



## ORJİNAL MAKALE / ORIGINAL ARTICLE

Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi / BAUN Sağ Bil Derg  
Balıkesir Health Sciences Journal / BAUN Health Sci J  
ISSN: 2146-9601- e ISSN: 2147-2238  
Doi: <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.974539>



### Hastane Çalışanlarında Üstünlük Vehmi-İş Tatmini İlişkisi\*

Mihriban GÜDER <sup>1</sup>, Ahmet ALKAN <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta

\* Bu çalışma yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Geliş Tarihi / Received: 26.07.2021, Kabul Tarihi / Accepted: 26.10.2021

#### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmada, hastane çalışanlarında üstünlük vehminin varlığının ve çalışanların iş tatminlerinin incelenerek bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. **Gereç ve Yöntem:** Kesitsel tipte yapılan bu çalışmada Aydın il merkezindeki kamu hastaneleri, üniversite hastanesi ve özel hastanede görevli 407 hastane çalışanına ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen "Hastane Çalışanları Özellikleri" anketi ve 1985'te Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, ANOVA ve t testi yapılmıştır. **Bulgular:** Araştırma sonucunda; hastane çalışanlarının en çok güvenilirlik ve insan ilişkileri, en az mesleki yeterlilik vehmine kapıldıkları görülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi, güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi, beceri vehmi, mesleki yeterlilik vehmi ile içsel tatmin ve dışsal tatminleri arasında, duygu kontrolü vehmi ile dışsal tatminleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. **Sonuç:** Hastane çalışanlarında üstünlük vehminin iş tatminini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Üstünlük Vehmi, İş Tatmini, Hastane Çalışanları, Sağlık Çalışanları.

### The Relationship of Superiority Bias-Job Satisfaction in Hospital Staff

#### ABSTRACT

**Objective:** It was aimed to investigate the relationship between the existence of superiority bias and job satisfaction in hospital employees. **Materials and Methods:** In this cross-sectional study, 407 hospital employees working in public hospitals, university hospitals and private hospitals in Aydın city center were reached. Questionnaire technique was used as a data collection tool. "Hospital Staff Characteristics" developed by the researcher and "Job Satisfaction Scale" which was translated into Turkish by Baycan in 1985 and whose validity and reliability studies were conducted were used. Descriptive statistics, correlation analysis, ANOVA and t-test were performed. **Results:** It has been observed that hospital staff are most likely to have the reliability and human relations bias, the least to professional competence bias. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a negative significant relationship between the social and professional sensitivity bias, reliability and human relations bias, skill bias, professional competence bias, internal and external satisfaction, emotional control bias and external satisfaction of the hospital staff. **Conclusion:** It has been concluded that the superiority bias in hospital staff reduces job satisfaction.

**Key words:** Superiority Bias, Job Satisfaction, Hospital Staff, Healthcare Professionals.

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** Mihriban GÜDER, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta, Türkiye.

**E-mail:** [mihribanguder@hotmail.com](mailto:mihribanguder@hotmail.com)

**Bu makaleye atf yapmak için / Cite this article:** Güder, M., & Alkan, A. (2022). Hastane çalışanlarında üstünlük vehmi-iş tatmini ilişkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1):59-68. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.9745393>

©Copyright 2022 by the Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi.



BAUN Sağ Bil Derg 2022 OPEN ACCESS <https://dergipark.org.tr/pub/balikesirsbd>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

## GİRİŞ

Geçmişten günümüze bazı bireylerin diğer bireylere göre kendilerinin daha üstün olduğu düşüncesine kapıldıkları görülmektedir. Toplumdaki her kesimden insanda görülebilecek bu durumun hastane çalışanlarında da ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Hastane çalışanlarında toplumun onlara yüklediği anlam, tarihte tıp mesleğinin yeri, insanlara yeniden hayat bahsetme algısı, hayata yeniden döndürme ve buna bağlı olarak tanrı gibi görülmeleri, tıbbın otorite olması, bilgi asimetrisi gibi faktörlerden dolayı kendilerini üstün görme durumu ortaya çıkabilir.

Üstünlük vehmi kavramı da bireyin kendini diğer insanlardan daha yukarıda görmesi durumudur. Fakat bu durumun hayali bir tutumdan dolayı ortaya çıktığı söylenebilir. Karadeniz (2017), üstünlük vehmini “olmayan bir durumdan ileri gelen bir kendini büyük görme eğilimi” olarak tanımlamıştır. Gurur, narsisizm/kendini beğenmişlik, kibir, bencillik, büyülenme, hırs gibi duygular üstünlük vehminin ortaya çıkmasına neden olabilecek duygular olarak ifade edilmektedir (Karadeniz, 2017). Üstünlük vehmine sahip bireyler kendilerini olduklarından daha üst seviyede, daha başarılı, daha bilgili, daha güzel, daha iyi ve kusursuz görebilmektedir. Buradan bireyin dış görünüş, kişilik özellikleri, becerileri, yeterlilikleri, ilişkileri açısından üstünlük vehmine kapıldığı ifade edilebilir. Üstünlük vehmine kapılmanın sonucunda başka kişilerin duygular ve düşüncelerine çok fazla önem verememe, empati yeteneklerini kullanamama, kendisini başkalarıyla kıyaslama ile zamanla kişiler arası ilişkilerinin bozulması, motivasyon düşüklüğü yaşamama, çalışma ortamını stresli hale getirmesi gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Üstünlük vehminin olumsuz sonuçlarının yanı sıra özellikle hastane çalışanlarının ağır çalışma koşulları, stresleri, tükenmişlikleri düşünüldüğünde iş tatmininin ölçülmesi de hastane çalışanları için önem arz etmektedir. Genel olarak iş tatmini kavramının olumlu ve olumsuz tutumlar, hissedilen duygusal durum, değerlendirme ve beklentilerin karşılanması kavramları etrafında şekillendiği ifade edilebilir. İş tatmini, bir kişinin işindeki değerlere yönelik hedeflerine ulaşmasını sağlayan durumları değerlendirmesi sonucunda oluşan hoşnut duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1969). İş tatmini çalışanların sosyal hayatlarını, yaşam doyumlarını, ruhsal ve fiziksel sağlıklarını etkilemesi yönüyle birey bazında, işletmenin performans ve verimliliğini artırması, istikrarlılık sağlaması, müşteri memnuniyetini artırmasından dolayı örgüt bazında önem teşkil eden bir kavramdır (Karakuş, 2011; Özpehlivan, 2018; Sevimli ve İşcan, 2005). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, stres, tükenmişlik, mobbing, iş-aile çatışması gibi değişkenlerin iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Akyurt ve ark., 2015, Erdilek Karabay, 2015; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Keklik ve Coşkun Us, 2013; Yücel ve Koçak, 2018). İş tatmini ile ilişkilendirilen motivasyon teorilerinden eşitlik teorisinde ise çalışanın başarısı ve işinden tatmin olma düzeyi iş yerinde algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlı olarak değişmektedir. Bu teoriye göre

