

**ÖRGÜTLERDE MESLEKİ ÖZERKLİK SORUNU VE SÜLEYMAN DEMİREL
ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ'NDE
AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

Yrd. Doç. Dr. Hulusi DOĞAN
Adnan Menderes Üniversitesi
Nazilli MYO

Dr. Ali CAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi

ÖZET

Bu çalışma mesleki özerkliğin kavramsal analizi ile örgüt ve işgören başarısındaki kilit rolü üzerinde odaklanmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, yöneticilerin mesleki özerklik algıları ve beklentileri ile bunlar arasında bir fark olup olmadığını Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde yapılan ampirik bir araştırmayla ortaya koymaktır. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapmakta olan yöneticilerin mesleki özerklik algıları ile beklentileri arasında farklar olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Buna göre Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapmakta olan yöneticilerin özellikle gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algılarının oldukça düşük, beklentilerinin ise yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Benzer şekilde araştırma sonuçları hastane yöneticilerinin mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentilerinin diğer meslek grubunda bulunan (doktor, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel) yöneticilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki özerklik, bağımsız uygulama.

**The Issue Of Job Autonomy in Organizations and An Empirical Study in
The Health Research and Practice Centre Of Suleyman Demirel University**

ABSTRACT

This study focuses on the conceptual analysis of job autonomy and its critical role for organization and employee success. The aim of this study is to investigate managers' perceptions and expectations for job autonomy as well as whether a difference exists between their perceptions and expectations by an empirical research carried out in the Health Research and Practice Centre of Suleyman Demirel University. The results show that there is an outstanding difference between managers' perceptions and expectations for job autonomy. Research findings show that managers' effect level on their pay is very low, but their expectations are very high. According to the research results, hospital managers' perceptions and expectations for job autonomy are higher than that of other (doctor, nurse, health technician, administrative staff) manager groups.

Key Words: Job autonomy, independent practice.

GİRİŞ

Günümüz örgütleri için kilit değer konumunda nitelendirilebilecek unsurlar arasında insan kaynaklarının ilk sıralarda yer aldığı açıktır. Özellikle bilgi tabanlı bir rekabet avantajının egemen olduğu, bir başka ifadeyle bilgi ekonomisinin ağırlık kazandığı bir süreçte bireyin örgüt ve toplum yaşamındaki rol ve konumunda da önemli değişimler gözlemlenmesi olağandır. Son yıllarda örgüt yönetiminde öğrenen organizasyon, bilgi yönetimi, yetenek tabanlı strateji ya da entellektüel sermaye gibi kavramların ağırlık kazanması da rekabette fiziksel unsurlardan öte, bilgi ve beceriler potansiyelinin dolayısıyla da bireyin ön plana çıkışının önemli göstergeleri anlamına gelmektedir. Bilginin üretimin girdisi ve çıktısı konumuna dönüştüğü bu süreçte bireyin yenilik ve yaratıcılığın, bir başka ifade ile bilgi keşfi ve kullanımının temel kaynağı konumunda olduğu son derece açıktır (Tekeli, 2002: 15-43).

Bireyin örgüt içerisindeki bu hassas konumu beraberinde sahip olduğu bilgi ve beceriler düzeyi ile bunun örgüt amaçlarına en etkin şekilde nasıl yansıtılabileceği konusunu gündeme getirmektedir. Dolayısıyla günümüz örgütleri bir yandan iyi yetişmiş bireyleri istihdam edebilme, bir yandan da onları çağın gerektirdiği bilgilerle donatma ve örgüt içerisinde tutabilme çabası içerisinde bulunmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde mesleki özerkliğin bireysel bilgi ve becerinin örgüt hedeflerine yansıtılması ile birlikte motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi son derece hassas konularda adeta bir güvence rolü gördüğü söylenebilir (Keenan, 1999: 561; Kaufeld vd, 2004: 79-83; Fung-Kam, 1998: 355-363). Dolayısıyla bireyin örgüt içerisindeki mesleki özerklik algısı ile beklentilerine yönelik yapılacak araştırmaların da örgütü hedeflerine taşıyacak doğru ve tutarlı stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması açısından önemli bir kaynak özelliği taşıdığı açıktır.

MESLEKİ ÖZERKLİK KAVRAMI

Özerklik kavramının “bağımsızlık” ya da “bağımsız şekilde iş yapabilme olanağı” gibi sözlük anlamlarının yanı sıra, çeşitli bilim adamlarınca çok farklı tanımlamalarının yapıldığını görmekteyiz. Örneğin; Gillon (1995: 60) özerkliği, “düşünme, karar alma ve bunlara dayalı olarak bağımsız şekilde hareket edebilme becerisi” şeklinde tanımlarken, Wilensky (1964: 146), kavrama kendi kendini kontrol etme ve uzmanlık alanı içinde hareket etme yetkisini eklemektedir. Bir anlamda Wilensky “bireyin uzmanlık alanı ya da düzeyinin onun hareket alanını ve serbestliliğini belirleyen en önemli ölçüt olduğunu” vurgulamaktadır. Kısaca Wilensky bu tür bir tanımlamayla özerkliğin de bir sınırı olduğunu ve bireyin her konu ve alanda istediği gibi davranamayacağı ya da davranmaması gerektiğinin önemine işaret ederek, konuyu biraz daha mesleki alana çekmektedir. Diğer yandan Meiksins ve Watson (1989: 562) kavramın içeriğini biraz daha genişleterek özerkliği, “bir hareketi ya da olaylar dizisini başlatabilme ve sonuçlandırabilme, yapılacak işin kapsamını, yöntemini ve hızını kontrol edebilme kabiliyeti” olarak tanımlamaktadır (Kılıç, 1998: 29-30). Daha açık bir ifadeyle Meiksins ve Watson özerklikte bireyin bir iş ya da olayı başlatabilme kabiliyetinin yanı sıra onun içeriğine, uygulanacak yöntemin tercihine ve işleyiş sürecine müdahale etme yetkisinin bulunması gerektiğini belirtmektedirler. Tüm bu açıklamalar ise bizi bir mesleki özerklik tanımlamasında şu temel unsurların bulunması gerektiği sonucuna götürmektedir (Keenan, 1999: 558; Gillon, 1995: 60; Meiksins ve

