)**: 595-612.
- MEHMETI, I., TELAKU, M. (2020). “Relation of the Perception of Work Environment with Job Satisfaction: The Case of Teachers in High Schools in the Municipality of Prishtina”. *International Research Journal*, **9 (1)**: 3-33.
- MERT, İ.S. (2010). “İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, **9 (1)**: 117-143.
- MILHEIM, K.L. (2012). “Toward a Better Experience: Examining Student Needs in the Online Classroom through Maslow’s Hierarchy of Needs Model”. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, **8 (2)**: 159-165.
- MIN, H.H. (2017). “The Relationships Among Professional Self-Concept, Self-Esteem and Job Satisfaction in the Clinical Dental Hygienists”. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, **18 (1)**: 55-63.
- MINTZBERG, H. (1980). “Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design”. *Management Science*, **26 (3)**: 322-341.
- MOCHECHE, E.K., BOSIRE, J., RABURU, P. (2017). “Influence of Self-Esteem on Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Kenya”. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Science*, **3 (2)**: 29-39.
- MRUK, C. (2006). Self Esteem Research, Theory and Practice: Toward a Positive Psychology of Self Esteem. New York: Springer Publishing Company Inc.
- NAYERI, N.D., JAFARPOUR, H. (2014). “Relationship Between Clinical Competence and Motivation Needs of Nurses Based on the Mc Clelland Theory”. *Nursing Practice Today*, **1 (2)**: 86-92.
- NEGOVAN, V., BAGANA, E. (2011). “A Comparison of Relationship Between Self-Esteem and Vulnerability to Depression Among High School and Freshmen University Students”. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, **30**: 1324 – 1330.
- NGIDI, D.P., NGIDI, S.A. (2017). “Exploring the Extent of Job Satisfaction, Organisational Commitment and Self-Esteem of Lecturers at a University of Technology in South Africa”. *Gender and Behaviour*, **15 (4)**: 10251-10267.

- NYAME-MIREKU, M.N. (2012). "Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Pharmacists and Their Intent to Leave Using Herzberg's Two-Factor Theory", A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, United States.
- OKAN, S., DÖGER, D. (2017). "Pedagojik Formasyon Eğitimi Alan Konservatuar Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygıları". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **5 (49)**: 571-581.
- OOSTEREGEL, A., OPPENHEIMER, L. (1993). "Development of the Self-System: How Children Perceive Their Own and Others' Ideas About Themselves". *Journal of Applied Developmental Psychology*, **14 (1)**: 443-460.
- OSEMEKE, M., ADEGBOYEGA, S. (2017). "Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and Mcclelland's Theory of Needs". *FUNAI Journal of Accounting Business and Finance (FJABAF)*, **1 (1)**: 161-173.
- ÖZAYDIN, M.M., ÖZDEMİR, Ö. (2014). "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **6 (1)**: 251-281.
- ÖZEN, Y., GÜLAÇTI, F. (2010). "Benlik-Kavramı ve Benliğin Gelişimi Bilen Benliğe Gereksinim Var Mı?". *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, **12 (2)**: 21-36.
- PAJARES, F., SCHUNK, D.H. (2002). *Self And Self-Belief in Psychology and Education: an Historical Perspective*. New York: Academic Press.
- PARIJAT, P., BAGGA, S. (2014). "Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation-An Evaluation". *International Research Journal of Business and Management- IRJBM*, **7 (9)**: 1-8.
- POSTON, B. (2009). "An Exercise in Personal Exploration: Maslow's Hierarchy of Needs". *Surgical Technologists*, **(1)**: 347-353.
- REHMAN Z.U., NAZİR, N., SHAH, N.H. (2019). "Impact of Heads Leadership Styles on Teachers Job Satisfaction at University Level". *Kashmir Journal of Education*, **1 (2)**: 25-37.
- RICHEMOND, D.J., NEEDHAM, C. (2020). "The Impact of Wellness Programs on Employee Job Satisfaction in Colleges and Universities". *Open Journal of Business and Management*, **8 (1)**: 569-599.
- ROE, A. (1957). "Early Determinants of Vocational Choice". *Journal of Counseling Psychology*, **4 (3)**: 212-217.
- SAARI, L.M., JUDGE, T.A. (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction". *Human Resource Management*, **43 (4)**: 395-407.
- SARPKAYA, A., KIRDÖK, O. (2019). "The Mediating Role of Self-Esteem in Understanding Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Acta Didactica Napocensia*, **12 (1)**: 213-223.

