

DEMOGRAFİK DEĞERLERİN KENLER BAZINDA TATMİN BOYUTLARINDA OLUŞAN FARKLILIKLAR: OKMEYDANI EĞİTİM VE ARA TIRMA HASTANESİ PERSONELİNE YÖNELİK BİR ARA TIRMA

A. Çi dem MERCANLIO LU

Dr.

THE DIFFERENCES IN THE JOB SATISFACTION'S DIMENSIONS WITH RESPECT TO THE DEMOGRAPHIC FACTORS: A RESEARCH ON OKMEYDANI EDUCATIONAL AND RESEARCH HOSPITAL'S MEDICAL STAFF

Abstract: The key to a successful institution in efficiency and effectiveness, is the value given to employees.

In this study, a survey based on MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), containing the sub-dimensions of job satisfaction has been conducted over Okmeydanı Educational and Research Hospital's medical staff. The sample group of study was composed by randomly selecting 520 hospital staff.

The aim was to determine the differences in the job satisfaction's dimensions with respect to the demographic factors, including the employer clinic, age, sex, marital status, education, seniority and professional background.

Findings have been significantly different except activity, from what was expected by the staff, in the dimensions that resulted from MSQ, with respect to the polyclinics they work in. There also have been differences in findings with respect to 8 dimensions of gender variables, 5 dimensions of marital status variables, 3 dimensions of age variables, 4 dimensions of profession, 2 dimensions of seniority and finally 2 dimensions of work experience.

Keywords: Job Satisfaction, Health Care Staff

DEMOGRAFİK DEĞERLERİN KENLER BAZINDA TATMİN BOYUTLARINDA OLUŞAN FARKLILIKLAR: OKMEYDANI EĞİTİM VE ARA TIRMA HASTANESİ PERSONELİNE YÖNELİK BİR ARA TIRMA

Özet: Kurumların etkinlik ve verimlilik boyutlarında başarılarının anahtarı, çalışanlarına verdiği değerdir.

Bu çalışmada, Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli, tesadüfi yöntemle seçilmiş 520 personelin, çalıştıkları poliklinik, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem ve mesleki deneyimleri ile, MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota Tatmini Soru Formu ile elde edilen, tatminin boyutlarında duydukları tatmin/tatminsizlik dereceleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespitine yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Bulgular, çalışanların tatmininin, MSQ ile ortaya çıkan aktivite boyutu hariç, tüm boyutlarında, çalıştıkları polikliniklere göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet de 8 kenli boyutta, medeni durum de 5 kenli boyutta, yaş de 3 kenli boyutta, meslek 4 boyutta, kıdem 2 boyutta ve son olarak mesleki deneyim 2 boyutta anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Tatmini, Hastane Çalışanları

I. GİRİŞ

1924 yılında, Amerika'da Western Elektrik şirketine çalışan ve uzun yıllar süren Hawthorne Araştırmalarının sonuçları, çalışma hayatında yeni bir dönem başlatmıştır. Harvard'lı Profesör Elton Mayo ve arkadaşlarının yaptığı bu kapsamlı çalışma, çalışanların iş ve ortamlarıyla ilişkili tutumlarını belirlemeye yönelik olup, örgütlerin birer sosyal sistem olduğu ve çalışanların performanslarının artmasında, fiziksel şartların iyileştirilmesinden ziyade, beklentileriyle ilişkilerin geliştirilmesinin önemli olduğunu ortaya çıkaran verilere dayanmaktadır.

İnsan ilişkileri yaklaşımı ile gelen neoklasik yönetim anlayışında, klasik yaklaşımdan farklı olarak, "ekonomik insan" yerini "sosyal insan" kavramına bırakmıştır [1]. Hawthorne araştırmalarının sonuçları üzerine, organizasyonlarda insan faktörü önemli bir

etkide araştırma konusu yapılmıştır. Ve Davranışsal Yaklaşımın gelişmesinde çok önemli bir rol oynamıştır [2].

Tatmini kavramı çalışanların davranışlarını, performanslarını ve diğerleriyle ilişkilerini etkilemesi nedeniyle, yalnız birey için değil, işletme ve toplum için de hayati bir değer taşımaktadır. Tatmininde mutlu olmayan bir insanın, arkadaşlarının motivasyonunu ve performansını da olumsuz etkileyeceği böylece ortak iklimin bozulmasına neden olabileceği sonucu, yönetimi, çalışanın motivasyonu ve tatmini konularını önemsemeye yöneltmiştir.

Tatmininin düşük olmasının bireysel ve örgütsel sonuçları, maliyet içerir. Tatminsizlik, düşük performans, iş devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlar yaratırken, iş yabancılaşma, stres gibi psikolojik sonuçları da beraberinde getirir [3]. Yönetimin en önemli

görevlerinden biri, i e alımlarda, i e uygun ki iler in seçilmesi böylece çalı an ile i i arasında iyi bir uyum olmasına dikkat etmektir. Aksi takdirde, örgütün hedeflerini gerçekle tirmesi ve faaliyetlerindeki etkinli ini devam ettirmesi zor olacaktır.

Bir e itim ara tırma hastanesinde gerçekle tirilen bu çalı mada önce, i tatmini kavramı için özet bir bilgiye yer verilm i daha sonra ara tırmanın amacı, yöntemi, bulguları sunulmu tur. Son olarak, istatistiki bulguların anlamları tartı ılmı tır.

II. TATM N (Özet bilgi)

tatmini kompleks bir kavramdır; ba ta çalı anın ki ilik özellikleri, arzu ve istekleri, beklentileri, yetenekleri, algısı, kültürü, e itimi, ya ı, medeni durumu gibi bireysel ve sosyal faktörler olmak üzere alınan ücret, yapılan i in niteli i, çalı ma ortamı, ast-üst ili kileri, çalı ma arkadaş ları gibi i in özelliklerinden etkilenmektedir.

Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla ara tırılan konularından biri olan i tatmini, insan hayatında ekonomik ve psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir [4].

En genel tanımı ile, bireyin i ine kar ı tutumunu ifade eden i tatmini kavramı ile ilgili literatürde birçok tanım bulmak mümkündür; “ tatmini, bireyin normlar, de erler, beklentiler sisteminden geçerek i lenen i ve i ko ullarına ili kin algılarına kar ı geli tirdi i içsel tepkilerden olu maktadır” [5]. Locke’a (1976) göre; “i tatmini ki inin i ve i deneyimine ait de erlendirmesinin duygusal sonucudur “[6] Kutanis’e göre; “i tatmini, çalı anın i ine kar ı olan genel davranı ları ve tutumlarıdır. E er çalı anın beklentileri ile elde ettikleri uyumlu ise, i tatmini artar” [7]. “ tatmini, i görenlerin bedensel ve zihinsel sa lıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. tatmini denince, i ten elde edilen maddi çıkarlar ile i çinin, beraber çalı masından zevk aldı ı i arkadaş ları ve eser meydana getirmesinin sa ladı ı mutluluk akla gelmektedir” [8]. Erdo an ise, i tatminini, “bireyin i tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” olarak tanımlamaktadır [9].

tatmini, motivasyon, örgütsel ba lılık, örgütsel vatandaşlık, tutum ve davranı lar, insan kaynakları yönetimi ba ta olmak üzere birçok kavramla etkile im içindedir.

Örgüt Psikolojisi alanında i tatminini, motivasyona ba lı olarak açıklamak yaygındır. nsanları motive eden ihtiyaçların önemini vurgulayan teorilerin en önemlileri arasında, Maslow’un htiyaçlar Hiyerar isi (1954) [10], Herzberg’in Çift Etmen Teorisi (1959) [11], McClelland’ın Ba arı htiyacı Modeli (1961) [12],

Adams’ın E itlik Teorisi (1963) [13], Vroom’un Bekleyi Teorisi (1964) [14], Locke’in Amaç Modeli (1968) [6], Alderfer’in Var olma, li ki Kurma ve Geli im Teorisi (1969) [15] yer almaktadır.

Bu kuramlar genel olarak, çalı anda çalı ma arzusu yaratan faktörlerin neler oldu unun belirlenerek, ihtiyaçlarının giderilmesi ile çalı anın i e istekle gelmesinin önemini ve i tatminini arttırmak amacıyla, çalı ma ko ullarının nasıl yönetilece ini ayrıntılı olarak açıklamaktadır.

III. ARA TIRMANIN AMACI

Yönetimin en temel görevlerinden biri, çalı anın i tatminini sa layacak faktörleri belirlemek ve gerekli de i iklikleri düzenlemektir. Bu dü ünçeyle, çalı mada, Okmeydanı E itim ve Ara tırma Hastanesinde görevli personelin demografik özellikleri ile MSQ (Minnesota Tatmini Soru Formu) i tatmin düzeyleri sorgulanmı tır.