çalışan kendi sarf ettiği gayret ve sonuçlar ile diğer çalışma arkadaşlarının sarf ettiği gayret ve sonuçları karşılaştırma eğilimine girmektedir (Koçel, 2014). Bu karşılaştırma sonucunda çalışanın iş tatmininin olumlu veya olumsuz yönde etkilendiği ifade edilebilir. Benzer şekilde üstünlük vehmine kapılan bireyin ise kendilerini meslektaşları ile daha çok karşılaştırma eğilimine girerek iş tatmin düzeyinde düşüş ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu durum araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının hayat kurtarma, hayata döndürme gibi görev ve ehliyet niteliklerinin üstünlük vehminin ortaya çıkmasına zemin hazırladığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda hastane çalışanın üstünlük vehmine kapılması durumunda kişiler arası ilişkileri konusunda ciddi problemlerin ortaya çıktığı (Temel Eğinli ve Bitirim, 2010), çalışma ortamını stresli hale getirdiği ve zamanla motivasyonunda düşüş yaşadığı görülebilir (Uysal, 2019). Bunun sonucunda da kurumun performans ve verimliliğinde düşüş görülmektedir (Temel Eğinli ve Bitirim, 2010). Bu nedenle bir hastane çalışanın üstünlük vehminin görülmesiyle birlikte hastaların bir daha o hastaneyi tercih etmemesi, kurumda bütünleşme sağlanamaması, örgütsel bağlılığı azaltması (Uysal, 2019; Uysal ve Çelik, 2018), hasta tatminini düşürmesi, bireyin iş tatmin düzeyini düşürmesi, kurumun performansı üzerinde olumsuz etkilere sebep olması gibi sonuçların ortaya çıkabileceği ifade edilebilir. Ayrıca üstünlük vehmine sahip birinin kendisini sürekli diğer çalışanlarla karşılaştırmasından dolayı huzursuzluk hissine kapılmasına da yol açabilir. Odak noktalarında daha çok kendileri olduğu için yalnızlık hissine de kapılabilirler. Empati ve iletişim arasındaki ilişkinin önemi de düşünüldüğünde empati yeteneklerini kullanamayan bu kişilerin hekim-hasta iletişimi, hemşire-hasta iletişimi, mesai arkadaşlarıyla iletişiminin ve ilişkisinin zedelendiği de görülebilir (Akgün Şahin ve Kardeş Özdemir, 2015; Karaman Özlü ve ark., 2016; Kutlu ve ark., 2010). Üstünlük vehmi ile ilişkili bir kavram olan hubris sendromunun sağlık çalışanlarında görülmesi ile hastaların olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Kendilerinin her şeyi bildiklerini düşündükleri için malpraktise (hatalı tıbbi uygulama) kadar varan olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Uysal, 2019). Hastane çalışanlarında üstünlük vehmi varlığının da hubris sendromundaki gibi sonuçlara yol açacağı görülebilir. Çünkü üstünlük vehmine kapılan bir hastane çalışanın en bilgili, en başarılı, en saygın kişinin kendisi olduğu düşüncesine kapılabileceği düşünülebilir. İncelemeler sonucunda, üstünlük vehminin sonuçlarının bireyin kendisine, çevresine, kurumuna göre farklılık göstereceği ifade edilebilir. Olumsuz sonuçlara yol açmasından dolayı da üstünlük vehminin etkilerinin azaltılması gerekmektedir. Bu nedenle, hastane çalışanlarında üstünlük vehmi varlığının ve olumsuz etkileneceği düşünülen çalışanların iş tatmin düzeyinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada hastane çalışanlarında üstünlük vehminin varlığının ve çalışanların iş tatminlerinin incelenerek bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmanın problem cümlesini

“Hastane çalışanlarında üstünlük vehmi görülmekte midir, eğer üstünlük vehmi görülüyorsa üstünlük vehmi ve iş tatmini arasında ilişki var mıdır, varsa bu ilişki hangi yöndedir?” soruları oluşturmaktadır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Araştırmanın tipi, yapıldığı yer ve zaman

Araştırma kesitsel tipte bir çalışmadır.

### Araştırmanın yapıldığı yer ve zaman

Bu kesitsel çalışma, Aydın il merkezindeki kamu hastaneleri, üniversite hastanesi ve özel hastanede çalışan hastane çalışanları ile Nisan-Mayıs 2021 tarihleri arasında hastane çalışanlarının uzun çalışma saatleri, yorgunluk, stres, anksiyete gibi zorluklara daha fazla maruz kaldığı COVID-19 pandemi sürecinde (Çalışkan Pala ve Metintaş, 2020) yapılmıştır.