- SATUF, C., MONTEIRO, S., PEREIRA, H., ESGALHADO, G., AFONSO, R.M., LOUREIRO, M. (2018). "The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-Being and Self-Esteem". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, **24 (2)**: 181- 189.
- SEMPANE, H., RIEGER, H., ROODT, G. (2002). "Job Satisfaction in Relation to Organisational Culture". *SA Journal of Industrial Psychology*, **28 (2)**: 23-30.
- SHARMA, S., MANANI, P. (2012). "Relationship Between Self-Esteem and Job Satisfaction Among Teachers". *Journal of Psychosomatic Research*, **7 (2)**: 291-296.
- SHAVELSON, R.J., HUBNER, J.J., STANTON, G.C. (1976). "Self Concept: Validation of Construct Interpretations". *Review of Educational Research*, **46 (3)**: 410-414.
- SINACORE, A.L., AKÇALI, F.Ö. (2000). "Men in Families: Job Satisfaction and Self-Esteem". *Journal of Career Development*, **27 (1)**: 1-13.
- SİDEF, (2014). "Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu". Erişim adresi: <https://www.sidef.org.tr/>. Erişim Tarihi:6/5/2021.
- AKBULUT, Y. (2012). Hastane Yönetimi, Yöneticisi ve Türkiye'deki Uygulama. M. TATAR (Ed.), Sağlık Kurumları Yönetimi –I. (1.baskı) (167-186). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi (AÖF).
- SRIVASTAVA, U.R. (2015). "Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes Among Health-Care Professionals". *American Journal of Industrial and Business Management*, **5 (11)**: 666-685.
- SÜMBÜLOĞLU, K., SÜMBÜLOĞLU, V. (2002). Biyoistatistik. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- ŞENER, D.K., KARACA, A., AÇIKGÖZ, F., SÜZER, F. (2011). "Hemşirelik Eğitimi Mesleki Benlik Saygısını Değiştirir mi ?". *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, **1 (3)**: 12-16.
- TABASSUM, F., ALİ, M. (2012). Professional Self-Esteem of Secondary School Teacher's". *Asian Social Science*, **8 (2)**: 206-210.
- TABASSUM, F., ALİ, M.A., BIBI, F. (2011). "Comparison of Professional Self Esteem of Public and Private Teachers". *International Journal of Humanities and Social Science*, **1 (18)**: 301-303.
- TAORMINA, R.J., GAO, J.H. (2019). "Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs". *The American Journal of Psychology*, **126 (2)**: 155-77.
- TATAR, M. (2012). Sağlık Kurumları Yönetimi –I. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- TEKİRGÖL, D.Y. (2011). "Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi". Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- TEKKE, M. (2019). “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin En Son Düzeyleri: Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşmışlık”. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, **7 (4)**: 1704-1712.
- TOYGAR, S.A., AKBULUT, Y. (2014). “Managerial Skills of Hospital Administrators: Case Study of Turkey”. *Journal of Health Management*, **15 (4)**: 579-594.
- TUMAKU, J., KUNU, K.K., DENU, M.K. (2017). “Career Planning Strategies and Skills of Ho Polytechnic Students, Ghana”. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, **2 (4)**: 1-13.
- TUZCUOĞLU, S. (2000). “Benlik ve Mesleki Benlik Kavramlarının Öğrenim Yılları İle İlişkisi”. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, **12**: 267-280.
- USLU, S. (2013). “Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, **23 (1)**: 141-160.
- USLUSOY, E.Ç., GÜRDOĞAN, E.P., KURT, D. (2016). “Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması - Professional Self-Esteem and Collegiality in Nurses”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, **7 (1)**: 29-35.
- UZUNTARLA, Y., ORHAN, F. (2020). “The Relationship Between Empathic Tendency, Life Satisfaction and Professional Self-Esteem Among Turkish Military Health Students”. *Preprint*, **(1)**: 1-16.
- ÜNSAR, S., TAŞTAN, İ., ÜNSAR, S. ve DİNDAR, İ. (2006). “İş Tatmin Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması”. *Verimlilik Dergisi*, **2 (1)**: 131-134.
- VUKONJANSKI, J., NIKOLIC, M. (2013). “Organizational Culture and Job Satisfaction-The Effects of Company’s Ownership Structure”. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, **3 (2)**: 41-49.
- VURUCU, F. (2010). “Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- WEISS, D.J., DAWIS, R.V. ENGLAND, G.W. ve LOFQUIST, L.H. (1967). “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- YARATAN, H., YÜCESOYLU, R. (2010). “Self-Esteem, Self-Concept, Self-Talk and Significant Others’ Statements in Fifth Grade Students: Differences According to Gender and School Type”, **2 (2)**: 3506-3518.
- YAZICIOĞLU, Y., ERDOĞAN, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- YEŞİLYAPRAK, B. (1995). “Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, **2 (6)**: 43-49.