Watson, 1989: 562; Kılıç, 1998: 30-41; Smith vd., 2003: 709-731; Gagne ve Deci, 2005: 331-362):

- *Bilgi*: Mesleki özerkliğin temel bileşenlerinin başında bilginin bulunduğu açıktır. Bilgi kavramıyla özerkliğin belirli bir uzmanlık ya da etki alanı içerisinde geçerli olması gerektiği vurgulanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle bilgi mesleki özerklik için mesleğin gerektirdiği entelektüel altyapıya, donanımına sahip olmayı ifade etmektedir. Bu bağlamda bilgi mesleki özerkliğin olmazsa olmazı, ön koşuldur da denilebilir.

- Ayrıca mesleğin gerektirdiği doğru karar alma ve işlem eylemlerini belirleyebilme ve uygulayabilme adına gereken tüm verilere kolaylıkla ulaşabilme ve örgüt içi kaynaklardan en etkin şekilde yararlanabilme de yine bilgi başlığı altında değerlendirilmektedir. Bir anlamda bilgi ile özerkliğin başıboşluk anlamına gelmeyeceği kimlerin meslek mensubu olarak kabul edilmesinde hangi bilgi, belge, ölçüt ya da kayıtlara ihtiyaç duyulacağı ile bu konularda yasa koyuculara ve uygulayıcılara da önemli görevler düştüğü dile getirilmektedir.

- *Bağımsızlık (İrade Serbestliği)*: Bağımsızlık bireyin uzmanı olduğu mesleği ya da göreviyle ilgili olarak özgür şekilde karar verme serbestliğinin olması gerektiği anlamına gelmektedir. Birey alanında çok iyi yetişmiş, bilgili ve deneyimli biri olsa bile uzmanlık alanıyla ilgili konularda karar alma serbestliğine sahip değil ise, mesleki özerkliğin temel bileşenlerinden bir tanesinin en baştan yok olduğu anlamı ortaya çıkacaktır.

- *Kıyaslama Gücü*: Birey ya da grup olarak özerkliğe sahip olmanın temel bileşenlerinden bir tanesi de kıyaslama, bir başka ifadeyle ayırım yapabilme yeteneğidir. Doğru karar alma sürecinin başında da alternatifleri bilgiye dayalı olarak sonuçları yönüyle karşılaştırabilme becerisi yer almaktadır.

- *Karar Alma Becerisi/Kapasitesi*: Mesleki alanda tanınan özerklik, şüphesiz bireyin bunu en iyi şekilde değerlendirdiği anlamına gelmeyecektir. Özerklik, bireyin kendisine sunulan serbestlik ve bağımsızlık ortamını en iyi şekilde kullanabilme becerisiyle ilişkilidir (Dwyer vd, 1992: 17-23). Dolayısıyla karar alma yeteneğine sahip olmayan bireylere tanınacak özerklik, örgüt içinde hoş kavramların kulağa çalınmasından öteye gidemeyecektir.

- *Kararlılık*: Birey ya da grubun özerk olma ya da kendilerine tanınan özerkliği kullanma yönünde arzulu ve kararlı olmaları önemlidir. Kısaca özerklik bireysel iradenin ön plana çıkışında pasif değil, aksine olabildiğince aktif olmayı gerektirmektedir.

Yukarıda sözü edilen ilkeler doğrultusunda bir tanımlama yapmamız gerekir ise mesleki özerklik için “bir birey ya da grubun belirli bir etki alanı içerisinde bilgi, beceri

ve deneyime dayalı olarak bir iş ya da eylemle ilgili kıyaslama, karar verme ve sonuçlandırma yeteneğini bağımsız ve serbest olarak kullanma becerisidir” diyebiliriz.

Diğer yandan mesleki özerkliğin işgören davranış ve tutumlarıyla olan ilişkisi de birçok çalışmada konu edilmektedir. Örneğin, Dodd ve Ganster (1996: 329-347) 197 gönüllü işgören üzerinde yaptıkları bir çalışmada mesleki özerklik ve görev türü etkileşiminin işgören verimliliği üzerine olan etkisini irdelemiştir. Araştırma sonuçları, zengin içerikli/tekdüze olmayan görev türlerinde mesleki özerkliğin artırmanın işgören verimliliğini % 16 düzeyinde artırdığını; buna karşın düşük içerikli/tekdüze olan görev türlerinde ise mesleki özerkliğin artırmanın işgören verimliliğine bir katkısı olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmada, mesleki özerklik ve geribildirim arasında da karşılıklı bir etkileşim olduğu ve bu anlamda yüksek özerklik gerektiren görevlerde geribildirim artırmanın işgören verimliliğine olumlu yönde katkı sağladığı, ancak düşük özerklik gerektiren görevlerde geribildirim artırmanın ise işgören verimliliğine önemli sayılabilecek bir katkı sağlamadığı belirlenmiştir.