Çalı manın temel amacı, seçili hastanede çalı an personelin (doktor, hem ire, teknisyen, idari kadro, hizmetli) çalı tıkları poliklinik, ya , cinsiyet, medeni durum, e itim, kıdem ve mesleki deneyimleri dikkate alınarak, i tatmininin boyutlarından (yetene in ifadesi, ba arı, aktivite, ilerleme imkanı, otorite, i letme politikaları, ücret, i arkadaş ları, yaratıcılık, ba ımsızlık, ahlaki de erler, takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal yardım/hizmet, sosyal statü, süpervizyon-insan ili kileri, süpervizyon-teknik alan, çe itlilik ve çalı ma artları) duydukları tatmin/tatminsizlik dereceleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olup olmadı ını tesbit etmektir.

Hastane personeli, hastayı ne kadar memnun edebilirse, o derecede ba arılı olmu sayılır. Bir sonra ki çalı mada, çalı anın tatmin düzeyinin hasta memnuniyetine katkısının olup olmadı ının ara tırması yapılacaktır.

IV. ARA TIRMANIN YÖNTEM

IV.1. Evren ve Örneklem

Ara tırmanın evreni, stanbul’da Avrupa yakasında bulunan Okmeydanı E itim ve Ara tırma hastanesidir. Hastanenin özlük i lerinden edinilen bilgiye göre, aktif çalı an personel sayısı 1.588 ki idir. Çalı mada tabakalı (zümrelere göre) örnekleme yapılmı tır. Anket, Çocuk, Dahiliye, Di , Fizik Tedavi, Genel Cerrahi, Göz, ntaniye, Kadın Do um, Kulak Burun Bo az, Nöroloji, Nükleer Tıp, Onkoloji, Ortopedi, Üroloji Polikliniklerinde, Acil Servis, Biyokimya Laboratuar, Mikrobiyoloji Laboratuar, dari

Servisler, Radyoloji, Teknik Birimler ve di er olmak üzere 21 birimden, tesadüfi seçilm i 550 ki iye

uygulanmı . 520 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. % 5 hata payına göre, örneklem ana kütle temsil etmektedir [16].

IV.2 Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri

Ara tırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünü, katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümü ise, “Minnesota Tatmini Soru Formu” olmaktadır.

Çalışanların tatmininin ölçülmesinde kullanılan en yaygın endekslerden biri olan MSQ, Türkiye’de sağlık sektöründe, birçok ara tırmacı tarafından da kullanılmıştır. Örneğin; Bodur [17], Cimetel [18], Ozyurt, Hayran and Sur [19], Demir ve diğerleri [20], Erdem ve diğerleri [21], Karagözoğlu [22] gibi.

Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından, geliştirilen ölçeğin iki formu vardır, uzun formda 100 ifade, kısa formda 20 ifade yer almaktadır. Uzun formun 1967 ve 1977 versiyonu bulunmaktadır [23]. Anket, iki in çeyitli boyutlarına ilişkin, çalışanın tatmin/tatminsizliğini belirleyecek önermelerden oluşmaktadır. Baycan tarafından, 1985 yılında Türkçe’ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır [24].

Ölçeğin boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach α değerleri, ölçeğin iç tutarlılığına sahip olduğunu göstermektedir (Bkz.Tablo.1) ($\alpha > 0,60$) [25].

Tablo.1. Tatmin Ölçeği Cronbach’s α Değerleri

Ölçeğin Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach α
Yeteneğin fadesi (m1)	5	0,87
Bakarın (m2)	5	0,88
Aktivite (m3)	5	0,86
İlerleme imkanı (m4)	5	0,86
Otorite (m5)	5	0,85
İletme Politikaları (m6)	5	0,81
Ücret (m7)	5	0,88
Arkadaşları (m8)	5	0,82
Yaratıcılık (m9)	5	0,89
Bağımsızlık (m10)	5	0,91
Ahlaki Değerler (m11)	5	0,85
Takdir (m12)	5	0,91
Sorumluluk (m13)	5	0,88
Güvenlik (m14)	5	0,91
Sosyal Yardım/Hizmet (m15)	5	0,88
Sosyal Statüsü (m16)	5	0,87
Supervizyon-insan ilişkileri (m17)	5	0,85
Supervizyon-Teknik alan (m18)	5	0,90
Çeşitlilik (m19)	5	0,82
Çalışma şartları (m20)	5	0,83

Çalışmada kullanılan uzun formun 1977 versiyonunda, her boyut için 5 ifade olacak şekilde toplam 100 ifade yer almaktadır. Fadelere verilen cevaplar 5’li Likert ölçeğindedir. Değerlendirmeler çok tatmin edici seçeneğe ine 5, hiç tatmin edici de il seçeneğe ine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Ara tırmada MSQ ölçeğinden elde edilen sonuçlar ortalama ve standart sapma değerleri ile; demografik sorulardan elde edilen yanıtlar ise frekans dağılımları ile sunulmuştur. Çalışanların tatmin ölçeğinden elde ettikleri puanların çalışanın demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini iki kategorili değerlendirme testi ile (Tablo.9-10); ikiden fazla kategoriye sahip değerlendirme testi ise tek yönlü ANOVA analizi ile test edilmiştir. (Tablo.4-8) ANOVA analizi sonrasında farklılık hangi kategorilerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post hoc testlerden LSD (Least Square Difference) testi kullanılmıştır.

Poliklinikler arasında çalışanların tatmin düzeyleri bakımından farklı olup olmadığını tespit etmek için polikliniklerde çalışanların tatmin sorularına verilen cevaplarından tatmin puanı oluşturulmuştur. Bu puanlamada 1-2 arasında puan alanlar *düşük tatmin* düzeyine sahip, 3 puan alanlar *orta tatmin* düzeyine sahip ve 4-5 puan alanlar *yüksek tatmin* düzeyine sahip kişiler olarak değerlendirilmiştir. Bu gruplara ait kişilerin çalıştıkları poliklinikler de gruplanarak aslında 22 olan poliklinik sayısı 3’e indirilmiştir. Böylece, Varyans analizi testlerinde makul sayıda karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır. Buna göre:

1.Grup Poliklinikler:

Tatmin Düzeyi Yüksek olan Poliklinikler

Genel Cerrahi Polikliniği, Nöroloji Polikliniği, Nükleer Tıp Polikliniği, Üroloji Polikliniği

2.Grup Poliklinikler:

Tatmin Düzeyi Orta olan Poliklinikler

Cildiye Polikliniği, Çocuk Polikliniği, Dahiliye Polikliniği, Diş Polikliniği, Fizik Tedavi Polikliniği, İntaniye Polikliniği, Kadın Doğum Polikliniği, Kulak Burun Boğaz Polikliniği, Radyoloji Servisi, Dişer Servisler, Teknik Birimler, Dişer Hizmetler

3.Grup Poliklinikler:

Tatmin Düzeyi Düşük olan Poliklinikler

Göz Polikliniği, Onkoloji Polikliniği, Ortopedi Polikliniği, Acil Servis, Biyokimya Laboratuvarı, Mikrobiyoloji Laboratuvarı olarak değerlendirilecektir.

Anova ve t-Testi sonuçlarının özet tablosunda (Tablo.11) Tatmin Düzeyi Düşük olan Poliklinikler (**D**) Tatmin Düzeyi Orta olan Poliklinikler (**O**), Tatmin Düzeyi Yüksek olan Poliklinikler (**Y**) ile gösterilmektedir.

Verilerin bir tek hastaneden toplanması olması araştırmamızın en önemli kısıtını oluşturmaktadır.

MSQ formunda yer alan tatminini ölçtüran 20 boyutu, farklı kaynaklardan derlediğimiz bilgilerle, kısaca açıklamak gerekirse [1,26-29];

Yetene in ifadesi: Kişinin yeteneklerini kullanmasına izin verme derecesi. Yeteneklerini kullanarak, başkalarına yardım edebilme, diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkanı ne kadar yüksekse, tatmini o kadar yüksek olacaktır. Kişinin bireysel özellik ve yeteneklerinin altında veya üzerinde bir şeyler yapmak zorunda kalması durumunda ortaya tatminsizlik çıkacaktır.

Ba arı: Bireyin işten aldığı başkalarına duyduğu seviyesi.

Aktivite: İşte faal kalabilme, her zaman meşgul olabilme derecesi. Zamanının büyük bir bölümünü aktif geçiren kişilerin, tatminleri daha yüksektir.

