

## Araştırma / Research Article



## Sağlık çalışanlarının çalışan güvenliği algısının iş tatminine etkisi

### The effect of health workers 'working safety system on business effects

Zeynep Ekici<sup>1</sup>, Ebru Buğra<sup>1</sup>, Derya Kocadağ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu

<sup>2</sup>Bolu İl Sağlık Müdürlüğü, Bolu

#### Anahtar Kelimeler:

İş tatmini, Çalışan güvenliği, Sağlık Çalışanı

#### Key Words:

Job satisfaction, Staff safety, Health worker

#### Yazışma Adresi/Address for correspondence:

Zeynep Ekici,  
İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu  
kiziltugzeynep@gmail.com

Gönderme Tarihi/Received Date:  
01.06.2017

Kabul Tarihi/Accepted Date:  
07.06.2017

Yayınlanma Tarihi/Published Online:  
15.06.2017

DOI:  
10.5455/sad.13-1490969429

#### ÖZET

Sağlık hizmeti üretilen sağlık kurumlarında, sunulan hizmetin kalite, etkinlik ve sürdürülebilirliği, tüm hizmet işletmelerinde olduğu gibi en önemli kaynak olan insana bağlıdır. İşletmelerin ellerindeki en büyük güç, işini seven, tatmin olmuş, kurumsal değerleri, kişisel değerlerinin önünde tutan çalışanlardır. Kişilikleri, değerleri, deneyimleriyle birlikte gelen çalışanların davranışsal ve duygusal yönlerini dikkate alan ve bu yönde planlama yapan kurumlar başarılı ve verimli olma konusunda fark yaratacaklardır. Bu çalışma; çalışan güvenliği algısının, iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde ebe, hemşire, sağlık memuru, teknisyen/tekniker olarak görev yapan sağlık personeline yapılmıştır. Araştırmada veriler üç bölümden oluşan anketle toplanmıştır. Birinci bölümde, katılımcılara ilişkin sosyo-demografik nitelikte ifadeler, ikinci bölümde güvenlik kültürüne ilişkin ifadeler, üçüncü bölümde ise iş tatmini içeren ifadeler bulunmaktadır. Çalışma sonucunda; iş tatmini ile meslekte çalışma yılı arasında olumlu ve pozitif yönde bir ilişki saptanırken, unvan ve cinsiyete göre farklılık görülmemektedir. Çalışan güvenliği algı düzeyi yüksek olan özellikli birim çalışanlarının, iş tatmini düzeylerinin de yüksek olması dikkat çekicidir. Ayrıca çalışma şekli ve eğitim durumuna göre çalışanların iş tatmin düzeylerinde farklılık olduğu; çalışan güvenliği algısı ile iş tatmini arasındaki korelasyon incelendiğinde ise iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

#### ABSTRACT

The quality, effectiveness, and sustainability of provided service depend on the people who are the most important source in health institutions as it is in all businesses. Workers who keep corporate values ahead of personal values, and satisfied, and devoted are the greatest power of enterprise. Enterprises which take into consideration of workers' behavioral and emotional aspects in conjunction with own personality, experiences, and values make them different from other enterprises. This study determined the effect of "Managers' level of perception of workers' safety" on Bolu İzzet Baysal Training and Research Hospital midwives, nurses, health officers, technicians / technicians who served as health personnel. The questionnaire used in this study consists of three parts. In the first part, socio-demographic characteristics of participants were asked; in the second part questions were asked associated with safety culture, and last section was about job satisfaction. At conclusion there was positive correlation between job satisfaction and a year of work, and this was not associate with gender and title. Also it was found that there was positive correlation between workers' perception of level and their job satisfaction. In addition job satisfaction level was found different according to their mode of work and education status. There was found positive correlation between level of perception of workers' and their job satisfaction.

## GİRİŞ

İş tatmini ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Tatmin kavramı istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). İş tatmini, "çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, olumlu ya da olumsuz düşünceleri" (Schermerhorn, 2005:347) şeklindeki tanımlamaların yanında olumlu bir bakış açısıyla, "kişilerin işleri hakkındaki olumlu davranışları, özellikle de iş ile ilgili memnuniyet ve doyum" (Phatakvd., 2005) şeklinde de ifade edilmektedir. İş, kişilerin sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının

karşılmasına imkân tanıyarak yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olur. Bireyler işlerinden elde ettikleri kazanç ile kendilerinin ve ailelerinin geçinmelerini sağlarlar. Aynı zamanda bireylerin sosyal statülerini belirlemesi, topluma faydalı olma duygusu yaratması ve iş ortamındaki başka insanlarla tanışıp yeni ilişkiler kurmayı sağlaması, işin sosyal işlevlerindedir. İş sahibi olmanın ve üretkenliğin verdiği duygu, işe başlamanın heyecanı, başarılı olma duygusu gibi durumlar ise işin psikolojik işlevlerindedir. Kişinin sahip olduğu işin kişi için ne anlam ifade ettiği, kişi-iş arasında ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz yaşantılar, çalışanın işinden alacağı tatmini etkiler (Yıldırım, 2007:254). Örgütler veya kurumlar sadece