### Araştırmanın evreni ve örnekleme

2019 Sağlık İstatistikleri Yıllığına göre Aydın il merkezinde çalışan 8156 hekim, hemşire, idari personel ve diğer sağlık çalışanı olarak görev yapan 8156 kişi bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü belli olan durumlarda mevcut evrenden hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 alındığında 367 kişilik örneklem yeterli sayılabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan 450 kişiye ulaşılmıştır. Fakat anket içerisinde bulunan kontrol sorusuna yanlış cevap verilmesinden dolayı 407 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

### Bağımlı ve bağımsız değişkenler

Bu çalışmanın bağımsız değişkeni üstünlük vehmi, bağımlı değişkeni ise iş tatminidir.

### Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Karadeniz’in (2017) yüksek lisans tezinde kullanmak üzere oluşturduğu soru formundan esinlenilmiştir. Bu kapsamda araştırmacı 8 hastane çalışanı, 2 hasta olmak üzere 10 katılımcı ile görüşme yapmıştır. Görüşmeler sonucunda oluşturulan 37 maddelik “Hastane Çalışanları Özellikleri” anketi çalışmada kullanılan anket formunun birinci bölümünü oluşturmaktadır. Kendilerini ve kurumdaki diğer meslektaşlarını değerlendirdikleri bu bölümde, kendileri ve meslektaşlarına verdikleri puanlar arasındaki fark üstünlük vehmini ortaya koymaktadır. Alanında uzman 8 kişinin katılımıyla yapılan uzman görüşü toplantısı, ölçek geliştirme aşamalarından ön deneme uygulamasının 10-15 kişi ile gerçekleştirilmesine bağlı olarak (Erkuş, 2019) araştırmacı tarafından rastgele seçilen 14 hastane çalışanı ile yapılan pilot çalışma sonucunda anlaşılması güç ifadeler yeniden düzenlenerek ankete son hali verilmiştir. İkinci bölümde Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

### Veri toplama

Araştırma verileri, Aydın il merkezindeki kamu hastaneleri, üniversite hastanesi ve özel hastanede çalışan hastane çalışanlarından 365 adet anket yüz yüze görüşme

yöntemi anket ile 42 adet anket ise çevrimiçi yöntem yolu ile toplanmıştır. COVID-19 pandemi döneminin olması ve veri toplama sürecinin 17 günlük tam kapanma dönemine denk gelmesinden dolayı bu aşamada hibrit yöntem kullanılmıştır.

### İstatistiksel analiz

Anket formları aracılığı ile elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 22.0) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde tanımlayıcı bilgiler elde etmek için aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.96 ve +1.96 arasında olmasından dolayı boyutlar ve karşılaştırılan değişkenler normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırmalarında “t testi”, üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında “varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında ise farklılığın kaynağının tespiti için Tukey’s B(WSD) ve Games-Howell kullanılmıştır. Üstünlük vehmi ifadelerine yapılan faktör analizi sonucunda 5 boyut oluşmuştur. Bu boyutlar literatür taraması ve araştırmacının hastane çalışanları ile yapmış olduğu görüşmelere göre isimlendirilmiştir. Bu doğrultuda hastane çalışanlarında üstünlük vehminin boyutları ile iş tatmini boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için de pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

### Araştırmanın etik yönü

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan yazılı izin alınmıştır (Tarih: 2021/Sayı: 106). Ayrıca anketin yapılacağı kamu hastaneleri için Aydın İl Sağlık Müdürlüğünden ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinden de gerekli izinler alınmıştır.

## BULGULAR

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %32.4’ü 30 yaş altında, %31.9’u 31-40 yaş arasında, %35.7’si 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında yarım fazlasını (%63.9) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %67.8’i evli, %32.2’si ise bekârdır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında %15.2’si lise, %19.7’si ön lisans, %44.5’i lisans ve %20.6’sı lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine bakıldığında %10.1’inin 3000 TL ve altında, %21.1’inin 3001-4500 TL arasında, %29.7’sinin 4501-6000 TL arasında, %25.3’ünün 6001 TL ve üstünde olduğu görülmektedir. Bazı katılımcıların aylık gelirlerini belirtmemesinden dolayı veri kaybı bulunmaktadır. Katılımcıların %50.4’ü üniversite hastanesinde, %42.2’si devlet hastanesinde ve %7.4’ü özel hastanede çalışmaktadır. Katılımcıların meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde %24.1’ini hekimler, %34.6’sını hemşireler, %17.7’sini idari personel, %23.6’sını diğer sağlık çalışanları (tıbbi sekreter, diyetisyen, biyolog, ATT, sağlık teknikeri, radyolog, psikolog, fizyoterapist vb.) oluşturmaktadır. Katılımcıların %24.1’ini oluşturan hekimlerin uzmanlık alanlarına bakıldığında %17.7’si dâhili tıp bilimlerinde, %4.4’ü cerrahi tıp bilimlerinde,

%2'si temel tıp bilimlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %58.2'sini oluşturan hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının %7.4'ü acil serviste, %8.1'i yoğun bakım ünitesinde, %13.8'i poliklinikte, %21.6'sı yataklı tedavi servisinde, %7.4'ü röntgen, tomografi, ameliyathane, laboratuvar gibi diğer birimlerde çalışmaktadır.