İlerleme imkanı: Bireyin daha yüksek konumda ki bir göreve getirilme şansı. Kişiler, çalıştıkları işletmelerde başkalarıyla olmak ve bir üst göreve terfi etmek isterler. Yükselme arzusu fazla olan kişiler ilerleme olanağı buldukları işten üst düzeyde tatmin bulurlar. Kariyer yönetimi ve planlaması bireyin işte kalmasını tüm yönleriyle etkilediği gibi işvereni üzerinde de çok etkilidir.

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme, onları yönlendirme şansı. Diğerleri üzerinde otorite sağlayabilen kişilerin tatminleri yükselmektedir.

İletme politikaları: Bireyin, şirketin iş yapmada izlediği politikalarından hoşnut olması. Ekip çalışması, açık iletişim olanakları, demokratik yönetim, yöneticilerin dostça davranması, bireyin tatmin düzeyini artırır.

Ücret: Çalışanın iş tatminine yol açan iş boyutlarının en önemlilerinden biri ücrettir. Etkili ücret ödenerek, bir örgütteki tüm kişilerin adil, nesnel, objektif olarak değerlendirilmesi işverenin beklentileri arasındadır.

Arkadaşları: Kişinin, çalışma ortamında ki başkalarıyla, ne kadar iyi geçinebildiği. Bireyin birlikte çalıştığı arkadaşlarının teknik açıdan yeterli ve sosyal açıdan destekleyici olmaları, iş tatminini olumlu etkilemektedir.

Yaratıcılık: İnsanların pek çoğu kendi çabalarıyla ürettikleri, daha önce hiç düşünülmemiş ya da yapılmamış özgün fikir ve düşünceleri hayata geçirmekten ve bunların başkaları tarafından kabul görmesinden hoşlanırlar. Yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi ve dolayısıyla iş tatminini artırabilmesi için yönetimin hiçbir öneriyi yıkıcı biçimde ele almaması gerekir. Çalışanların fikir ve düşüncelerinden yararlanabilmek için, güven ve destek gereklidir.

Bağımsızlık: Bireyin yalnız çalışabilme imkanı. Bazı çalışanlar işlerinde bağımsızlık isterler, çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi, yöneticilerinin kendilerine çok karışmamasını, inisiyatif gereken bir iş yaparken kontrolün ve sorumluluğun kendilerinde olmasını arzu ederler. Kişinin iş yaparken ne derece özgürse, işinden o derece doymuş olacaktır.

Ahlaki değerler: Kişinin vicdanına ters düşen şeyleri yapmak zorunda kalmaması. Ahlak, insanın doğuştan ve yanlış, olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirdiği davranışlarıyla ilgilidir. Ahlaki değerler, kişinin vicdanı doğrultusunda, neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu ortaya koyan kurallardır. Çalışanın sahip olduğu ahlaki değerler, işletmenin iş yapma yöntemleriyle uyumluysa kişinin iş tatmini olumlu etkilenecektir.

Takdir: Bireyin yaptığı işi karlılıkta övgü alması. "Marifet iltifata tabiidir" atasözü, yapılan işin, diğerleri tarafından takdir edilmesinin, kişinin iş tatminini arttırdığını ve onu daha iyi işler yapabilmeye motive ettiğini açıklamaktadır. Bunu çok önemseyen çalışanlar vardır.

Sorumluluk: Bireyin aldığı kararları uygulama şansı.

Çalışan, yaptığı işin ne kadar büyük bir kısmından sorumluydu, doyumunu o denli yüksek olacaktır.

Güvenlik: Sabit ya da güvenli bir işe sahip olma. İşletmede işten çıkarılma korkusu olmadan, uzun yıllar çalışabileceğini bilen bir işverenin, işine karşı olumlu duygular içinde olması, iş tatmini düzeyinde olumlu bir rol oynar.

Sosyal yardım/hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabilme.

Süpervizyon-insan ilişkileri: Ast-üst ilişkilerinin uyum içinde olması.

Süpervizyon-teknik alan: Yöneticinin teknik yeterliliği. İşveren, amirinin ile ilgili teknik becerilerinin yüksek olduğunu bildiğinde, iş tatmini artacaktır.

Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olarak tanınma. Ten elde edilen maddi/manevi getiriler, kişinin sosyal statüsünü yükseltir, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirir, böylece iş tatmini olumlu etkilenir.

Çe itlilik: Farklı işler yapma. Çe itlilikler yapan çalışanların iş tatmini, rutin işler yapanlara göre daha yüksektir.

Çalışma şartları: Çevresinin tüm boyutları; çalışma saatleri, ısı, aydınlık, ofis eşyaları, ofis düzeni. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç gerece sahip yerlerde çalışmak istemektedir. Eğer çalışma şartları düzgün ise, (iş yeri temiz, ı ıklandırma, ısı, renklendirme ve nem açısından insan sağ lı na uygun koşullara sahip ise) çalışanların iş tatmini artacaktır. Eğer çalışma şartları uygun değilse, bu durumda iş tatmini olumsuz etkilenecektir.

IV.3. Ara tırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacına bağlı olarak, aşağıda ki hipotezler oluşturulmu tur.

Hipotez 1: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Yetene in fadesi” (m1) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Ba arı” (m2) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Aktivite” (m3) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların tatmin düzeylerinin “İlerleme mkanı” (m4) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Otorite” (m5) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların tatmin düzeylerinin “İrket Politikaları” (m6) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Ücret” (m7) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Arkada ları” (m8) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Yaratıcılık” (m9) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Ba ımsızlık” (m10) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Ahlaki De erler” (m11) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Takdir” (m12) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Sorumluluk” (m13) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 14: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Güvenlik” (m14) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 15: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Sosyal yardım / Hizmet” (m15) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 16: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Sosyal Mevkii” (m16) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 17: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Süpervizyon – İnsan li kileri” (m17) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 18: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Süpervizyon – Teknik alan” (m18) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 19: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Çe itlilik” (m19) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 20: Çalışanların tatmin düzeylerinin “Çalışma şartları” (m20) boyutu, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

V. BULGULAR

V.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Ara tırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendi inde (Tablo.2), görülece i gibi çalışanların yarısından fazlası (%52,5) kadınlardan; yarısından fazlası (%51,2) evli çalışanlardan; yarısına yakını (%46,3) ise 18 ile 29 ya arası çalışanlardan

olu maktadır. Çalı anların yarısından fazlası (%57,0) doktor ve hem ire olarak görev yapmakta olup yarıya yakını (%45,8) 1 ile 4 yıl arası kıdeme sahiptir ve yarısından fazlası (%61,1) 5 yıl ve üzeri süredir bu mesle i yapmaktadır.

Tablo.2. Çalı anların Demografik Özellikleri

n=520		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	247	47,5
	Kadın	273	52,5
Medeni Durum	Bekar	254	48,8
	Evli	266	51,2
Ya	18 - 29 arası	241	46,3
	30 - 39 arası	200	38,5
	40 ve üzeri	79	15,2
Poliklinik	Cildiye Poliklini i	20	3,8
	Çocuk Poliklini i	25	4,8
	Dahiliye	50	9,6
	Di Poliklini i	20	3,8
	Fizik Tedavi	20	3,8
	Genel Cerrahi	50	9,6
	Göz Poliklini i	20	3,8
	ntaniye Poliklini i	20	3,8
	Kadın Do um Pol.	20	3,8
	Kulak BurunBo az	20	3,8
	Nöroloji Polik.	20	3,8
	Nükleer Tıp Pol.	20	3,8
	Onkoloji Pol.	25	4,8
	Ortopedi Poliklini i	20	3,8
	Üroloji Poliklini i	20	3,8
	Acil Servis	20	3,8
	Biyokimya	20	3,8
	Di er Servisler	30	5,8
	dari Hizmetler	20	3,8
	Mikrobiyoloji	20	3,8
Radyoloji Servisi	20	3,8	
Teknik Birimler	20	3,8	
Meslek	Doktor	147	28,3
	Hem ire	149	28,7
	Teknisyen	28	5,4
	dari Kadro	121	23,2
	Hizmetli Personel	75	14,4
Kıdem	1 - 4 yıl arası	238	45,8
	4 - 9 yıl arası	145	27,9
	10 yıl ve üzeri	137	26,3
Mesleki Deneyim	1 - 4 yıl arası	197	38,9
	4 - 9 yıl arası	154	30,3
	10 yıl ve üzeri	156	30,8

V.2. Çalı anların Tatmin Düzeyleri

Çalı anların tatmin düzeylerine ili kin sonuçlar incelendi inde (Tablo.3) çalı anların özellikle Yetene in fadesi, Aktivite ve Çalı ma artları boyutlarında tatmin düzeylerinin olumluya yakın (3,50 O<4,00) oldu u görülmektedir. Ba ka deyi le bu üç boyutta çalı anlar tatminkâr olmaya yakındır. Bununla birlikte di er tüm boyutlarda çalı anların kısmen tatmin (2,50 O<3,50) duydukları görülmektedir. Boyutlar içerisinde göreceli olarak en dü ük puanı sırasıyla Sorumluluk, Güvenlik ve Takdir boyutları almı tır. Buna göre çalı anların söz konusu boyutlardaki tatmin düzeyi tatminkâr olmamaya yakındır.