Mesleki özerklik ile iş tatmini arasındaki ilişki de birçok çalışmaya konu olmuştur. Mesleki özerklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin geçici ve daimi kadroda bulunan işgörenler için de geçerli olduğu çalışmalarda dikkat çeken bulgular olarak yer almaktadır (Loher, vd., 1985: 280-289; Thatcher, vd., 2002: 231-261; Sankar ve Yeong, 1997: 15-21). Ancak Galup ve arkadaşlarının (2008: 58-68) Güney Florida’da yerleşik 3 işletmenin Enformasyon Bölümlerinde çalışan toplam 169 işgören üzerinde yaptıkları araştırma sonuçları ise daimi işgörelere sağlanan mesleki özerkliğin, geçici işgörelere sağlananlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Öte yandan bir dizi araştırma sonuçları mesleki özerklik ile mesleki statü arasında da güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Nitekim bu çalışmalar bireyin liderlik ve sorumluluk alabilme yeteneğine bağlı olarak mesleki özerkliğinin de artırılmasına ilişkin öneriler içermektedir (Cenker ve Pearson, 1993: 22-28; Lengermann, 1972: 665-675). Benzer şekilde Kalbers ve Cenker (2008: 327-347) de muhasebeciler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, mesleki deneyimle mesleki özerklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ancak aynı çalışmanın ortaya koyduğu bir başka çarpıcı sonuç ise mesleki özerklik ile rol belirsizliği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğudur.

Mesleki özerlikle ilgili olarak hastane çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar da ilginç bulgular içermektedir. Örneğin Kam’ın (1997: 355-363) Hong Kong’da görev yapmakta olan 190 hemşire üzerinde yaptığı araştırma mesleki özerklik, mesleki statü ve ücretin hemşirelerin iş tatminini etkileyen en önemli üç değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Kam’ın bu bulguları hastane personeli üzerinde yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla da paralellik taşımaktadır (Slocum, vd., 1972: 338-342; Slavitt, vd., 1978: 114-120; Johnston, 1991: 503-513; Lau, 1991: 31-35; Ross and Reskin, 1992: 134-148). Hastane personeli üzerinde yapılan çalışmaların ortaya koyduğu bir başka çarpıcı bulgu ise, bir meslek/görevdeki özerklik arttıkça, çalışanda alacağı ücretin de artacağı

yönünde genel bir algı ve beklentinin olduğudur (Pooyan, vd. 1990: 255-258; Mottaz, 1988: 57-74).

İşgörenlerin mesleki özerklik algıları ile beklentileri arasında da farklılıklar olabileceği bilinmektedir. Nitekim Lengermann, (1972: 665-675) daha 70'li yılların başında yapmış olduğu bir araştırmayla da bunu bir anlamda doğrulamıştır. Ancak aynı örgütte görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklik algıları ve beklentileri arasında da farklılıklar olup olmadığı bir merak konusudur. Dolayısıyla bu araştırmanın temel hareket noktasını, "Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin mesleki özerklik algı ve beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır" hipotezi oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hastanesi)'nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki (hekim, hemşire, hastane yöneticisi, idari personel, diğer sağlık personeli) yöneticilerin mesleki özerkliğe ilişkin algı ve beklentileri arasında bir fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada test edilecek olan temel hipotezler ve bunlara ait alt hipotezler şunlardır:

H₁: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklikle ilişkili algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, görevlerin niteliği ve miktarına etki edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, işleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1d}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, işleri kontrol edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1e}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, kaynak kullanımını kontrol edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1f}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, verdikleri hizmetlere katkı sağlamaları yönünden diğer personelin faaliyetlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H₂: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklikle ilişkili beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, görevlerin niteliği ve miktarına etki edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, işleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, işleri kontrol edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2e}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, kaynak kullanımını kontrol edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2f}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, verdikleri hizmetlere katkı sağlamaları yönünden diğer personelin faaliyetlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın Önemi

Günümüz örgütlerinde bireylerin mesleki alanda uzmanlaşmaları, tam anlamıyla birer profesyonel olabilmeleri sürecinde kendilerine yeterince esnek ve özerk bir çalışma ortamının sunulması kaçınılmazdır. Konu hastaneler ve bu hastanelerde insan sağlığına hizmet gibi kutsal bir görevi yerine getirmekte olan hekim ya da hemşireler olduğunda, sözü edilen mesleki özerkliğin önemi ve önceliği en az bir kat daha artmaktadır. Tıpta Türkiye adına çarpıcı araştırmaların öne çıkması, dünya çapında tıp adamlarının yetişmesi, en önemlisi de tüm insanlık adına önemli buluş ya da gelişmelerin ortaya konması bağlamında Türkiye hastanelerinde görev yapmakta olan bireylere mesleki açıdan ne derece özerk bir ortam sunulduğu öncelikle araştırılması gereken konuların başında yer almaktadır. Üniversite hastaneleri başta olmak üzere sağlık hizmeti vermekte olan diğer tüm kuruluşlarda bu kapsamda yapılacak olan genel ya da özel içerikli araştırmalar, konuyla ilgili doğru strateji ve politikaların geliştirilmesi adına hem ülke, hem de örgüt yöneticilerine önemli bir kaynak, rehber özelliği taşıyacaktır. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklik algı ve beklentilerini ortaya koymasından da bu araştırma, Türkiye ve onun önemli bir sağlık örgütünün hedeflerine katkı yapabilmesi yönüyle önemli bir görevi yerine getirme rolü üstlenmiş bulunmaktadır.

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE YÖNTEMİ

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın ana kitlesini Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hastanesi) oluşturmaktadır. Bu kapsamda sözü edilen merkezde alt, orta ve üst kademede yönetici olarak görev yapmakta olan 224 çalışan araştırma örneklemine alınmış ve araştırma, SDÜ Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Başhekimliği'nin 16.06.2004 tarih ve 934 sayılı izni dahilinde yürütülmüş ve 3 ay içerisinde tamamlanmıştır. Dağıtılan 224 adet anketten 195'ine cevap alınabilmiştir. Araştırma amacı ve içeriği açısından değerlendirilebilir olan anket sayısı ise 182'de kalmıştır. Cevaplandırılan anket oranının % 81.25 olması yönüyle araştırmaya katılımın oldukça yüksek düzeyde seyrettiği söylenebilmektedir.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada birinci derecede veri toplamada oldukça kullanışlı ve yapısı gereği standartlaştırmaya çok daha elverişli olması nedeniyle anket yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde alt, orta ve üst düzey kademede yönetici olarak görev yapmakta olan çalışanlara uygulanan ve tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşan bu anketler yoluyla elde edilmiştir. Toplam 44 sorudan oluşan anket formundaki soruların ilk 11'i yöneticilerin demografik özelliklerini, kalan 33'ü ise yöneticilerin, mesleki özerklik algıları ile beklentilerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Sözü edilen 33 sorunun ikisi (16. ve 25.nci sorular) beş alt değişkenden oluşurken, soruların hazırlanmasında 5'li Likert ölçeği ("hiç/çok az" ifadesi için 1, "az" ifadesi için 2, "orta" ifadesi için 3, "yüksek" ifadesi için 4 ve "çok yüksek" ifadesi için 5) kullanılmıştır. Her soru yöneticilerin algı (a. Şimdi ne kadar?) ve beklentilerini (b. Ne kadar olmalıdır?) ölçmeye yönelik iki alt değişkenden oluşmaktadır.