- YILDIZ, S. (2001). “Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki Bir İlişki ve Uygulama”. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ŽIVKOVIĆ, S., RAKIĆ T. (2017). “Hierarchy of Needs and Correlation Connections as an Important Element of Successful Employees’ Motivation”. *Ekonomika*, **63** (4): 61-73.
- ZOROĞLU, Ö. (2014). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları, Mesleki Benlik Saygıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.



EKLER

EK-1. Etik Kurul İzin Yazısı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 21/03/2019

Toplantı Sayısı : 07

Karar Sayısı : 133

133-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden **Gamze Fidan**'ın "Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili 19/11/2018 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda **Gamze Fidan**'ın "Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNI DİR
21/03/2019

Prof.Dr.Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK-2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İzin Yazısı

asli@aslibaycan.com

1 ileti dizisinden 1.

**Gamze Fidan**
Alıcı: asli

14 Kas 2018 Çar 21:23

☆ ↶ ⋮

İyi akşamlar, Aslı Hanım

Ben Ankara Üniversitesi "Sağlık Kurumları Yöneticiliği" anabilim dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Te z döneminde meslek grubuma yönelik bir araştırma yapmayı tercih ettim. "Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" isimli araştırmamda eğer izniniz olursa uyarlamış olduğunuz Minnesota İş Tatmini Ölçeğini uygulamak isterim .

İyi çalışmalar.
Saygılarımla.

**Asli Baycan Binark** <asli@aslibaycan.com>
Alıcı: ben

14 Kas 2018 Çar 21:46

☆ ↶ ⋮

Kullanabilirsiniz..

From: Gamze Fidan |
Sent: Wednesday, November 14, 2018 9:23 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

...

...

EK-3.Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği İzin Yazısı

mesleki benlik saygısı

?

⋮

←

📎

!

🗑️

✉️

🕒

📧

📁

⋮

Yaklaşık 59 ileti dizisinden 43.

←

→

☰

⚙️



Gamze Fidan
Alıcı: tolga.aricak ▾

13 Kas 2018 Sal 15:02

☆

↩️

⋮

Sayın Prof. Dr. Osman Tolga ARICAK merhaba,

Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümü tezli yüksek lisans tez dönemi öğrencisiyim. Tezimin başlığı "Sağlık Yöneticilerinde **Mesleki Benlik Saygısı** ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" olup meslek grubumun **mesleki benlik saygısı** düzeyini belirlemek üzere eğer izniniz olursa uyarlamış olduğunuz "**Mesleki Benlik Saygısı**" ölçeğini uygulamak istiyorum.

İyi çalışmalar...
Saygılarımla



Tolga Aricak <tolga.aricak@hku.edu.tr>
Alıcı: ben ▾

📎 13 Kas 2018 Sal 18:01

☆

↩️

⋮

Gamze Hanım,

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ektedir. Çalışmanızda kullanabilirsiniz. Saygılarımla...