Tablo.3. Çalı anların Tatmin Düzeyleri

	Ortalama	Std. Sapma
Yetene in fadesi	3,68	0,89
Ba arı	3,16	0,95
Aktivite	3,88	0,86
lerleme mkanı	3,23	0,88
Otorite	3,23	0,86
letme Politikaları	3,26	0,78
Ücret	3,27	0,92
Arkada ları	3,44	0,83
Yaratıcılık	3,02	0,96
Ba ımsızlık	3,1	1,02
Ahlaki De erler	3,01	0,95
Takdir	2,84	1,07
Sorumluluk	2,95	0,91
Güvenlik	2,94	0,96
Sosyal Yardım/hizmet	3,12	0,97
Sosyal Statü	3,45	0,85
Supervizyon-insan ili kileri	3,17	0,91
Supervizyon-teknik alan	3,13	1
Çe itlilik	3,44	0,81
Çalı ma artları	3,63	0,84

V.3. Hipotez Sınamaları

Hipotezlerin sınanması ile ilgili yapılan istatistik çalı manın di er tabloları, makalenin sonunda yer almaktadır. Bu verilere göre;

V.3.1. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Yetene in ifadesi” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez1)

Çalı anların “yetene in ifadesi” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece ya larına (F=3.385, p=0.035) ve çalı tıkları polikliniklere (F=3.335, p=0.036) göre

anlamli düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “yetene in ifadesi” boyutu, 40 ya ve üzerinde ki çalı anların (ortalama=3.4481), (18-29) ya ları arasındaki (ortalama=3.6921, p=0.034) ve (30-39) ya ları arasındaki (ortalama=3.7510, p=0.010) çalı anlara göre daha dü ük çıkmı tır. “Yetene in ifadesi” boyutu orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3.5972), yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3.8491, p=0,011) göre anlamli düzeyde daha dü ük çıkmı tır.

Sonuçta Hipotez 1 kabul edilmi tir.

V.3.2. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Ba arı” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez2)

Çalı anların “ba arı” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,240, p=0,026) ve çalı tıkları polikliniklere (F=22,060, p=0,000) göre anlamli düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “ba arı” boyutu, kadın çalı anlarda (ortalama=3,0703) erkek çalı anlara (ortalama=3,2259) göre daha dü ük çıkmı tır. Bu boyut, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=2,7648), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1789, p=0.000) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,5527, p=0,000) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümler ise (ortalama=3,1789), yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (p=0,000) göre anlamli düzeyde daha dü ük çıkmı tır.

Sonuçta Hipotez 2 kabul edilmi tir.

V.3.3. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Aktivite” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez3)

Çalı anların “aktivite” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece mesleklerine (F=3,235, p=0,012) göre anlamli düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “aktivite” boyutu, doktorlarda (ortalama=4,0286), hizmetli personele (ortalama=3,6613, p=0,002), hem irelere (ortalama= 3,8215, p=0,036) göre, teknisyenlerde ise, (ortalama=4,1214), hizmetlilere (ortalama=3,6613, p=0,015) göre anlamli düzeyde daha yüksek çıkmı tır

Sonuçta Hipotez 3 kabul edilmi tir.

V.3.4. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “İlerleme imkânı” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez4)

Çalı anların “ilerleme imkânı” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece çalı tıkları polikliniklere (F=16,076, p=0,000) göre anlamli düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “ilerleme imkânı” boyutu, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde, (ortalama=3,5800), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,9472, p=0,000) ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,2253, p=0,000) göre anlamli düzeyde daha yüksek çıkmı ken, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümler, orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere göre (p=0,003) anlamli düzeyde dü ük çıkmı tır.

Sonuçta Hipotez 4 kabul edilmi tir.

V.3.5. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Otorite” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez5)

Çalı anların “otorite” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin, medeni durumlarına (t=2,071, p=0,039), ya larına (F=6,886, p=0,001) ve çalı tıkları polikliniklere (F=6,991, p=0,001) göre anlamli düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır.

Buna göre; “otorite” boyutu, bekar çalı anlarda (ortalama=3,1488), evli çalı anlara (ortalama=3,3045) göre; 40 ya ın üzerindeki çalı anların (ortalama=3,000), (30-39) ya grubunda çalı anlara (ortalama=3,3880, p=0,001) göre ve (18-29) ya grubunda çalı anlarda (ortalama=3,1710), (30-39) ya grubunda çalı anlara (p=0,008) göre anlamli düzeyde daha dü ük çıkmı tır. Yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerin (ortalama=3,4964), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1691, p=0,001) ve dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1280, p=0.001) bu boyuttan duydukları tatmin düzeyi anlamli düzeyde daha yüksek oldu u görülmektedir.

Sonuçta Hipotez 5 kabul edilmi tir.

V.3.6. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “İletme Politikaları” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez6)

Çalı anların “i letme politikaları” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece çalı tıkları polikliniklere

($F=12,568$, $p=0,000$) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “i letme politikaları” boyutu, orta tatmin düzeyinde çalı anların buldukları bölümlerde (ortalama=3,2379), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerde (ortalama=3,0592, $p=0,029$) göre, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerin (ortalama=3,5527), di er gruplar içindeki polikliniklere ($p=0,000$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek oldu u görülmektedir.

Sonuçta Hipotez 6 kabul edilmi tir.

V.3.7. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Ücret” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez7)

Çalı anların “ücret” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin, kıdemlerine ($F=3,890$, $p=0,021$), mesleki deneyimlerine ($F=5,415$, $p=0,005$), medeni durumlarına ($t=1,996$, $p=0,046$) ve çalı tıkları polikliniklere ($F=14,556$, $p=0,000$) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “ücret boyutu”, (1-4) yıl arası kıdeme sahip çalı anlarda (ortalama=3,1714), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip çalı anlara (ortalama=3,4438, $p=0,005$) göre; (1-4) yıl arası mesleki deneyime sahip çalı anlarda (ortalama=3,1452), 10 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olanlara (ortalama=3,4641, $p=0,001$) göre; bekarlarda (ortalama=3,1882), evlilere (ortalama=3,3481) göre anlamlı düzeyde daha dü ük çıkmı ken; yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerin (ortalama=3,5182), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (ortalama=2,9184, $p=0,000$) göre daha yüksek oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuçta Hipotez 7 kabul edilmi tir.

V.3.8. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “arkada ları” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez8)

Çalı anların “i arkada ları” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin medeni durumlarına ($t=2,162$, $p=0,031$), ya larına ($F=4,009$, $p=0,017$), mesleklerine ($F=2,781$, $p=0,063$) ve çalı tıkları polikliniklere ($F=11,525$, $p=0,000$) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “i arkada ları” boyutu, evli çalı anlarda (ortalama=3,5150), bekar çalı anlara (ortalama=3,3575) göre; (30-39) ya grubundakilerde, (ortalama=3,5450) daha genç çalı anlara (ortalama=3,3270, $p=0,006$) göre; doktorların (ortalama=3,6871), hem irelere (ortalama=3,3302, $p=0,000$), teknisyenlere (ortalama=3,1357, $p=0,001$), idari personele (ortalama=3,3617, $p=0,001$), hizmetlilere

(ortalama=3,3867, $p=0,010$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmı tır. Yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerin (ortalama=3,7673), orta tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerine (ortalama=3,3326, $p=0,017$) ve dü ük tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerine (ortalama=3,3888, $p=0,000$) göre yine anlamlı düzeyde daha yüksek oldu u görülmektedir.

Sonuçta Hipotez 8 kabul edilmi tir.