Yazarlar tarafından Mustafa Kılıç (1998) ve Lengermann'ın (1972) çalışmalarından da büyük ölçüde yararlanılarak hazırlanan anket sorularına ilişkin güvenilirlik testi yapılmış ve bu test sonucunda birinci grupta yer alan (yöneticilerin gelirlerine etki edebilmelerine ilişkin algı ve beklentilerini ölçmeye yönelik) ilk 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin 0.519 olduğu belirlenmiştir. İkinci grupta yer alan (yöneticilerin görevlerin niteliği ve miktarına etki edebilmelerine ilişkin algı ve beklentilerinin belirlenmesine yönelik) diğer 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0.592 olurken, üçüncü gruptaki (yöneticilerin işleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin algı ve beklentilerinin belirlenmesine yönelik) dört sorunun Cronbach alfa değeri de 0.801 olarak belirlenmiştir.

Dördüncü grupta yer alan (yöneticilerin işleri kontrol edebilmelerine ilişkin algı ve beklentilerini ölçmeye yönelik) 3 soru ile beşinci grubu oluşturan (yöneticilerin kaynak kullanımını kontrol edebilmelerine ilişkin algı ve beklentilerini ölçmeye yönelik) 8 soru ve 5 alt değişkenli tek sorunun geçerlilik değerleri ise sırasıyla 0.733 ve 0.818'dir. Son olarak altıncı grupta yer alan (yöneticilerin verdikleri hizmetlere katkı sağlamaları yönünden diğer personelin faaliyetlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algı ve beklentilerine yönelik) 5 alt değişkenli son sorunun Cronbach alfa değeri ise 0.947'dir. Özet olarak ilk iki gruptaki soruların güvenilirliği orta düzeyde kalırken, diğer tüm grupların güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Anket formu ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmeye alınmış ve farklı meslek grubundaki yöneticilerin mesleki özerkliğe ilişkin algı ve beklentileri arasında % 95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı tek-yönlü varyans (One-way Anova-Tukey) analizi ile test edilmeye çalışılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Tablo 1'de de görüleceği üzere araştırma örnekleminin % 42.9'u erkek, % 57.1'i ise kadın yöneticilerden oluşmaktadır. % 81.3'ü evli olan bu yöneticilerin % 44.5 gibi büyük bir çoğunluğu da 31-40 yaş arası dilimde yer almaktadır. 20-30 yaş arası dilimde olanların oranının % 33 olduğu da göz önüne alındığında, SDÜ Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin genelde genç bir yönetici kitlesi tarafından idare edildiğini söylemek olanaklıdır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni Durum</i>		
Bay	78	42.9	Evli	148	81.3
Bayan	104	57.1	Bekar	27	14.8
			Dul(Boşanmış)	7	3.8
<i>Meslek Grubu</i>			<i>Yaş</i>		
Hekim	74	40.7	20-30	60	33.0
Hemşire	43	23.6	31-40	81	44.5
Hastane Yöneticisi	19	10.4	41-50	25	13.7
İdari Personel	28	15.9	51-60	1	0.5
Diğer Sağlık Pers.	18	9.9	Cevapsız	15	8.2
<i>Mesleki Tecrübe</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
1-5 yıl	35	19.2	Tıp Fak. Mezunu	86	47.3
6-10 yıl	52	28.6	Sağlık İdaresi YO	2	1.1
11-15 yıl	53	29.1	İİBF	5	2.7
16-20 yıl	30	16.5	Hemşirelik YO	25	13.7
21-25	11	6.0	Diğer Lisans	14	7.7
26 ve üzeri	1	0.5	Ön Lisans	34	18.7
<i>Personel Yapısı</i>			Lise	16	8.8
Akademisyen	98	53.8	<i>Dekan/Yrd</i>		
İdari Personel	84	46.2	Dekan/Yrd 3	1.6	
<i>Görev Unvanı</i>			Başhekim(yrd)	4	2.2
Rektör/yrđ	2	1.1	Komite Üyesi	13	7.1
Fak./Yön Kur.Üyesi	2	1.1	Hemşirelik Md/Yrd	2	1.1
Has. Yön Kur.Üyesi	5	2.7	Merkez Md 2	1.1	
Başmüdür/Md/Yrd	4	2.2	ABD Bşk	16	8.8
DS İş/Say Md/Yrd	5	2.7	Kıdemli Asistan	35	19.2
Bölüm Bşk/Yrd	4	2.2	Bölüm(Birim) Sorum.	40	22.0
Bilim Dalı Bşk	6	3.3			
Sorumlu Hemşire	39	21.4			