Katılımcıların meslekteki toplam çalışma sürelerine bakıldığında %25.3'ünün 1-5 yıl arasında, %21.1'inin 6-

10 yıl arasında %16'sının 11-15 yıl arasında, %15.2'sinin 16-20 yıl arasında, %22.4'ünün 21 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine bakıldığında %47.2'sinin 1-5 yıl arasında, %27'sinin 6-10 yıl arasında, %16.2'sinin 11-15 yıl arasında, %9.6'sının 16 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların haftalık çalışma süresi incelendiğinde ise %58'inin 40 saat ve altı, %42'sinin 41 saat ve üstü çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları.**

Değişkenler	n	%
<b>Yaş (yıl)</b>		
-30	132	32.4
31-40	130	31.9
41+	145	35.7
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	260	63.9
Erkek	147	36.1
<b>Medeni durum</b>		
Evli	276	67.8
Bekar	131	32.2
<b>Eğitim durumu</b>		
Lise	62	15.2
Ön lisans	80	19.7
Lisans	181	44.5
Lisansüstü	84	20.6
<b>Aylık gelir (TL)</b>		
3000	41	10.1
3001-4500	86	21.1
4501-6000	121	29.7
6001+	103	25.3
<b>Çalışılan hastane</b>		
Üniversite hastanesi	205	50.4
Devlet hastanesi	172	42.2
Özel hastane	30	7.4
<b>Meslek</b>		
Hekim	98	24.1
Hemşire	141	34.6
İdari personel	72	17.7
Diğer sağlık çalışanları	96	23.6
<b>Hekim uzmanlık alanı</b>		
Dahili tıp bilimleri	72	17.7
Cerrahi tıp bilimleri	18	4.4
Temel tıp bilimleri	8	2
<b>Toplam</b>	<b>407</b>	<b>100</b>

\*Katılımcılardan bazılarının bu soruya cevap vermemesinden dolayı veri kaybı bulunmaktadır.

Tablo 1 Devam. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları.

Değişkenler	n	%
<b>Hemşire ve diğer sağlık çalışanları çalışma birimi</b>		
Acil servis	30	7.4
Yoğun bakım ünitesi	33	8.1
Poliklinik	56	13.8
Yataklı tedavi servisi	88	21.6
Diğer	30	7.4
<b>Meslekteki toplam çalışma süresi (yıl)</b>		
1-5	103	25.3
6-10	86	21.1
11-15	65	16
16-20	62	15.2
21+	91	22.4
<b>Mevcut iş yerinde çalışma süresi (yıl)</b>		
1-5	192	47.2
6-10	110	27
11-15	66	16.2
16+	39	9.6
<b>Haftalık çalışma süresi (saat)</b>		
40	236	58
41+	171	42
<b>Toplam</b>	<b>407</b>	<b>100</b>

Tablo 2’de katılımcıların üstünlük vehmi boyutlarının tanımlayıcı bulguları görülmektedir. Buna göre katılımcıların bütün boyutlarda diğer meslektaşlarına kıyasla kendilerine daha yüksek puan verdikleri görülmektedir. Kendilerine verdikleri puanlar ile diğer meslektaşlarına verdikleri puanlar arasındaki fark, boyutlara göre bakıldığında da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Bu bulgulara göre hastane

çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık, güvenilirlik ve insan ilişkileri, beceri, mesleki yeterlilik, duygu kontrolü gibi konularda üstünlük vehmine kapıldığı ifade edilebilir. Ayrıca hastane çalışanlarının en çok güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine (fark puanı: 0.678) kapıldığı görülürken, en az ise mesleki yeterlilik vehmine (fark puanı: 0.393) kapıldığı görülmektedir.

Tablo 2. Üstünlük vehmi boyutlarının tanımlayıcı bulguları.

Boyutlar	Kendimde		Diğer Meslektaşlarımda		Fark	Test ve p değeri
	X	SS	X	SS		
Sosyal ve Mesleki Duyarlılık Vehmi	4.46	0.50	3.89	0.76	0.56	t= 15.798 p<0.001*
Güvenilirlik ve İnsan İlişkileri Vehmi	4.50	0.46	3.88	0.69	0.67	t= 18.380 p<0.001*
Beceri Vehmi	4.29	0.52	3.78	0.74	0.51	t= 14.280 p<0.001*
Mesleki Yeterlilik Vehmi	4.34	0.61	3.95	0.75	0.39	t= 10.204 p<0.001*
Duygu Kontrolü Vehmi	4.01	0.61	3.59	0.70	0.42	t= 11.642 p<0.001*

X=Ortalama, SS=Standart sapma.

Tablo 3’te de görülen Pearson korelasyon analizi sonucunda üstünlük vehmi alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı (duygu kontrolü vehmi ile içsel tatmin ilişkisi hariç) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi, güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi, beceri vehmi, mesleki yeterlilik vehmi arttıkça içsel ve dışsal tatminin azaldığı, duygu kontrolü vehmi arttıkça dışsal tatminin azaldığı veya boyutlar açısından üstünlük vehmi azaldıkça iş tatmin düzeyinin arttığı ifade edilebilir. Ayrıca üstünlük vehmi ve iş tatmini boyutlarının kendi

aralarında da pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üstünlük vehmi ve iş tatmini alt boyutlarının korelasyon değerlerine bakıldığında; içsel tatmin ile dışsal tatminin pozitif yönde yüksek düzeyde ( $r=0.772$ ), sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi ile beceri vehminin pozitif yönde orta düzeyde ( $r=0.661$ ), sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi ile güvenilirlik ve insan ilişkileri vehminin pozitif yönde orta düzeyde ( $r=0.641$ ), güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi ile beceri vehminin pozitif yönde orta düzeyde ( $r=0.636$ ) ilişki içinde olduğu görülmektedir.