V.3.9. Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Yaratıcılık” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez9)

Çalı anların “yaratıcılık” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine ($t=2,063$, $p=0,040$) ve çalı tıkları polikliniklere ($F=13,826$, $p=0,000$) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “yaratıcılık” boyutu, kadın çalı anlarda, erkek çalı anlara ($p=0,040$) göre; dü ük tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerde (ortalama=2,7472), orta tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (ortalama=3,0035, $p=0,011$) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (ortalama=2,3909, $p=0,000$) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümler ise, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere ($p=0,000$) göre, bu boyuttan duydukları tatmin düzeyinin daha dü ük oldu u, dikkat çekmektedir.

Sonuçta Hipotez 9 kabul edilmi tir.

V.3.10.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Ba ımsızlık” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez10)

Çalı anların “ba ımsızlık” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece çalı tıkları polikliniklere ($F=17,339$, $p=0,000$) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “ba ımsızlık” boyutu, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlerde (ortalama=2,7248), orta tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (ortalama=3,1263, $p=0,000$) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (ortalama=3,4800, $p=0,000$) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümler ise yüksek tatmin düzeyinde çalı anların buldu u bölümlere (0,001) göre anlamlı düzeyde daha dü ük çıkmı tır.

Sonuçta Hipotez 10 kabul edilmi tir.

V.3.11.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Ahlaki De erler” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez11)

Çalı anların “ahlaki de erler” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece çalı tıkları polikliniklere (F=5,877, p=0,003) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “ahlaki de erler” yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,2455), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,8256, p=0,001) ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,9958, p=0,018) göre, anlamlı düzeyde daha yüksek oldu u, görülmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 11 kabul edilmi tir.

V.3.12.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Takdir” boyutunda, Demografik Özellikleri (Hipotez12)

Çalı anların “takdir” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,561, p=0,011), medeni durumlarına (t=2,919, p=0,004) ve çalı tıkları polikliniklere (F=19,322, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “takdir” boyutu, erkek çalı anlarda (ortalama=2,9628), kadın çalı anlara (ortalama=2,7245) göre; bekar çalı anlarda (ortalama=2,9764) evli çalı anlara (ortalama=2,7053) göre daha yüksek çıkmı tir. Bu boyut, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,3655), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,5856, p=0,000) ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,7446, p=0,000) göre, bu boyuttan duydu u tatmin düzeyinin daha yüksek oldu u görülmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 12 kabul edilmi tir.

V.3.13.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Sorumluluk” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez13)

Çalı anların “sorumluluk” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,848, p=0,005), medeni durumlarına (t=1,998, p=0,046) ve çalı tıkları polikliniklere (F=20,150, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “sorumluluk” boyutu, erkek çalı anlarda (ortalama=3,0721), kadın çalı anlara (ortalama=2,8454) göre; bekar çalı anlarda (ortalama=3,0346) evli çalı anlara (ortalama=2,8752) göre anlamlı düzeyde daha yüksek

çıkmı tir. Bu boyut, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,4164), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,7440, p=0,000) ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,8660, p=0,000) göre, yine anlamlı düzeyde daha yüksek oldu u görülmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 13 kabul edilmi tir.

V.3.14.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Güvenlik” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez14)

Çalı anların “güvenlik” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,467, p=0,014) ve çalı tıkları polikliniklere (F=19,304, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “güvenlik” boyutu, kadın çalı anlarda (ortalama=2,8432), erkek çalı anlara (ortalama=3,0494) göre; dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=2,6048), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=2,9291, p=0,001) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,3545, p=0,001) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümler ise, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (p=0,001) göre, anlamlı düzeyde daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 14 kabul edilmi tir.

V.3.15.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Sosyal Yardım/hizmet” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez15)

Çalı anların “sosyal yardım/hizmet” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; sadece cinsiyetlerine (t=3,275, p=0,001) ve çalı tıkları polikliniklere (F=18,817, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “sosyal yardım/hizmet” boyutu, kadın çalı anlarda (ortalama=2,9853), erkek çalı anlara (ortalama=3,2632) göre; dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=2,7584), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1221, p=0,000) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,5127, p=0,000) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (p=0,000) göre, anlamlı düzeyde daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 15 kabul edilmi tir.

V.3.16.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Sosyal Statü” boyutunda, Demografik Özellikleri (Hipotez16)

Çalı anların “sosyal statü” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece çalı anların çalı tıkları polikliniklere (F=8,650, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “sosyal statü” boyutu, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,2464), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,4484, p=0,025), yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,7018, p=0,000) göre, orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde ise, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (p=0,007) göre, anlamlı düzeyde daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 16 kabul edilmi tir.

V.3.17.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Süpervizyon: nsan li kileri” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez17)

Çalı anların “süpervizyon-insan ili kileri” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,688, p=0,008) ve çalı tıkları polikliniklere (F=18,540, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “süpervizyon-insan ili kileri” boyutu, erkek çalı anlarda (ortalama= 3,2777), kadın çalı anlara (ortalama= 3,0667) göre, yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,5655) dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama= 2,8720, p=0,000)ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1425, p=0,000) göre, anlamlı düzeyde daha yüksek oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 17 kabul edilmi tir.

V.3.18.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Süpervizyon-Teknik alan” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez18)

Çalı anların “süpervizyon- teknik alan” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece cinsiyetlerine (t=2,841, p=0,005) ve çalı tıkları polikliniklere (F=22,614, p=0,000) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “süpervizyon-teknik alan” boyutu, kadın çalı anlarda (ortalama=3,0103), erkek çalı anlara (ortalama=3,2583) göre, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u

bölümlerde (ortalama= 2,7504), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,1137, p=0,000) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,5945, p=0,000) göre, anlamlı düzeyde daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 18 kabul edilmi tir.

V.3.19.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Çe itlilik” boyutunda, Demografik Özellikleri (Hipotez19)

Çalı anların “çe itlilik” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin sadece mesleklerine (F=2,554, p=0,038) ve çalı tıkları polikliniklere (F=6,477, p=0,002) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre;“çe itlilik” boyutu hizmetli personelde (ortalama=3,2187), doktorlara (ortalama=3,5524, p=0,003) ve hem irelere (ortalama=3,4564, p=0,037) göre, dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde (ortalama=3,2432), orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,4561, p=0,013) ve yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,6145, p=0,000) göre, anlamlı düzeyde daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 19 kabul edilmi tir.

V.3.20.Çalı anların Tatmin Düzeylerinin “Çalı ma artları” boyutunda Demografik Özellikleri (Hipotez20)

Çalı anların “çalı ma artları” boyutundan duydukları tatmin düzeyinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları incelendi inde; çalı anların bu boyuttan duydukları tatminin mesleklerine (F=3,675, p=0,006), kıdemlerine (F=4,925, p=0,008), toplam mesleki deneyimlerine (F=3,192, p=0,042) ve çalı tıkları polikliniklere (F=4,747, p=0,009) göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdi i ortaya çıkmaktadır. Buna göre; “çalı ma artları boyutu”, doktorlarda, (ortalama=3,8109), hem irelere (ortalama=3,6161, p=0,045), idari personele (ortalama=3,6050, p=0,045), hizmetlilere (ortalama=3,3653, p=0,000) göre; yüksek tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlerde, (ortalama=3,8473), dü ük tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,6176, p=0,036) ve orta tatmin düzeyinde çalı anların bulundu u bölümlere (ortalama=3,5593, p=0,002) göre, anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmı tir. (1-4 yıl) arası kıdeme (ortalama= 3,5151) ve mesleki deneyime (ortalama=3,5401) sahip çalı anlarda 10 yıl ve üzeri kıdeme (ortalama=3,7839, p=0,003 ve mesleki deneyime (ortalama=3,7654, p=0,013) sahip çalı anlara göre; bu boyuttan duydu u tatmin düzeyinin daha dü ük oldu u dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 20 kabul edilmi tir.

VI. SONUÇ VE ÖNER LER

Çalı anların tatmin düzeylerinin çe itli özelliklerine göre farklılıkları özet olarak (Tablo.11)'de belirtilmi tir. Buna göre, çalı anların i tatminlerinin “aktivite” boyutu hariç tüm boyutlarda çalı tıkları polikliniklere göre anlamlı farklılık gösterdi i görülmektedir. Cinsiyet de i ken i 8 boyutta çalı anların tatmin düzeylerinde farklılık yaratırken; meslek 4 boyutta, medeni durum 5 boyutta ve ya 3 boyutta, kıdem ve mesleki deneyim de i kenleri ise sadece iki boyutta çalı anların tatmin düzeylerinde farklılık yarattı i görülmektedir.