Hekim (% 40.7) ve hemşirelerin (% 23.6) ağırlıkta olduğu bu yönetici kitlesinin yarısından fazlasını (% 53.8) da akademisyenlerin oluşturduğu görülmektedir. Diğer yandan mesleki deneyimin ortalama olarak 10 ile 15 yıl arasında sığıdığı (tam olarak 11.31) bu yöneticiler kitlesinde tıp fakültesi mezunlarının % 47.3'lük bir oranla ilk sırada yer aldığı görülürken, bunu % 18.7 ile ön lisans, % 13.7 ile de hemşirelik yüksekokulu mezunlarının takip ettiği gözlemlenmektedir. İktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunu olan yöneticilerin oranı ise % 2.7'de kalmaktadır. Görev unvanı itibariyle bakıldığında da bölüm/birim sorumlusu (% 22.0), sorumlu hemşire (% 21.4), kıdemli asistan (% 19.2) ve ana bilim dalı başkanlığının (% 8.8) yönetici sınıfları dağılımında ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Yöneticilerin Mesleki Özerklik Algı ve Beklentileri

Tablo 2'de farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin mesleki özerklik algı ve beklentilerine ilişkin araştırma bulguları ve yapılan varyans analizi (One-way Anova) sonuçları görülmektedir. Buna göre farklı meslek grubundaki yöneticilerin gelirlere etki edebilme düzeyine ilişkin algı ve beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Meslek Gruplarına Göre Yöneticilerin Mesleki Özerklik Algı ve Beklentileriyle İlgili Varyans (One-Way Anova) Analizi Sonuçları

Değişkenler		Hekim (74)	Hemşire (43)	İdari Per. (28)	Dğ. Sağ. Per. (18)	Hast. Yön. (19)	Genel Top. (182)	F	P<0,05
Gelirlere etki edebilme düzeyine ilişkin algı ve beklentiler	Algı	1,86	1,80	1,89	2,15	2,25	1,92	2,673	0,034
	Beklenti	3,93	3,78	3,59	3,45	4,22	3,82	5,796	0,000
1. Ücret/maaşın belirlenmesine etki edebilme	Algı	1,15	1,23	1,25	1,39	1,11	1,20	0,881	0,477
	Beklenti	3,69	3,53	3,43	3,22	3,74	3,57	1,150	0,335
2. Maaş dışı gelir elde edebilme	Algı	2,26	2,16	2,25	2,67	2,74	2,32	1,780	0,135
	Beklenti	4,07	4,00	3,71	3,89	4,37	4,01	1,750	0,141
3. İş yükü ile alınan ücret/maaş arasındaki ilişki	Algı	1,96	2,02	2,18	2,44	2,05	2,07	1,112	0,352
	Beklenti	4,23	4,00	3,89	3,61	4,42	4,08	4,072	0,003
4. İşin miktarını belirleyebilme	Algı	2,11	1,81	1,89	2,11	3,11	2,11	4,338	0,002
	Beklenti	3,74	3,60	3,36	3,11	4,37	3,65	4,700	0,001
Görevlerin niteliği ve miktarını kontrol edebilme düzeyine ilişkin algı ve beklentiler	Algı	2,63	2,38	2,55	2,70	3,38	2,64	6,120	0,000
	Beklenti	3,86	3,59	3,65	3,48	3,82	3,72	2,111	0,081
5. İşin nasıl yapılacağı konusundaki serbestlik	Algı	2,72	2,42	2,68	2,72	3,68	2,74	4,686	0,001
	Beklenti	4,05	4,14	4,00	3,72	4,32	4,06	1,393	0,238
6. İşin ve görevlerin sınırlarını belirleyebilme	Algı	2,64	1,84	2,36	2,28	3,47	2,46	7,647	0,000
	Beklenti	4,16	4,37	3,93	3,56	4,21	4,12	2,712	0,032
7. Uzmanlık alanının dışındaki işleri yapma	Algı	2,47	2,70	2,75	2,89	2,95	2,66	0,765	0,549
	Beklenti	3,15	1,95	2,71	2,83	2,68	2,72	4,841	0,001
8. İşler için ayrılan zamanın tatmini	Algı	2,72	2,60	2,43	2,94	3,42	2,74	2,766	0,029
	Beklenti	4,09	3,91	3,96	3,83	4,11	4,01	0,617	0,651
İşleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin algı ve beklentiler	Algı	2,68	2,16	2,64	2,66	3,55	2,64	7,823	0,000
	Beklenti	4,12	4,02	4,23	3,86	4,32	4,12	1,554	0,189
9. İşleri seçme konusundaki serbestlik	Algı	2,36	1,70	1,96	2,39	3,32	2,25	7,449	0,000
	Beklenti	4,01	3,93	3,96	3,56	4,16	3,96	1,119	0,349
10. İşle ilgili yetkili olma	Algı	2,88	2,56	2,96	2,89	3,79	2,91	4,016	0,004
	Beklenti	4,07	4,05	4,36	3,78	4,32	4,10	1,434	0,225