**Tablo 3. Katılımcıların üstünlük vehmi ile iş tatmini görüşlerine ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları (n=407).**

	Sosyal ve Mesleki Duyarlılık Vehmi	Güvenilirlik ve İnsan İlişkileri Vehmi	Beceri Vehmi	Mesleki Yeterlilik Vehmi	Duygu Kontrolü Vehmi	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
Sosyal ve Mesleki Duyarlılık Vehmi	1	r=-0.641 p=0.000	r=0.661 p=0.000	r=0.575 p=0.000	r=0.605 p=0.000	r= -0.173 p=0.000	r= -0.246 p=0.000
Güvenilirlik ve İnsan İlişkileri Vehmi		1	r=0.636 p=0.000	r=0.444 p=0.000	r=0.498 p=0.000	r= -0.204 p=0.000	r= -0.289 p=0.000
Beceri Vehmi			1	r=0.580 p=0.000	r=0.535 p=0.000	r= -0.272 p=0.000	r= -0.316 p=0.000
Mesleki Yeterlilik Vehmi				1	r=0.471 p=0.000	r= -0.140 p=0.002	r= -0.147 p=0.001
Duygu Kontrolü Vehmi					1	r= -0.040 p=0.208	r= -0.133 p=0.004
İçsel Tatmin						1	r=0.772 p=0.000
Dışsal Tatmin							1

Üstünlük vehmi boyutlarından “sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi” boyutunun mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=4.486, p=0.004). “Sosyal ve mesleki duyarlılık vehmine” en fazla hekimlerin kapıldıkları görülürken, diğer sağlık çalışanlarının ise en az kapıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca idari personelin de hekimler kadar sosyal ve mesleki duyarlılık vehmine kapıldıkları görülmüştür. Üstünlük vehmi boyutlarından “güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi” boyutunun mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (F=4.847, p=0.003). Hekimlerin ve idari personelin daha fazla güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine kapıldığı görülürken diğer sağlık çalışanının en az kapıldıkları görülmektedir. “Güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi” boyutunun aylık gelire göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=2.723, p=0.044). 6001 TL ve üstü gelire sahip katılımcıların daha fazla kapıldıkları görülürken, 4501-6000 TL arası gelire sahip katılımcılar daha az kapılmıştır. Üstünlük vehmi boyutlarından “beceri vehmi” boyutunun yaşa göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F=3.722, p=0.025). 30 yaş altı katılımcılar daha az (X=0.37) kapılırken, 41 yaş üstü katılımcıların daha fazla (X=0.58) kapıldıkları görülmüştür. 31-40 yaş arası katılımcıların ise 41 yaş üstü katılımcılara yakın fakat daha düşük bir ortalamaya (X=0.57) sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan yaş arttıkça beceri vehmine kapılmanın da arttığı görülürken, evli katılımcılar daha fazla beceri vehmine kapılmışlardır. Katılımcıların “beceri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=3.862, p=0.010). Mesleğe göre bakıldığında ise diğer sağlık çalışanları daha az, idari personel daha fazla beceri vehmine kapıldığı saptanmıştır. Katılımcıların “beceri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının meslekteki toplam çalışma süresine (F=7.088, p=0.000) ve mevcut iş

yerindeki çalışma süresine (F=7.949, p=0.000) göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Meslekteki toplam çalışma süresi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların beceri vehmine daha az kapıldıkları görülmüştür. Üstünlük vehmi boyutlarından “mesleki yeterlilik vehmi” boyutunun yaşa göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F=3.451, p=0.033). Mesleki yeterlilik vehmine 30 yaş altı katılımcıların daha az kapıldıkları görülürken, beceri vehmi boyutundaki gibi yaş arttıkça mesleki yeterlilik vehmine kapılma artar gibi bir çıkarım yapmak mümkün değildir. Mesleki yeterlilik vehmi boyutunun katılımcıların aylık gelirlerine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=3.926, p=0.009). 6001 TL ve üstü gelire sahip katılımcılar daha fazla beceri vehmine kapılmışlardır. Meslekteki toplam çalışma süresine (F=3.408, p=0.009) ve mevcut iş yerindeki çalışma süresine (F=3.533, p=0.015) göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Beceri vehmi boyutunda olduğu gibi meslekteki toplam çalışma süresi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların mesleki yeterlilik vehmine daha az kapıldıkları görülmüştür. Fakat meslekteki toplam çalışma süresi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi arttıkça vehme kapılma artar gibi bir sonuca ulaşılmamıştır. Üstünlük vehmi boyutlarından “duygu kontrolü vehmi” boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (t=2.364, p=0.019). Evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha fazla duygu kontrolü vehmine kapıldıkları tespit edilmiştir. İş tatmini boyutlarından “içsel tatmin” boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (t=-2.214, p=0.027). İçsel tatmin düzeyi kadınlara göre erkeklerde daha yüksek bulunmuştur. İçsel tatmin boyutunun eğitim durumuna göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F=3.300,

$p=0.020$ ). Lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların içsel tatminleri daha yüksekken, ön lisans düzeyindeki katılımcıların içsel tatminleri daha düşüktür. İçsel tatmin boyutunun aylık gelire göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=3.983$ ,  $p=0.008$ ). Fakat 6001 TL ve üstü gelire sahip katılımcıların içsel tatminleri daha yüksek, 3000 TL ve altı gelire sahip katılımcıların içsel tatminleri ise daha düşük bulunmuştur. İçsel tatmin boyutunun mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ( $F=11.331$ ,  $p=0.000$ ). Özellikle hemşirelerin içsel tatminlerinin daha düşük olduğu görülürken, hekimlerin içsel tatminleri daha yüksektir. Hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının içsel tatmin boyutundan aldıkları iş tatmini puanlarının çalışma birimine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $F=5.469$ ,  $p=0.000$ ). Röntgen, tomografi, ameliyathane, laboratuvar gibi birimlerin yer aldığı diğer birimde çalışan katılımcıların içsel tatminleri daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini boyutlarından “dışsal tatmin” boyutunun eğitim durumuna göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $F=4.505$ ,  $p=0.004$ ). Eğitim durumu lisans olan katılımcılarda daha düşük, lise olan katılımcılarda ise daha yüksek bulunmuştur. Dışsal tatmin boyutunun mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=7.814$ ,  $p=0.000$ ). İçsel tatmin boyutunda olduğu gibi dışsal tatmin boyutunda da hemşirelerin tatmin düzeyleri daha düşüktür. Diğer sağlık çalışanlarının ise dışsal tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının dışsal tatmin boyutundan aldıkları iş tatmini puanlarının çalışma birimine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=3.609$ ,  $p=0.007$ ). Röntgen, tomografi, ameliyathane, laboratuvar gibi birimlerin yer aldığı diğer birimde çalışan katılımcıların dışsal tatminleri daha yüksek, yoğun bakım ünitesinde çalışan katılımcıların dışsal tatminleri daha düşük bulunmuştur.