Genel olarak, anlamlı farklılık çıkan boyutlarda kadınların erkeklere göre; ço unlukla bekarların evli çalı anlara göre; ço unlukla 40 ya ve üzeri çalı anların daha genç olanlara göre; ço unlukla hizmetli personelin di er meslek gruplarına göre; 1 ile 4 yıl arası kıdeme ve mesleki deneyime sahip çalı anların daha uzun kıdem ve mesleki deneyime sahip çalı anlara göre tatmin düzeylerinin daha dü ük oldu u söylenebilir.

tatmini ile cinsiyet ili kisini inceleyen pek çok ara tırma mevcuttur. Bunların bir kısmı, cinsiyetin i tatmini üzerinde etkili oldu unu, bir kısmı ise aralarında anlamlı bir farklılık olmad ını tespit etmi lerdir. “Hulin ve Smith 1964, Rosenbach Dailey ve Morgan 1979, Greenberg ve Baron 1997, Sheppard ve Herrick 1972, Wingard ve Patitu 1993, Sauser ve York 1978, Gallie 1997'de yaptıkları çalı malarda erkek çalı anların kadın çalı anlara göre daha yüksek tatmin düzeyine rastlamı larıdır” [30]. Çalı mamızda da 8 boyutta (ba arı, yaratıcılık, takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal yardım/hizmet, süpervizyon-insan ili kileri, süpervizyon teknik alan) kadınların erkeklere göre tatmin düzeyleri dü ük olarak bulunmu tur.

Medeni durumun, i tatminini etkileyen bir de i ken oldu u kabul edilmektedir. Evlili in ki ilere daha düzenli bir hayat sa laması sebebiyle i tatminini arttırdı ını destekleyen ara tırmaların yanısıra, medeni durum ile i tatmini arasında anlamlı ili ki bulmayan araştırma sonuçları da görülmektedir. Cimete (1996) ve Yıldırım (1999) gibi [31]. Çalı mamızda ise, i tatmininin otorite, ücret ve i arkada ları boyutunda evlilerde, takdir ve sorumluluk boyutunda ise bekarlarda tatmin düzeyi yüksek çıkarken, di er boyutlarda anlamlı fark bulunmamı tir.

tatmini ile ya ili kisini inceleyen çalı malar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Robins'e göre; birçok ara tırma, 60 ya ına kadar pozitif do rusal bir ili kiden söz ederken, di er çalı malar i tatmini, ya ili kisinin “U” ekinde bir e ri niteli i ta ıdı ını belirtir [32]. Oysa ara tırmada, yetene in ifadesi ve otorite boyutlarında tatmin düzeyi 40 ya ve üstü çalı anlarda daha dü ük

çıkımı , i arkada ları boyutunda (30-39) ya grubunda yüksek çıkımı tir.

Meslek ile i tatmini arasında güçlü bir ili ki oldu una yönelik çalı malarda, saygınlı ı ve geliri yüksek, çalı ma imkanları çe itli ve geni olan meslek gruplarında i tatminin daha yüksek oldu u belirtilmektedir. Sa lık çalı anlarının i tatmini üzerine yapılan bir ara tırmada, uzman hekimlerin pratisyenlere, hekimlerin hem irelere göre i tatminleri daha yüksek bulunmu tur [33]. Çalı mamızda da benzer bir sonuçla, i tatmininin aktivite, i arkada ları, çe itlilik ve çalı ma artları boyutlarında tatmin düzeyi doktorlarda yüksek çıkımı tir.

Ücret ve çalı ma artları boyutlarında tatmin düzeyi, (1-4 yıl) arası kıdem ve mesleki deneyime sahip deneklerde, daha uzun kıdemi olan ve daha uzun çalı mı deneklere göre daha dü ük çıkımı tir. Kıdem ve çalı ma süresi arttıkça, i i daha iyi ö renen çalı anın deneyiminin artaca ı, i ile özde le ece i ve ba arma hissini artaca ı, buna ba lı olarak, kurumun da çalı anına geni olanaklar sa layaca ı götü ü yaygındır.

Literatür taraması, yapılan anket çalı ması ve bu çalı madan elde edilen analiz sonucunda, Hastane Yönetimine;

- 40 ya ve üstü çalı anlarının, yetenek-i uyumları,
- e yeni ba layanların ve kıdemi dü ük olanların i kar ılı ı ücretlerinin adil ve yeterli olup olmad ı
- Çalı anların motivasyonlarının yükseltilmesi için takdir edilme ihtiyaçları
- Sorumlulukların çalı anlar arasında adil payla tırılması
- ten çıkarılma korkusunun giderilmesi
- Özellikle kadın çalı anların yöneticileri ile ya adıkları memnuniyetsizliklerinin giderilmesi, yaratıcılıklarının desteklenmesi, fikir ve dü üncelerinin dikkate alınması konularına özen göstermeleri önerilmektedir.

• Ayrıca, Göz Poliklini i, Onkoloji Poliklini i, Ortopedi Poliklini i, Acil Servis, Biyokimya Laboratuar, Mikrobiyoloji Laboratuar di er poliklinik çalı anlarına göre i tatmini dü ük bulunmu olup, polikliniklerin etkinlik ve verimlilik çalı maları yapılarak, çalı anlarının i doyumuzlu unun giderilmesine yönelik iyile tirici önlemler alınmalıdır.

Sa lık sektö rü emek-yo un bir hizmet alanıdır. Hastanelerin kaliteli hizmet sunabilmesinin en temel ö esi insan faktö rüdür. Bu yü zden hizmet kalitesi, i gö renin i ini yapmaya ne kadar istekli oldu u ile ilgilidir. Sa lık politikalarını belirleyenler/uygulayanlar ve sa lık kurumları yöneticileri, sektö rel ve ö rgütsel hedeflere ula mak için i gö renin i tatminini sa lamak konusunda gerekli tedbirleri almaya ö zen göstermelidirler.

CONCLUSION and RECOMMENDATIONS

The differences based upon the various features constituting the satisfaction level of the employees have been shown in (Table. 11). We may observe that except the “activity” dimension, the employees’ satisfaction level is showing important differences as per the polyclinics they work in. While the gender variable affects the satisfaction level of employees in 8 dimensions, the profession affects in 4, the marital status in 5, the age in 3 and the seniority and work experience in 2 dimensions.

In the dimensions where the differences are high, it is possible to observe that the satisfaction level of the followings is lower; women over men, singles over married, aged up to 40 years over younger employees, retainer staff over other professions and employees with 1 to 4 years of professional experience over long time experienced employees.

There are many studies analyzing the correlation between professional satisfaction and gender. While some of them are standing for the effect of gender on job satisfaction, others are stating that there is no important correlation between those. In their studies, Hulin and Smith (1964), Rosenbach Daily and Morgan (1979), Greenberg and Baron (1997), Sheppard and Herrick (1972), Wingard and Patitu (1993), Sauser and York (1978) and Gallie (1997) are underlying that men have higher job satisfaction than women [30]. Same here, it is possible to observe in our study that women’s job satisfaction level is lower than men’s in 8 dimensions; achievement, creativity, recognition, responsibility, security, social services, supervision-human relationship, supervision-technical.

It is accepted that marital status is a variant affecting the job satisfaction. Right alongside the studies supporting the thesis that job satisfaction is raised due to the stable life marriage ensures, it is possible to observe other researches like Cimete (1996) and Yıldı rım (1999) [31], stating that no important correlation exists between the marital status and the job satisfaction. In our study we may observe that the job satisfaction level is higher for married employees in the authority, compensation and co-workers dimensions, while it is higher in the recognition and responsibility dimensions for single employees. For the other dimensions, no important differences have been found.

The studies analyzing the correlation between age and job satisfaction are stating various results. According to Robins, many studies are pointing a positive linear correlation between age and job satisfaction, while others are emphasizing a “U” shaped curve correlation between those two [32]. Whereas, in our study, in the dimensions of ability utilization and authority the satisfaction level is lower for 40 years and over employees, in opposition to the higher level of satisfaction in the co-workers dimension for employees aged between 30 to 39 years.

In the studies pointing out the strong correlation between profession and job satisfaction, it is possible to observe that the job satisfaction is higher in prestigious professions with high income. A survey about job satisfaction among healthcare employees shows that the satisfaction level of medical experts over practitioners and physicians over nurses is higher [33]. We may see a similar result in our study; the job satisfaction level of doctors is higher in activity, co-workers, variety and working conditions dimensions.

The level of satisfaction on wage and working conditions dimensions is lower for subjects with work experience and seniority between 1 to 4 years than subjects with longer work experience and seniority. The idea that better working conditions are going to be procured to the employees through the improved seniority and work experience, identification with the job itself and increased achievement feeling is a very common thought.