Tablo 2'nin devamı

Değişkenler		Hekim (74)	Hemşire (43)	İdari Per. (28)	Dğ. Sağ. Per. (18)	Hast. Yön. (19)	Genel Top. (182)	F	P<0,05
11.İşle ilgili herhangi bir kısıtlamaya maruz kalmadan uygulayabilme konusundaki serbestlik	Algı	2,76	2,14	4,29	4,06	4,42	2,71	5,883	0,000
	Beklenti	4,14	3,98	2,86	2,50	3,53	4,14	0,843	0,500
12.İşle ilgili doğruluğuna/yararına inanılan her şeye karar verip uygulayabilme	Algı	2,74	2,28	2,86	2,50	3,53	2,71	5,010	0,001
	Beklenti	4,38	4,16	4,32	4,06	4,42	4,29	1,147	0,336
İşleri kontrol edilebilmeye ilişkin algı ve beklentiler	Algı	2,17	1,87	1,90	2,12	3,59	2,20	14,020	0,000
	Beklenti	4,12	3,97	3,92	3,75	4,42	4,05	2,263	0,064
13.Yöntem değişikliklerine etki edebilme	Algı	2,43	2,05	2,07	2,33	3,68	2,41	7,414	0,000
	Beklenti	4,05	3,91	3,93	3,83	4,37	4,01	1,308	0,269
14.Eleştiri yapabilme	Algı	2,22	1,91	1,86	2,06	3,84	2,24	12,703	0,000
	Beklenti	4,20	4,09	3,93	3,78	4,37	4,11	1,536	0,194
15.Eleştirilerin etkili olması	Algı	1,88	1,67	1,79	2,00	3,26	1,97	8,566	0,000
	Beklenti	4,11	3,93	3,93	3,67	4,53	4,04	1,868	0,118
Kaynak kullanımını kontrol edilebilmeye ilişkin algı ve beklentiler	Algı	2,68	2,53	2,27	2,46	3,20	2,61	5,286	0,000
	Beklenti	4,27	4,03	3,52	3,84	4,51	4,08	5,727	0,000
16.İdari personelin yeterliliği	Algı	2,24	2,12	2,18	2,50	2,84	2,29	1,142	0,338
	Beklenti	4,12	3,56	3,96	1,96	4,53	3,97	1,638	0,167
17.Hemşirelerin yeterliliği	Algı	2,11	2,81	1,11	1,72	3,00	2,32	7,137	0,000
	Beklenti	3,61	4,65	1,96	2,89	4,42	4,01	10,123	0,000
18.Diğer sağlık personelinin yeterliliği	Algı	2,01	1,60	1,18	1,72	3,05	1,87	3,729	0,006
	Beklenti	3,57	3,12	1,21	2,94	4,32	3,30	3,545	0,008
19.Hekimlerin yeterliliği	Algı	2,86	1,84	2,11	2,11	3,11	2,27	8,492	0,000
	Beklenti	4,36	3,30	3,36	3,11	4,37	3,62	8,022	0,000
20.Hastane yöneticilerinin yeterliliği	Algı	2,15	1,74	1,50	1,89	3,32	2,05	3,640	0,007
	Beklenti	3,84	3,26	2,21	2,89	4,53	3,43	4,401	0,002
21.Tıbbi malzeme ve makine-teçhizatın yeterliliği	Algı	2,69	2,65	2,25	2,89	3,16	2,68	2,298	0,061
	Beklenti	4,74	4,67	3,82	4,67	4,68	4,57	5,409	0,000

Tablo 2'nin devamı

Değişkenler		Hekim (74)	Hemşire (43)	İdari Per. (28)	Dğ. Sağ. Per. (18)	Hast Yön. (19)	Genel Top. (182)	F	P<0,05
22. Binanın yeterliliği	Algı	3,12	3,00	3,14	3,06	3,63	3,14	1,090	0,363
	Beklenti	4,70	4,63	4,46	4,67	4,63	4,64	0,694	0,597
23. Finansal kaynakların yeterliliği	Algı	2,38	2,28	2,43	2,28	2,89	4,51	1,507	0,202
	Beklenti	4,62	4,37	4,21	4,56	4,74	2,66	1,978	0,100
24. Arşiv ve diğer kayıt hizmetlerinin yeterliliği	Algı	2,46	2,84	2,57	2,83	3,05	2,66	1,750	0,141
	Beklenti	4,66	4,21	4,14	4,56	4,74	4,47	3,268	0,013
25. Arşiv ve diğer kayıt hizmetlerinden yararlanabilme	Algı	2,96	2,74	2,71	2,89	3,32	2,90	1,115	0,351
	Beklenti	4,62	4,37	4,07	4,22	4,68	4,45	3,043	0,019
26. Teknoloji ve altyapı hizmetlerinden yararlanabilme	Algı	3,09	3,09	3,11	3,00	3,53	3,13	1,037	0,390
	Beklenti	4,64	4,70	4,57	4,78	4,74	4,66	0,410	0,801
27. Teknoloji ve altyapı desteği kullanımı	Algı	3,24	3,16	3,18	3,00	3,58	3,23	1,017	0,400
	Beklenti	4,59	4,67	4,57	4,11	4,74	4,58	2,494	0,045
28. Belirli bir bütçeye göre hareket etme zorunluluğu	Algı	3,61	3,05	3,00	2,44	3,37	3,24	2,758	0,029
	Beklenti	3,51	2,91	3,57	2,61	3,47	3,29	2,167	0,075
Verilen hizmetlere katkı sağlamaları yönünden diğer personelin faaliyetlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algı ve beklentiler	Algı	2,37	1,49	1,12	2,11	3,00	2,01	10,554	0,000
	Beklenti	3,92	2,95	2,11	3,08	4,33	3,37	9,050	0,000
29. İdari personelin faaliyetlerine etki edebilme	Algı	2,15	1,07	1,82	1,94	3,21	1,93	9,233	0,000
	Beklenti	4,01	2,63	3,18	2,83	4,53	3,49	7,753	0,000
30. Hemşirelerin faaliyetlerine etki edebilme	Algı	2,57	2,51	0,82	2,17	2,84	2,27	8,552	0,000
	Beklenti	3,93	3,79	1,57	3,22	4,26	3,50	11,163	0,000
31. Hekimlerin faaliyetlerine etki edebilme	Algı	2,91	1,21	0,61	2,22	2,58	2,05	18,282	0,000
	Beklenti	4,07	2,70	1,61	3,17	4,11	3,28	11,160	0,000
32. Hastane yöneticilerinin faaliyetlerine etki edebilme	Algı	1,85	1,07	1,18	2,06	3,37	1,74	9,673	0,000
	Beklenti	3,73	2,70	2,14	3,22	4,53	3,27	6,363	0,000
33. Diğer sağlık personelinin faaliyetlerine etki edebilme	Algı	2,38	1,63	1,21	2,17	3,00	2,07	5,136	0,000
	Beklenti	3,91	2,95	2,07	3,00	4,26	3,35	5,823	0,000
Meslek Gruplarına Göre Yöneticilerin Genel Mesleki Özerklik Algı ve Beklentileri	Algı	2,36	2,05	2,04	2,32	3,02	2,30	11,539	0,000
	Beklenti	4,05	3,78	3,53	3,60	4,21	3,88	6,209	0,000

Özellikle hastane yöneticilerinin, diğer meslek grubundaki yöneticilere oranla, gelirlere etki edebilme noktasında daha yüksek bir algı ve beklenti içerisinde olduğu dikkat çekmektedir. Bu aynı zamanda “H_{1a}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında fark vardır” hipotezi ($p=0,034<0,05$) ile, “H_{2a}: Farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin beklentileri arasında fark vardır” hipotezinin ($p=0,000<0,05$) kabulü anlamına gelmektedir.