## TARTIŞMA

Hastane çalışanlarının üstünlük vehimleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanan bu çalışmada 98 hekim, 141 hemşire, 72 idari personel ve 96 diğer sağlık çalışanı olmak üzere toplamda 407 hastane çalışanına ulaşılmıştır. Katılımcıların üstünlük vehmi boyutlarına verdikleri fark puanlarına ve test değerlerine bakıldığında; hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık, güvenilirlik ve insan ilişkileri, beceri, mesleki yeterlilik, duygu kontrolü gibi boyutlarda üstünlük vehmine kapıldıkları görülmektedir. Ayrıca boyut olarak bakıldığında; hastane çalışanlarının en çok güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine kapıldığı görülmektedir. Buradan hastane çalışanlarının diğer meslektaşlarını da kendileri kadar olmasa da mesleki konularda yeterli

gördüğü ifade edilebilir. Ayrıca günümüzde gitgide artan iletişim kuramama durumu düşünüldüğünde kendilerini bu konuda daha iyi görerek hastane çalışanlarının da güvenilirlik ve insan ilişkileri konusunda üstünlük vehmine kapılmalarının kaçınılmaz bir durum olduğu söylenebilir. Karadeniz’in (2017) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada da güvenilirlik vehmi boyutunun en yüksek alt boyut olduğu görülmüştür. Çalışma sonucuna benzer olarak hastane çalışanlarında olduğu gibi akademisyenlerde de güvenilirlik vehmine kapılmanın daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Korelasyon analizi incelendiğinde üstünlük vehmi alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasında (duygu kontrolü vehmi ile içsel tatmin ilişkisi hariç) negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi, güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi, beceri vehmi, mesleki yeterlilik vehmi arttıkça içsel ve dışsal tatminin azaldığı, duygu kontrolü vehmi arttıkça dışsal tatminin azaldığı görülürken, örneğin hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık vehminin artması gibi tam tersi sonucun da mümkün olabileceği ifade edilebilir. Özel işletmelerdeki yöneticiler üzerine yapılan ve üstünlük vehmi ile ilişkili bir kavram olan narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkinin de çalışma sonucuna benzer şekilde çıktığı görülmektedir (Timuroğlu ve İşcan, 2008). Bu doğrultuda narsisizm boyutları ile iş tatmini boyutları arasında ters yönde bir ilişkinin bulunduğu, yapılan bu çalışmayla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Boyutların kendi aralarındaki ilişkiye bakıldığında ise bütün boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu nedenle, bir hastane çalışanı sosyal ve mesleki duyarlılık vehmine kapıldıkça güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine, beceri vehmine, mesleki yeterlilik vehmine, duygu kontrolü vehmine kapılmalarının da arttığı ifade edilebilir. Timuroğlu ve İşcan’ın (2008) yöneticiler üzerine yaptıkları çalışmada da narsisizm ve iş tatmini boyutlarının kendi aralarında pozitif yönde bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan boyutların kendi içlerinde etkileşim halinde oldukları ve birbirlerini tetikledikleri çıkarımı yapılabilir. Ayrıca üstünlük vehmi boyutlarında olduğu gibi iş tatmini boyutlarında da aynı durum söz konusudur. Hastane çalışanlarının içsel tatminleri arttıkça dışsal tatminlerinin de arttığı veya içsel tatminleri azaldıkça dışsal tatminlerinin de azaldığı ifade edilebilir. Erşan ve arkadaşlarının (2013), Kayabaşı’nın (2019), Söyük’ün (2007) ve Yağcı Özen ve Yüceler’in (2019) yaptıkları çalışmada da iş tatmini alt boyutlarının aralarındaki ilişkide benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Yaş değişkenine bakıldığında beceri vehmi ve mesleki yeterlilik vehminde farklılık göstermektedir. Beceri vehmine kapılan katılımcıların yaşları arttıkça vehme de daha çok kapıldıkları söylenebilir. Bu durum özellikle diğer gruplara göre 30 yaş altı katılımcıların işe yeni başlamalarına ve deneyimlerinin daha az olmasına bağlanabilir. 41 yaş üstü katılımcıların ise ben yıllardır bu mesleği yapıyorum, ben biliyorum, benim yaptığım

hep doğru gibi düşüncelerle yanılıya düştükleri ve beceri vehmine kapıldıkları ifade edilebilir. Üstünlük vehmi ile ilgili bir kavram olan sağlık meslek gruplarının hubris sendromu eğilimlerine ilişkin yapılan çalışmada da üstünlük algısının bireylerin yetişkinlik ve geç yetişkinlik dönemlerinde daha çok görüldüğü ifade edilmiş, bu durum tecrübe ve kadro derecelerinin artması ile ilişkilendirilmiştir (Uysal ve Çelik, 2018). 30 yaş altı katılımcıların ise en az mesleki yeterlilik vehmine sahip oldukları görülürken, 31-40 yaş arası katılımcılar daha çok mesleki yeterlilik vehmine sahiptir. Buradan yaş arttıkça mesleki yeterlilik vehmi de artış gösterir gibi bir çıkarım yapmak mümkün değildir. Bunun yanında beceri vehminde olduğu gibi mesleki yeterlilik vehminde de 30 yaş altı katılımcıların daha az mesleki yeterlilik vehmine kapılmaları, işe yeni başlamalarına ve deneyimlerinin daha az olmasına bağlanabilir. Karadeniz'in (2017) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerde yaş arttıkça akademik yeterlilik açısından vehme kapılmanın arttığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda yaş değişkeni yeterlilik açısından hem akademisyenlerde hem hastane çalışanlarında etkili bir değişkendir. Yaş arttıkça elde edilen kazanımlarında arttığı düşünüldüğünde, her iki örnekte de deneyimin mesleki yeterlilik vehmine kapılmada etkili olduğu söylenebilir. Beceri ve yeteneklerini abartma eğilimi olarak tanımlanan Dunning Kruger sendromu üzerine yapılan çalışmada ise daha az yetkin olan genç hekimlerin öz değerlendirmelerinde kendilerini daha yüksek olarak değerlendirdikleri görülmektedir (Gude ve ark., 2017). Buradan yaşça daha küçük kişilerinde yanılıya düşerek üstünlük algısına kapılabilecekleri ifade edilebilir.