Through the literature research and survey conducted and the results obtained from the analysis, the Hospital Management should;

- Improve the skill – job harmony of employees over 40 years,
- Check the sufficiency and equity of the wages of beginners and employees with low seniority,
- Content the need of appreciation of employees to raise their motivation,
- Check the fair repartition of responsibility through workers,
- Overcome the fear of being fired,
- Especially for women employees, overcome their discontent with their managers, support their creativity and take into consideration their ideas and thoughts,
- Take several measures to overcome and improve the employees’ job satisfaction in the Ophthalmic, Oncology and Orthopedic Polyclinics, the Emergency Service, the Biochemistry and Microbiology Laboratories

where the professional satisfaction level is lower than every other department.

The healthcare sector is an intense service field. The main component for qualified service in hospitals is the human factor. Therefore, the quality of service depends on how willing is the employee to perform its task. We believe that the healthcare politics setters and medical establishment managers should take precautions to increase the level of satisfaction of employees in order to achieve their sector-specific and organizational goals.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] İm ek, . (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. 12. Baskı, Ankara: E itim Akademi Yayınları.
- [2] Koçel, T. (2005). *İletme Yöneticili i*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- [3] Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- [4] Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalı an Memnuniyeti*. 1.Baskı. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- [5] Çekmecelio lu, H.G. (2005). Örgüt kliminin Tatmini ve ten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Ara tırma. *C.Ü. ktisadi ve dari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- [6] Locke, E.A. (1969). What is Job Satisfaction? *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- [7] Gülnar, B. (2007). *Örgütlerde İletim ve Doyumu*. İstanbul: Literatürk.
- [8] İm ek, .; Akgemci, T. & Çelik,A. (2003). *Davranı Bilimlerine Giri ve Örgütlerde Davranı*. Ankara: NobelYayıncılık.
- [9] Erdo an, . (1996). *İletme Yönetiminde Örgütsel Davranı*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın: 231.
- [10] (www.businessballs.com/maslow.htm). [20.09.2011].
- [11] (www.businessballs.com/herzberg.htm). [20.09.2011].
- [12] (www.businessballs.com/davidmcclelland.htm). [20.09.2011].
- [13] (www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm). [20.09.2011].
- [14] Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: McGraw-Hill.
- [15] (www.valuebasedmanagement.net/methods_alderfer_erg_theory.html). [20.09.2011].
- [16] Ba , T. (2008). *Anket*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [17] Bodur, S. (2002). Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Oxford Journal, Occupational Medecine*, 52(6), 353-355. (<http://ocmed.oxfordjournals.org/content/52/6/353.full.pdf+html>). [20.08.2011].
- [18] Cimete, G. & Gencalp, NS. (2003). Quality of Life and Job Satisfaction of Nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158.
- [19] Özyurt, A.; Hayran, O. & Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Oxford Journals Medicine, QJM: An International Journal of Medicine*, 99(3), 161-169.
- [20] Demir, F.; AY, P.; Erba , M.; Özdil, M. & Ya ar,E. (2007). The Prevalence of Depression and its Associated Factors among Resident Doctors Working in a Training Hospital in Istanbul. *Turkish Journal of Psychiatry*, 18(1), 1-6.
- [21] Erdem, R. & Süheyla, R. (2008). Investigating Job Satisfaction and Burnout Levels of the Persons Working for the Hospitals at City Center of Elazı , Turkey. *Journal of Applied Sciences Research*, 4(2), 188-201.
- [22] Karagözo lu, . & Bingöl, N. (2008). Sleep quality and job satisfaction of Turkish nurses. *Nursing Outlook*, 56(6), 298-307.
- [23] (www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm). [02.02.2009].
- [24] Baycan, A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Bo aziçi Üniversitesi SBE, *Doktora Tezi*, İstanbul.
- [25] Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile istatistiksel Veri Analizi*. 4. Basım (Vol.1). İstanbul: Kaan Kitabevi.
- [26] Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalı an Memnuniyeti*. 1.Baskı. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- [27] Çetin, C. & Mutlu, E.C. (2009). *Temel İletmecilik, İletme ve Çevresi*. İstanbul: Beykoz Lojistik MYO yayını. Yayın no:3.
- [28] Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- [29] Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranı*. Eski ehir: Anadolu Üniversitesi, İletim, Sa lık ve Bilimsel Ara tırma Çalı maları Vakfı Yayın No: 149.
- [30] Keser, A. (2006). *Çalı ma Ya amında Motivasyon*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- [31] Erigüç, G. (2000). Sa lık Personelinin Ki sel Özelliklerine Göre Doyumu Üzerine Bir nceleme. *Hacettepe Sa lık dairesi Dergisi*, 5(3), 7-39.

- [32] Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey:: Prentice-Hall.
- [33] Özaltn, H.; Kaya, S.; Demir, C. & Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev yapan Muvazzaf Tabiplerin Doyum Düzeylerinin De erlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.



Ayşe Çi dem MERCANLIO LU

(cmercanli@gmail.com)

She taught Organizational Behavior at Marmara University as part time professor between 2001-2005. She was assistant Professor in the Department of Banking and Finance at Beykent University between 2005 and 2011. She taught Organizational Behavior and Total Quality Management, Management and Organization to master programs, Time and Crises Management, Entrepreneurship and Small Buiseness Management, Money and Banking, Customer Relation Management to the undergraduate students at Beykent University. Her main research areas are Management and Organization, Organizational Behavior and Total Quality Management.

Tablo.4. Tatmini Boyutları ile Poliklinik Arasındaki Anova Analizi Sonuçları

		Kareler toplama	Ortalama kare	F	sig.
m1	Gruplar arası	5,212	2,606	3,335	,036
	Grup içi	403,969	,781		
	Toplam	409,181			
m2	Gruplar arası	36,590	18,295	22,060	,000
	Grup içi	428,753	,829		
	Toplam	465,343			
m4	Gruplar arası	23,472	11,736	16,076	,000
	Grup içi	377,426	,730		
	Toplam	400,898			
m5	Gruplar arası	10,160	5,080	6,991	,001
	Grup içi	375,659	,727		
	Toplam	385,819			
m6	Gruplar arası	14,604	7,302	12,568	,000
	Grup içi	300,387	,581		
	Toplam	314,991			
m7	Gruplar arası	23,201	11,600	14,556	,000
	Grup içi	412,011	,797		
	Toplam	435,212			
m8	Gruplar arası	15,393	7,697	11,525	,000
	Grup içi	345,253	,668		
	Toplam	360,646			
m9	Gruplar arası	24,505	12,253	13,826	,000
	Grup içi	458,159	,886		
	Toplam	482,664			
m10	Gruplar arası	33,667	16,834	17,339	,000
	Grup içi	501,922	,971		
	Toplam	535,589			
m11	Gruplar arası	10,403	5,202	5,877	,003
	Grup içi	457,566	,885		
	Toplam	467,969			
m12	Gruplar arası	41,054	20,527	19,322	,000
	Grup içi	549,247	1,062		
	Toplam	590,301			
m13	Gruplar arası	31,237	15,618	20,150	,000
	Grup içi	400,738	,775		
	Toplam	431,975			
m14	Gruplar arası	32,981	16,491	19,304	,000
	Grup içi	441,658	,854		
	Toplam	474,639			
m15	Gruplar arası	33,308	16,654	18,817	,000
	Grup içi	457,577	,885		
	Toplam	490,884			
m16	Gruplar arası	12,151	6,076	8,650	,000
	Grup içi	363,122	,702		
	Toplam	375,274			
m17	Gruplar arası	28,514	14,257	18,540	,000
	Grup içi	397,557	,769		
	Toplam	426,071			
m18	Gruplar arası	41,824	20,912	22,614	,000
	Grup içi	478,086	,925		
	Toplam	519,910			
m19	Gruplar arası	8,266	4,133	6,467	,002
	Grup içi	330,405	,639		
	Toplam	338,671			
m20	Gruplar arası	6,627	3,314	4,747	,009
	Grup içi	360,883	,698		
	Toplam	367,511			

Tablo.5. Tatmini Boyutları ile Ya Arasındaki Anova Analizi Sonuçları

		Kareler toplama	Ortalama kare	F	Sig.
m1	Gruplar arası	5,289	2,645	3,385	,035
	Grup içi	403,892	,781		
	Toplam	409,181			
m5	Gruplar arası	10,011	5,005	6,886	,001
	Grup içi	375,808	,727		
	Toplam	385,819			
m8	Gruplar arası	5,630	2,815	4,099	,017
	Grup içi	355,017	,687		
	Toplam	360,646			