Tablo 2’de yer alan bulgular, farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, görevlerin niteliğine ve miktarına etki edebilme düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu (H_{2a}; $p=0,000<0,05$), ancak beklentileri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığını (H_{2b}; $p=0,081>0,05$) göstermektedir. Nitekim diğer meslek grubundaki yöneticilere oranla, hastane yöneticilerinin görevlerin niteliğine ve miktarına etki edebilme düzeylerine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2’deki değerler yöneticilerin kendilerine verilen işleri kabul edip etmeme ya da seçme gibi bir şanslarının olmadığı, ancak böyle bir olanak ya da olasılığı da genel olarak arzuladıklarını göstermektedir. Ayrıca Tablo 2’deki varyans analizi sonuçları, farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin işleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğunu (H_{1c}: $p=0,000<0,05$); beklentiler açısından ise böyle bir farklılığın gözlemlenmediğini ortaya koymaktadır (H_{2c}: $p=0,189>0,05$). Diğer meslek gruplarındaki yöneticilere oranla yine hastane yöneticilerinin verilen işleri kabul edip etmeme serbestliğine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu ve bunu hekim yöneticilerin izlediği görülmektedir.

Diğer yandan araştırma sonuçları, farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin işleri kontrol edebilmelerine ilişkin algıları arasında da istatistiksel açıdan önemli bir fark olduğunu (H_{1d}: $p=0,00<0,05$) göstermektedir. Özellikle hastane yöneticilerinin bu değişkenle ilgili algılarının diğer yönetici gruplarına göre oldukça yüksek olduğu ve bunu hekim yöneticilerin izlediği görülmektedir. İşleri kontrol edebilme alt değişkeniyle ilgili olarak farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin beklentileri arasında ise istatistiksel açıdan bir fark olmadığı görülmektedir (H_{2d}: $p=0,064<0,05$).

Kaynak kullanımını kontrol edebilmeyle ilişkili alt değişkene bakıldığında ise farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin algı ve beklentileri arasında istatistiksel açıdan önemli farklar olduğu gözlemlenmektedir (H_{1e}: $p=0,000<0,05$; H_{2e}: $p=0,000<0,05$). Tablo 2’deki değerlere bakıldığında “kaynak kullanımını kontrol edebilme” ile ilişkili olarak hastane yöneticilerinin algı ve beklentilerinin diğer yöneticilerinkinden yüksek olduğu ve bunu da sırasıyla hekim ve hemşire yöneticilerin algı ve beklentilerinin izlediği görülmektedir. “Yöneticilerin verdikleri hizmetlere katkı sağlamaları yönünden diğer personelin faaliyetlerine etki edebilme düzeyleri” ile ilişkili alt değişkene bakıldığında da yöneticilerin algı ve beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (H_{1f}: $p=0,000<0,05$; H_{2f}: $p=0,000<0,05$). Hastane yöneticilerinin bu değişkenle ilgili algı ve beklentilerinin diğer yönetici gruplarından yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu alt değişkenle ilgili algı ve beklentiler açısından hastane yöneticilerini hekim, diğer sâplık personeli ve hemşire yöneticilerin izlediği Tablo 2’deki değerlerden anlaşılmaktadır.

Tablo 2’de görülen araştırma bulguları, farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin genel olarak mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olduğunu ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle araştırma sonuçları, “farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklikle ilişkili algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H_1 ($p=0,000<0,05$) ve “farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin, mesleki özerklikle ilişkili beklentileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade olunan H_2 ($p=0,000<0,05$) temel hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir. Nitekim Tablo 2’ye yansıyan değerlere bakıldığında da özellikle hastane yöneticilerinin mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentilerinin diğer meslek gruplarında yer alan yöneticilerinkine göre yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Mesleki özerklikle ilgili algılamada hastane yöneticilerini sırasıyla hekim, diğer sağlık personeli, hemşire ve idari personel yöneticileri; mesleki özerklikle ilgili beklentilerde ise sırasıyla hekim, hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personel yöneticileri izlemektedir. Ayrıca tüm meslek gruplarında bulunan yöneticilerin mesleki özerklikle ilgili beklentilerinin, algılarına oranla yüksek olduğu da Tablo 2’ye yansıyan bir başka bulgu olarak dikkat çekmektedir.

SONUÇ

Araştırma sonuçları farklı meslek gruplarında yer alan yöneticilerin mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentileri arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre hastane yöneticilerinin mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentileri diğer meslek gruplarında yer alan yöneticilerinkine göre oldukça yüksektir. Mesleki özerklikle ilgili algılama açısından hastane yöneticilerini sırasıyla hekim, diğer sağlık personeli, hemşire ve idari personel yöneticileri izlemektedir. Mesleki özerklikle ilgili beklentilerde de ilk sırayı hastane yöneticileri alırken onları sırasıyla hekim, hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personel yöneticileri izlemektedir. İdari personel yöneticilerinin mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentiler açısından son sırada yer aldığı gözlerden kaçmamaktadır. Bir başka ifadeyle mesleki statüye bağlı olarak, mesleki özerklikle ilgili algı ve beklentiler de değişebilmektedir. Nitekim bu sonuç, mesleki özerklikle mesleki statü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna yönelik Cenker ve Pearson’ın (1993: 22-28) ulaştığı araştırma bulgularını da destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçları Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki yöneticilerin mesleki özerklik algıları ile beklentileri arasında önemli farklar olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Nitekim bu bulgu da çalışanların mesleki özerklik algıları ile beklentileri arasında farklılıklar olabileceğine ilişkin daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Lengermann, 1972: 665-675; Kılıç, 1998: 150-193; Kalbers ve Cenker; 2008: 327-347).