Meslek değişkenine bakıldığında sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi ile güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi boyutunda diğer sağlık çalışanlarının en az sosyal ve mesleki duyarlılık vehmine ve güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine kapılan grup olduğu görülürken, bu grubu hemşire, idari personel ve hekimler takip etmiştir. Ortalamalarına bakıldığında; hekimlerin en çok sosyal ve mesleki duyarlılık vehmine ve güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine kapıldıkları görülürken, idari personelin de hekimler kadar sosyal ve mesleki duyarlılık ve güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmine kapıldıkları görülmektedir. Uysal'ın (2019) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada da hekimlerin hem mesleki üstünlükleri hem de kurumsal güçlerinden dolayı ortaya çıkan kibirle üstünlük algısına kapıldıkları ifade edilmektedir. Hekimlerin hastane çalışanları arasında öncü ve daha otonom konumda olduğu düşünüldüğünde diğer hastane çalışanlarına göre daha çok üstünlük vehmine kapıldıkları ifade edilebilir. Ayrıca tıp mesleğinin dünyanın en eski mesleklerinden biri olması, geçmişten beri önem verilmesi ve geçmişte rahip hekimlerin varlığı ile hekimlerin günümüzde de yarı kutsal, saygın ve ayrıcalıklara sahip kişiler olarak addedilmesine yol açabilir (Olgun Henzel, 2009). Bu durumun da hekimlerin üstünlük vehmine kapılmasına sebep olabileceği söylenebilir. Beceri vehmi boyutunda diğer sağlık çalışanlarının daha az beceri vehmine

kapıldıkları görülürken, idari personellerin daha çok beceri vehmine kapıldıkları görülmüştür. Bu grupta yönetici kadrosunda çalışan kişilerin de olduğu düşünüldüğünde elde ettikleri güç, başarı ve statüleri ile idari personelin de vehme kapıldıkları ifade edilebilir. Sağlık çalışanlarında narsisizm üzerine yapılan bir çalışmada hekimlerin özellikle cerrah hekimlerin narsistik kişilik bozukluğuyla birlikte üstünlük algısına kapıldıkları ifade edilmektedir (Bucknall ve ark., 2015). Uysal'ın (2019) üstünlük vehmi ile ilişkili bir kavram olan hubris sendromu üzerine yapmış olduğu çalışmada da hekimlerin özellikle de becerilerinin sadece kendilerine verilmiş olduğu düşüncesine kapılan cerrah hekimlerin üstünlük algısına daha fazla kapıldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda beceri açısından üstünlük vehmine kapılma düşünüldüğünde de hekimlerde daha çok görülmesi beklenirken böyle bir sonuç çıkmamıştır. Bu durum bu boyutta ekip çalışması ruhuna sahip olma, problemlere hızlı çözüm üretme, zamanı verimli kullanma, sorumluluk alma gibi ifadelerin yer alması ile ilişkilendirilebilir. Bu ifadelerin yöneticilerde bulunması gereken özellikler ile benzerlik göstermesinden dolayı idari personelin daha çok beceri vehmine kapıldıkları ifade edilebilir. Meslekteki toplam çalışma süresine bakıldığında 1-5 yıl arasında çalışan katılımcıların daha az beceri vehmine ve mesleki yeterlilik vehmine kapıldıkları görülmektedir. Bu nedenle meslekteki toplam çalışma süresinin az olmasının beceri vehmine ve mesleki yeterlilik vehmine kapılmayı azalttığı ifade edilebilir. Bu durum mesleğe yeni başlamış birinin deneyim açısından kendisini yeterli görmemesi ile ilişkilendirilebilir. Fakat meslekteki toplam çalışma süresi arttıkça beceri vehmine mesleki yeterlilik vehmine kapılmada artar gibi bir çıkarım yapmak mümkün değildir. Çünkü 21 yıldan fazla süredir çalışan katılımcıların, 16-20 yıl arasında çalışan katılımcılara göre daha az beceri vehmine kapıldıkları görülmüştür. Mevcut iş yerinde çalışma süresine bakıldığında 1-5 yıl arasında çalışan katılımcıların beceri vehmine ve mesleki yeterlilik vehmine daha az kapıldıkları görülürken, 16 yıldan fazla süredir çalışan katılımcıların beceri vehmine daha çok kapıldıkları görülmüştür. İş yerindeki çalışma süresinin fazla olması durumunda hem çalışanların daha fazla deneyeime sahip olmaları hem de kurumda daha fazla zaman geçirmiş olmalarından dolayı vehme kapıldıkları söylenebilir. Karadeniz'in (2017) yapmış olduğu çalışmada ise tam tersi bir sonucun çıktığı görülmektedir. Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan akademisyenler daha fazla yeterlilik vehmine kapılırken, 16 yıldan fazla süredir çalışan akademisyenlerin daha az yeterlilik vehmine kapıldıkları tespit edilmiştir.