Prof.Dr.Tolga ARICAK
Department of Psychology
Hasan Kalyoncu University

EK-4. T.C. Sağlık İdarecileri Dernekleri Federasyonu Araştırma İzin Yazısı



T.C. SAĞLIK İDARECİLERİ DERNEKLERİ FEDERASYONU

T.C

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sağlık Kurumların Yönetimi Anabilim Dalı'na

04.12.2018

SAĞLIK İDARECİLERİ DERNEKLERİ FEDERASYONUNA

Federasyonumuza kurumunuzun yüksek lisans programı öğrencilerinden Gamze FİDAN'ın Prof. Dr.Yasemin AKBULUT danışmanlığında hazırladığı tez önerisinin "Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" konulu tezi ile ilgili olarak Federasyonumuz üye yöneticilerine anket uygulayabilmesi için gerekli izinin verilmesi Federasyonumuz Başkanlığınca uygun görülmüştür.

SAĞLIK İDARECİLERİ DERNEKLERİ

FEDERASYONU GENEL BAŞKANI

RAMAZAN ATA

EK-5. Aydınlatılmış Onam Formu

Araştırmanın Adı: “Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”

A. GİRİŞ BÖLÜMÜ

“Sayın Gönüllü, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi bölümü kapsamında Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)’na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan sağlık yöneticileri üzerinde yürütülmek üzere planlanmış olan yukarıda adı yazılı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın hangi amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

B. BİLGİLENDİRME BÖLÜMÜ

Bu araştırma, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)’na bağlı derneklere üye farklı yönetsel kademelerde görev yapan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptamak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılacaktır.

Anketler üç bölümden oluşmaktadır. Kişisel Bilgi Formu sizler hakkında tanımlamaya yönelik bazı demografik, kişisel ve mesleki özelliklere ilişkin sekiz sorudan oluşmaktadır. Bireylerin mesleklerine olan saygılarını belirlemek için Mesleki Benlik Saygısı ölçeği ve çalışma hayatlarından ne derece memnun olduklarını belirlemek için Minnesota İş Tatmini ölçeğidir. Ölçeğin cevaplanması yaklaşık 10 dakika sürecek ve internet üzerinden yürütülecektir. Aydınlatılmış onamın internet üzerinden alınması için anketin ilk sorusu aydınlatılmış onam formu ile başlayacaktır. Gönüllü“kabul etmiyorum” seçeneğini tıkladığı takdirde çalışma sonlanacaktır. Eğer gönüllü“kabul ediyorum” seçeneğini tıklarsa da ankete devam edebilecektir. Gönüllünün“kabul ediyorum” seçeneğine tıklaması; gönüllünün imzası olarak kabul edilecektir.

C. GÜVENCE BÖLÜMÜ

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu anketin içeriği sizler için herhangi bir risk taşımamakta olup, araştırmaya katılmamanız durumunda ya da araştırmadan çekilmeniz durumunda olumsuz bir durumla kesinlikle karşılaşmayacaksınız. Bu araştırmaya katılmanız halinde sizlere hiçbir surette herhangi bir ödeme veya menfaat sağlanmayacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

D. ONAY BÖLÜMÜ

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlamadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum. Yazılı olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığımı kanıslındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

- ☐ Kabul ediyorum
- ☐ Kabul etmiyorum

ARAŞTIRMACILAR

Prof. Dr. Yasemin AKBULUT
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

Gamze FİDAN
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı

EK-6. Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi Anket Formu

Bu araştırma “Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” konulu yüksek lisans tezi için gerçekleştirilmektedir. Anket formunu doldurmanız araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Yoğun işleriniz arasında zaman ayırıp anketi dolduracağınız ve önemli katkılar sağlayacağınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.
Gamze FİDAN

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı

BÖLÜM 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki soruları size en uygun seçeneği işaretleyerek (X) ya da gerekli açıklamaları yazarak yanıtlayınız.

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
() Kadın () Erkek
3. Medeni Haliniz?
() Evli () Bekâr
4. Öğrenim Düzeyiniz?
() Lisans () Yüksek Lisans / Doktora
5. Toplam çalışma süreniz? (Yıl olarak).....yıl
6. Görev yaptığınız birim
7. İş unvanınız.....
8. Mesleğinizi nasıl seçtiniz?
() Kendim isteyerek
() Ailemin yönlendirmesiyle
() Örnek aldığım biri sebebiyle
() Bilinçli bir seçim değil
() Profesyonel destek yönlendirmesiyle