Araştırmanın Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi adına da önemli bulgu ve sonuçlar içerdiği gözlerden kaçırılmamalıdır. Araştırma sonuçlarından, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde görev yapmakta olan yöneticilerin özellikle gelirlerine etki edebilme düzeylerine ilişkin algılarının

düşük, beklentilerinin ise yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Benzer şekilde araştırma sonuçları yöneticilerin, görevlerinin niteliğine ve miktarına daha fazla etki edebilmek istediklerini, ancak bunun mevcut koşullar altında pek de olanaklı olmadığını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Kaynak kullanımını kontrol edebilme noktasında da yöneticilerin algı ve beklentileri arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Nitekim yöneticiler kaynak kullanımını kontrol edebilme noktasında kendilerini pasif görmekte ve gelecekte daha etkin olmayı arzu etmektedirler. Bu bağlamda araştırmanın söz konusu merkez ve onun bağlı bulunduğu kurumun tepe yöneticileri için mesleki özerklik adına önemli bir işaret özelliği taşıdığı söylenebilir.

Diğer yandan araştırmanın sadece Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapan yöneticileri kapsadığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla araştırmada ulaşılan sonuç ya da bulguların test edilmesi, kıyaslanması açısından bu ya da buna benzer çalışmaların hem söz konusu merkezde, hem de diğer örgütlerde yinelenmesinin getireceği yararlar da unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Center, W. J. and Pearson, M. A. (1993), "Effects of Firm Size and Job Position on the Perceptions of Work Autonomy Among Accountants", *International Journal of Management*, Vol. 10, No. 1: 22-28.
- Dodd, N. G. and Ganster, D. C. (1996), "The Interactive Effects of Variety, Autonomy, and Feedback on Attitudes and Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17: 329-347.
- Dwyer D. J., Schwartz R. H. and Fox M. L. (1992), "Decision-making autonomy in nursing", *Journal of Nursing Administration*, Vol. 22: 17-23.
- Fung-Kam, L. (1998), "Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 27, No. 2: 355-363.
- Gagne, M., Deci, E.L. (2005), "Self-determination theory and work motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, No.46: 331-362.
- Galup, S. D., Klein, G., and Jiang, J. J. (2008), "The Impacts of job Characteristics on IS Employee Satisfaction: A comparison Between Permanent and Temporary Employees", *Journal of Computer Information Systems*, Summer: 58-68.
- Gillon R. (1995), *Philosophical Medical Ethics*, Wiley Medical, London.
- Johnston, C. L. (1991), "Sources of work satisfaction or dissatisfaction for hospital registered nurses", *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 13, No. 4: 503-513.
- Kalbers, L. W. and Center, W. J. (2008), "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 20, No. 3: 327-347.
- Kaufeld S., Jonas E. and Frey D. (2004), "Effects of a flexible work-time design on employee- and company-related aims", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13: 79-100.
- Keenan J. (1999), "A concept analysis of autonomy", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 29, No. 3: 556-562.
- Kılıç M. (1998), *Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu: Hastane-Hekim İlişkileri*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Lau, S. Y. (1991), "Professionalisation of nursing: current status" *Hong Kong Nursing Journal*, Vol. 57: 31-35.
- Lengermann, J. J. (1972), "Supposed and Actual Differences in Professional Autonomy Among CPAs as Related to Type of Work Organization and Size of Firm", *The Accounting Review*, October: 665-675.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., and Fitzgerald, M. P. (1985), "A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, No. 2: 280-289.
- Meiksins F. P. and Watson M. J. (1989), "Professional Autonomy And Organisational Constraint: The Case Of Engineers", *Sociological Quarterly*, Vol. 30, No. 4: 561-585.
- Mottaz, C. J. (1988), "Work satisfaction among hospital nurses", *Hospital and Health Services Administration*, Vol. 33, No. 1: 57-74

- Pooyan, A., Eberhardt, B. J. and Szigeti, E. (1990), "Work-related variables and turnover intention among registered nurses", *Nursing and Health Care*, Vol. 11, No. 5: 255-258.
- Ross, C. E. and Reskin, B. F. (1992), "Education, control at work and job satisfaction", *Social Science Research*, Vol. 21, No. 2: 134-148.
- Sankar, C. S. and Yeong, W. Y. (1997), "Factors influencing job satisfaction of technical personnel in the U. S., Singapore, and India", *Engineering Management Journal*, Vol. 9, No. 3: 15-21.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmonte, E. B. and Haase, A. M. B. (1978), "Nurses' satisfaction with their work situation", *Nursing Research*, Vol. 27, No. 2: 114-120.
- Slocum, J. W., Susman, G. I. and Sheridan, J. E. (1972), "An analysis of need satisfaction and job performance among professional and paraprofessional hospital personnel", *Nursing Research*, Vol. 24, No. 4: 338-342.
- Smith, S. E., El-Kot, G., Leat M. (2003), "Differentiating work autonomy facets in a non-western context", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 6: 709-731.
- Tekeli İ. (2002), "Bilgi Toplumuna Geçerken Farklılaşan Bilgiye İlişkin Kavram Alanı Üzerinde Bazı Saptamalar", *Bilgi Toplumuna Geçiş*, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Tübitak Matbaası, Ankara.
- Thatcher, J. B., Stepnia, L. P. and Boyle, R. J. (2002), "Turnover of Information Technology Workers: Examining Empirically The Influence of Attitudes, Job Characteristics, and External Markets", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 19, No. 3: 231-261.
- Wilensky H. (1964), "The Professionalization of Everyone?", *The American Journal of Sociology*, Vol. LXX, No. 2.