#### **Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlü Yönleri**

Araştırma Aydın il merkezinde faaliyet gösteren Aydın Devlet Hastanesi, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi, Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve bir özel hastanedeki hastane çalışanları ile yapılmıştır. Araştırma bu hastanelerde görev yapan hastane çalışanlarının verdikleri cevaplar ile



sınırlıdır. Bu sebeple ankete verilmiş olan cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğu için genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

## SONUÇ

Toplumun her kesiminden kişilerde görülebileceği gibi hastane çalışanları içerisinde yer alan hekim, hemşire, idari personel gibi meslek gruplarında da üstünlük algısına kapılma görülebilir. Bu doğrultuda hastane çalışanlarında üstünlük vehmi varlığının ve çalışanların iş tatminlerinin incelenerek bu iki değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanan bu çalışma sonucunda üstünlük vehmi alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı (duygu kontrolü vehmi ile içsel tatmin ilişkisi hariç) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının sosyal ve mesleki duyarlılık vehmi, güvenilirlik ve insan ilişkileri vehmi, beceri vehmi, mesleki yeterlilik vehmi arttıkça içsel ve dışsal tatminin azaldığı, duygu kontrolü vehmi arttıkça dışsal tatminin azaldığı veya boyutlar açısından üstünlük vehmi azaldıkça iş tatmin düzeyinin arttığı ifade edilebilir. Ayrıca üstünlük vehmi ve iş tatmini boyutlarının kendi aralarında da pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel bir ifadeyle hastane çalışanlarında üstünlük vehminin görülmesi iş tatminini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle hastane çalışanlarının kendi yeterliliklerine yönelik farkındalıklarının eksik olmasından dolayı hastane çalışanlarının öz değerlendirmelerinde daha olumlu oldukları söylenebilir. Fakat sağlık hizmeti sunumunun ekip işi olduğu düşünüldüğünde, bireysel yeteneklerden çok kolektif disiplinin oluşturulması önemlidir. Bu nedenle hastane yöneticileri ve sağlık politikası düzenleyicileri bu noktada önem arz etmektedir. Bu sayede hastane çalışanlarında görülebilecek olası üstünlük vehmi davranışlarının önüne geçilebilir ve bununla birlikte iş tatmin düzeyinde de artış sağlanabilir.

## Çıkar Çatışması

Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

## Yazar Katkıları

**Plan, tasarım:** MG, AA; **Gereç, yöntem ve veri toplama:** MG, AA; **Analiz ve yorum:** MG, AA; **Yazım ve eleştirel değerlendirme:** MG, AA.

## KAYNAKLAR

- Akgün Şahin, Z. & Kardaş Özdemir, F. (2015), "Hemşirelerin iletişim ve empati beceri düzeylerinin belirlenmesi", *Jaren*, 1(1), 1-7.  
<https://doi.org/10.5222/jaren.2015.001>
- Akyurt, N., Alparslan, A. M. & Oktar, Ö. F. (2015). "Sağlık çalışanlarında liderlik tarzları-iş tatmini- örgütsel bağlılık modeli", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 50-61.
- Bucknall, V. Burwaiss, S., MacDonald, D., Charles, K., & Clement, R. (2015). "Mirror mirror on the ward, who's the most narcissistic of them all? pathologic personality traits in health care", *Canadian Medical Association Journal*, 187(18), 1359-1363.  
<https://doi.org/10.1503/cmaj.151135>

- Çalışkan Pala, S. & Metintaş, S. (2020), "Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanları", *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5(COVID-19 Özel Sayısı), 156-168.  
<https://doi.org/10.35232/estudamhsd.789806>
- Erdilek Karabay, M. (2015). "Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve işaile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, 1. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Erkuş, A. (2019). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme 1: temel kavramlar ve işlemler*, 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. & Doğan, S. (2013). "Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.  
<https://doi.org/10.5455/apd.34482>
- Gude, T., Finset, A., Anvik, T., Baerheim, A., Fasmer, O. B., Grimstad, H., et al. (2017). "Do medical students and young physicians assess reliably their self-efficacy regarding communication skills? a prospective study from end of medical school until end of internship", *BMC Medical Education*, 17(107), 1-7.  
<https://doi.org/10.1186/s12909-017-0943-y>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe-yöntem-analiz*, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karadeniz, E. M. (2017). *Üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm ilişkisi: akademisyenler üzerinde bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, H. (2011). "Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: sivas ili örneği", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Karaman Özlü, Z., Eskici, V., Gümüş, K., Yayla, A., Özlü, İ., Aksoy, D. & Yeşilay, Y. (2016), "Acil birimlerde çalışan hemşirelerin iletişim becerileri ve empati düzeylerinin değerlendirilmesi", *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 2016(8), 52-71.
- Karcıoğlu, F. & Akbaş, S. (2010). "İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: bir devlet hastanesi örneği*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayapınar, İ. (2007), *Yöneticilerin çalışanlar tarafından algılanan yönetim ve liderlik anlayışlarının çalışanların iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keklik, B. & Coşkun Us, N. (2013). "Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kutlu, M., Çolakoğlu, N. & Pay Özgüvenç, Z. (2010), "Hasta hekim ilişkisinde empatinin önemi hakkında bir araştırma", *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2), 127-143.

- Olgun Henzel, Z. (2009). *Hastayı algılama ve hasta kavramı oluşturma bağlamında Türk ve Fransız hekimlerin karşılaştırılması*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özpehlivan, M. (2018). *İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları*, 1. Baskı, Ankara: Gece Akademi.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). "Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*, (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temel Eginli, A. & Bitirim, S. (2010). "Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: psikolojik yıldırma (aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları)", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 45-66.
- Timuroğlu, K. & İşcan, Ö. F. (2008). "İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Uysal, Ş. A. & Çelik, R. (2018). "Sağlık meslek gruplarında hubris sendromunun varlığına ilişkin keşfedici bir çalışma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 103-118. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.432134>
- Uysal, Ş. A. (2019). *Hubris sendromu: liderlerin gizli hastalığı*, 1. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Yağcı Özen, M. & Yüceler, A. (2019). "Sağlık çalışanlarında duygusal emek, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama", *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 41, 194-209.
- Yücel, İ. & Koçak, D. (2018). "İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297-321.