BÖLÜM 2- ARICAK MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu ifade listesi yaptığınız ya da yapacağınız meslek için düzenlenmiştir. Bu açıdan ifadeleri okumaya geçmeden önce ilk ifadenin hemen üstünde bulunan “Mesleğim:.....” ibaresinin karşısına eğitimi aldığınız/yapacağınız mesleğin ismini yazın ve tüm cevaplama işlemlerini bu mesleğe göre yapın. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyun ve size uygunluk derecesine göre cevap kâğıdında bulunan Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum cevaplarından size uygun olanının altındaki parantezin içine bir çarpı işareti (X) koyun. Bir ifadeyi okuduktan sonra aklınıza ilk geleni işaretleyiniz, işaretsiz ifade bırakmayınız. Olmak istediğiniz durumu değil, gerçekte var olan tutumunuzu belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin nasıl hissettiğinizdir. İlgi ve yardımınız için teşekkür ederim.

MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ					
Mesleğim;	Tamamen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1.Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2.Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3.Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4.Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5.Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8.Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9.Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10.Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11.Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12.Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					

13.Mesleğimden memnunum.					
14.Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15.Mesleğimi küçümsüyorum.					
16.Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17.Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18.Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim					
19.Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum					
20.Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21.Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22.Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23.Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24.Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25.Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26.Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27.İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28.Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29.Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30.Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

BÖLÜM 3-MİNNEOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşlarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN					
Şimdiki işimden;	Hiç memnun değilim	Biraz memnunuz	Orta düzeyde memnunuz	Memnunuz	Çok memnunuz
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

I. Bireysel Bilgiler

Adı: Gamze

Soyadı: FİDAN

II. Eğitim

Yüksek Lisans: Ankara Üniversitesi

Sağlık Kurumları Yönetimi, Ankara / Türkiye - 2017

Lisans: Ankara Üniversitesi

Sağlık Yönetimi, Ankara / Türkiye - 2012-2017

Lisans: Alice Salomon Hochschule

Social Work, Berlin / Almanya - 2016-2017

Önlisans: Anadolu Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir / Türkiye - 2014-2016

III. Mesleki Deneyim

Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim Araştırma Hastanesi-Bilgi İşlem Personeli / 2018

Balton Sağlık Ürünleri Ltd. Şti. – Muhasebe Sorumlusu / 2019

Aksaray Üniversitesi – Araştırma Görevlisi / 2020

IV. Kurs/Seminerler

1. “Sağlık Yönetiminde Yeni Yapılanma ve Sağlık Yöneticisini Rolü” Kasım 2013. Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
2. “Özel Hastanelerin Yönetimi” Mayıs 2014 Sağlık Yöneticileri ve Öğrencileri Derneği, Ankara.
3. “Kişisel Gelişim ve Eğitim Diksiyon” Mayıs 2014. Milli Eğitim Bakanlığı-Ankara Çankaya Halk Eğitim Merkezi, Ankara.
4. “Liderlik Semineri” Aralık 2014. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ankara.
5. “Sağlık İdareciliği Günü Sempozyumu” Aralık 2014. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

6. “Ankara Üniversitesi Özel Hastanelerin Yönetimi” Şubat 2015. Ankara Üniversitesi, Ankara.
7. “Kariyer.Net'ten Kariyer Tüyoları” Nisan 2015. Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık Ve İletişim Hizmetleri A.Ş, Ankara.
8. “Sağlıkta Kariyer Zirveleri” Mayıs 2015. Sağlık Bakanlığı - Hacettepe Üniversitesi Sağlıkta Kariyer Zirveleri, Ankara.
9. “Ankara Üniversitesi Özel Hastanelerin Yönetimi” 2015, Ankara.
10. “Teşhis İlişkili Gruplar” Mart 2017. Ankara Üniversitesi, Ankara.
11. “Sağlık Bilişimi” Nisan 2017, Ankara Üniversitesi, Ankara.
12. “Meddata Kabul, Doktor Modülü ve Faturalandırma” Nisan 2017. Meddata, Ankara.
13. “Özel Hastanelerin Kuruluşu, Yönetimi ve Denetimi” Mayıs 2017, Ankara Üniversitesi, Ankara.
14. “Sağlık Kurumlarında Döner Sermaye ve Global Bütçe Uygulamaları” Mayıs 2017, Ankara Üniversitesi, Ankara.