Tablo.6. Tatmini Boyutları ile Meslek Arasındaki Anova Analizi Sonuçları

		Kareler toplama	Ortalama kare	F	Sig.
m3	Gruplar arası	9,318	2,329	3,235	,012
	Grup içi	370,161	,720		
	Toplam	379,479			
m8	Gruplar arası	14,305	3,576	5,322	,000
	Grup içi	345,414	,672		
	Toplam	359,719			
m19	Gruplar arası	6,553	1,638	2,554	,038
	Grup içi	329,675	,641		
	Toplam	336,228			
m20	Gruplar arası	10,180	2,545	3,675	,006
	Grup içi	355,969	,693		
	Toplam	366,149			

Tablo.7. Tatmini Boyutları ile Kıdem Arasındaki Anova Analizi Sonuçları

		Kareler toplama	ortalama kare	F	Sig.
m7	Gruplar arası	6,451	3,226	3,890	,021
	Grup içi	428,761	,829		
	Toplam	435,212			
m20	Gruplar arası	6,870	3,435	4,925	,008
	Grup içi	360,640	,698		
	Toplam	367,511			

Tablo.8. Tatmini Boyutları ile Mesleki Deneyim Arasındaki Anova Analizi Sonuçları

		Kareler toplama	ortalama kare	F	Sig.
m7	Gruplar arası	8,887	4,444	5,415	,005
	Grup içi	413,597	,821		
	Toplam	422,484			
m20	Gruplar arası	4,518	2,259	3,192	,042
	Grup içi	356,669	,708		
	Toplam	361,187			

Tablo.9. Ba ımsız Örnek Küteller için t-Testi (Cinsiyet)

		Varyanslar e itli i için Levene Test				ortalamaların e itli i için t-testi				
		F	anlamlılık düzeyi	T	serbestlik derecesi	anlamlılık düzeyi(çift taraflı)	ortalama farkı	farkın st.hatası	%95 güven düzeyi	
								alt limit	üst limit	
m2	varyanslar e it kabul edildi inde	,020	,888	2,240	518	,026	,18554	,08283	,02281	,34827
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,238	510,887	,026	,18554	,08291	,02266	,34842
m9	varyanslar e it kabul edildi inde	2,830	,093	2,056	518	,040	,17359	,08442	,00773	,33944
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,063	517,557	,040	,17359	,08412	,00832	,33886
m12	varyanslar e it kabul edildi inde	2,463	,117	2,557	518	,011	,23821	,09316	,05520	,42122
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,561	515,530	,011	,23821	,09301	,05548	,42094
m13	varyanslar e it kabul edildi inde	,299	,585	2,848	518	,005	,22664	,07957	,07032	,38297
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,851	514,874	,005	,22664	,07948	,07049	,38279
m14	varyanslar e it kabul edildi inde	,493	,483	2,467	518	,014	,20617	,08357	,04199	,37035
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,466	512,154	,014	,20617	,08360	,04193	,37041
m15	varyanslar e it kabul edildi inde	,237	,627	3,283	518	,001	,27781	,08461	,11159	,44403
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			3,275	506,787	,001	,27781	,08482	,11117	,44445
m17	varyanslar e it kabul edildi inde	,126	,723	2,668	518	,008	,21107	,07910	,05567	,36646
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,668	512,864	,008	,21107	,07910	,05567	,36647
m18	varyanslar e it kabul edildi inde	,084	,772	2,841	518	,005	,24804	,08730	,07654	,41955
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,842	513,472	,005	,24804	,08727	,07659	,41950

Tablo.10. Ba ımsız Örnek Küteller için t-Testi - (Medeni Durum)

		Varyanslar e itli i için Levene Test				ortalamaların e itli i için t-testi				
		F	anlamlılık düzeyi	t	serbestlik derecesi	anlamlılık düz. (çift taraflı)	ortalama farkı	farkın st.hatası	%95 güven düzeyi	
								alt limit	üst limit	
m5	varyanslar e it kabul edildi inde	7,382	,007	-2,065	518	,039	-,15569	,07540	-,30383	-,00756
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			-2,071	514,878	,039	-,15569	,07519	-,30341	-,00798
m7	varyanslar e it kabul edildi inde	1,462	,227	-1,996	518	,046	-,15993	,08011	-,31730	-,00256
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			-1,999	517,993	,046	-,15993	,08001	-,31712	-,00274
m8	varyanslar e it kabul edildi inde	,211	,646	-2,162	518	,031	-,15756	,07287	-,30072	-,01439
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			-2,161	515,441	,031	-,15756	,07291	-,30080	-,01431
m12	varyanslar e it kabul edildi inde	,039	,844	2,919	518	,004	,27111	,09289	,08863	,45360
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,917	515,623	,004	,27111	,09294	,08853	,45370
m13	varyanslar e it kabul edildi inde	,752	,386	1,998	518	,046	,15946	,07981	,00267	,31624
	varyanslar e it kabul edilmedi inde			2,000	517,966	,046	,15946	,07974	,00281	,31610

Tablo.11. Tatmini Boyutları ve Demografik Özellikler Arasında Anova ve t-Testi Özeti

Boyut	poliklinik*	ya *	meslek*	kıdem*	Mesleki den.*	cinsiyet**	medeni durum**
m1	F=3,335 p=0,036 0-Y+ p=0,011	F=3,385 p=0,035 (18-29)+, 40 p=0,034 (30,39)+,40 p=0,010	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m2	F=22,060 p=0,000 D-O+ p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,240 p=0,026 erkek	fark yok
m3	fark yok	fark yok	F=3,235 p=0,012 hem -Dr.+ p=0,036 Hizmetli-Dr.+ p=0,002 Hizmetli-teknis.+ p=0,015	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m4	F=16,076 p=0,000 D-O+ p=0,003 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m5	F=6,991 p=0,001 D-Y+ p=0,001 O-Y+ p=0,001	F=6,886 p=0,001 (18-29)-(30-39)+ p=0,008 (40) - (30-39)+ p=0,001	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=-2,071 p=0,039 Evli
m6	F=12,568 p=0,000 D-O+ p=0,029 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m7	F=14,556 p=0,000 D-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	F=3,890 p=0,021 (1-4), (10)+ p=0,005	F=5,415 p=0,005 (1-4), (10)+ p=0,001	fark yok	t=-1,996 p=0,046 Evli
m8	F=11,525 p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,017	F=4,009 p=0,017 (18-29),(30,39)+ p=0,006	F=2,781 p=0,063 Hem -Dr+ p=0,000 Teknis-Dr+ p=0,001 dari-Dr+ p=0,001 Hizmetli-Dr+ p=0,010	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m9	F=13,826 p=0,000 D-O+ p=0,011 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,063 p=0,040 Erkek	fark yok
m10	F=17,339 p=0,000 D-O+ p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,001	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m11	F=5,877 p=0,003 D-Y+ p=0,001 O-Y+ p=0,018	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m12	F=19,322 p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,561 p=0,011 Erkek	t=2,919 p=0,004 Bekar

Tablo.11. Tatmini Boyutları ve Demografik Özellikler Arasında Anova ve t-Testi Özeti (devam)

Boyut	poliklinik*	ya *	meslek*	kıdem*	Mesleki den.*	cinsiyet**	medeni durum**
m13	F=20,150 p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,848 p=0,005 erkek	t=1,998 p=0,046 Bekar
m14	F=19,304 p=0,000 D-O+ p=0,001 D-Y+ p=0,001 O-Y+ p=0,001	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,467 P=0,014 erkek	fark yok
m15	F=18,817 p=0,000 D-O+ p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=3,275 P=0,001 Erkek	fark yok
m16	F=8,650 p=0,000 D-O+ p=0,025 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,007	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m17	F=18,540 p=0,000 D-Y+ p=0,000 O-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,668 P=0,008 erkek	fark yok
m18	F=22,614 p=0,000 D-O+ p=0,000 D-Y+ p=0,000	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok	t=2,841 p=0,005 erkek	fark yok
m19	F=6,477 p=0,002 D-O+ p=0,013 D-Y+ p=0,000	fark yok	F=2,554 p=0,038 Hizmetli, Dr+ p=0,003 Hizmetli,Hem + p=0,037	fark yok	fark yok	fark yok	fark yok
m20	F=4,747 p=0,009 D-Y+ p=0,036 O-Y+ p=0,002	fark yok	F=3,675 p=0,006 Hem .,Dr+ p=0,045 dari, Dr.+ p=0,045 Hizmet.Dr+ p=0,000	F=4,925 P=0,008 (1-4),10+ P=0,003	F=3,192 P=0,042 (1-4), 10+ P=0,013	fark yok	fark yok

* ANOVA testi, ** t-Testi