fiziksel yapılar değildir, aksine onlar bir dizi amacı gerçekleştirmek için bir arada çalışan insanları ifade eder (Aswathappa, 2010:3). Bu nedenle, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumları bilmek ve karar vermede bu tutumları göz önünde bulundurmamak gerekir. İş tatmini, örgütler için hayati önem taşıyan etkilere sahiptir. Öyle ki; yüksek iş tatmini, verimliliği artırır, işe devamsızlığı düşürür, kazaları azaltır ve daha az stres yaşanmasını sağlar (Aswathappa, 2010:177-179). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1950 yılında iş sağlığını; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları şeklinde tanımlamıştır (Parlar, 2008, Mollaoğlu ve ark., 2010, Dindar, 2004, ILO/WHO,1950). Bununla paralel olarak Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) 2006 temasını “Güvenli Ortam-Güvenli İstihdam” üzerine oluşturmuş ve 2007 temasını da “Pozitif Uygulama-Çalışma Ortamı” üzerine odaklamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri; yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır (Bilazer, 2004, ILO, 2001). Hemşirelerin, çalıştıkları kurumdan ayrılma isteği yaratacak bir iş ortamında bulunmaları hizmet kalitesini etkileyerek verimin azalmasına neden olmaktadır (Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Yapılan birçok araştırmada hizmet kalitesinin yükseltilmesinin, daha etkili ve verimli iş ortamının oluşturulmasının, çalışanların iş tatminsizliğinin ortadan kaldırılıp iş tatminlerinin artırılması ile mümkün olabileceği ortaya konulmuştur (Gürbüz, 2008: 58). İş tatmininin düşmesi, yükseltilmesine nazaran daha hızlı olduğundan, iş tatmini dinamiklidir. Çalışanların ihtiyaçları aniden değişiklik gösterdiği için, yöneticiler yüksek iş tatminini sağlayan bir ortamı hemen sağlayamazlar ve onu ötelemler. Bunu sağlayabilmek için yöneticilerin çalışan davranışlarına haftadan haftaya, aydan aya, yıldan yıla dikkat etmesi gerekmektedir (Newstrom ve Davis, 1997). Sağlıklı yaşama özendirilen bir iş yeri, bir yandan müşteri beklentileri ile kurumsal hedefler arasında, diğer yandan çalışan becerileri ile sağlık arasında esnek ve dinamik bir denge kuran yerdir. Bu denge şirketlerin ve iş organizasyonlarının pazarda rekabet etmesine destek niteliğindedir (O’Driscoll, 2005). Uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu, hizmetlerin yoğun çabayı gerektirdiği emek-yoğun örgütler olan hastanelerde çalışanların işe yönelik davranışlarının daha da yakından takip edilmesi önemlidir (Çelen Ö 2010: 144). Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, sağlık çalışanlarının çalışan güvenliği algısının iş tatminine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## AMAÇ

Bu çalışma; çalışan güvenliği algısının, iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde ebe, hemşire, sağlık memuru, teknisyen/tekniker (röntgen, laboratuvar, anestezi) olarak görev yapan sağlık personelleri üzerinde uygulanmıştır. Yoğun çabayı, uzmanlaşmayı ve yoğun emek gerektiren kurumlar olan hastanelerde sunulan hizmetlerin, çalışanların işlerine yönelik davranışlarının daha yakından takip edilmesi önemlidir. Bununla birlikte, işe ve örgüte yönelik davranışları ifade eden iş tatmini ile ilgili çalışmaların çoğunlukla hekimler üzerinde yapılmış olması ve sağlık personeli içinde önemli bir yere sahip olan ebe, hemşire, sağlık memuru ve sağlık teknisyenleri üzerinde yapılmış çalışmaların sınırlı olması yapılan bu çalışmayı daha da önemli kılmaktadır.

## KAPSAM VE YÖNTEM

Çalışmanın evrenini Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan 585 Ebe/Hemşire, 179 Röntgen, Laboratuvar, Anestezi Teknisyen-Teknikeri, 40 Sağlık Memuru olmak üzere toplam 804 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcılara ilişkin sosyo-demografik nitelikte (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan, çalışılan birim, meslekte çalışma yılı, hastanede çalışma yılı, birimde çalışma yılı, çalışma şekli) ifadeler, ikinci bölümde ise yönetimin, çalışan güvenliği algısına ilişkin ifadeler, üçüncü bölümde ise iş tatminini içeren ifadeler bulunmaktadır. Örneklem birim sayısının belirlenmesinde Altunışık vd. (2012: 137)’den yararlanılmış olup 804 kişilik evren için 265 birimlik örneklemin yeterli olduğu görülmüştür. Anket 1 Nisan - 1 Temmuz 2015 tarihleri arasında 300 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 20 istatistik paket programında yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel metotların (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma) yanı sıra verilerin dağılımının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmış ve normal dağılıma uygun çıkmadığı görülmüştür. Bu sebeple iki grup ortalamasının karşılaştırılması için “Mann-Whitney U testi”; ikiden daha fazla grup ortalamasının karşılaştırılması için de “Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi” testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket sorularının birbirleriyle olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenen sorunu ne derecede yansıttığını belirten güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha istatistik testi yapılmış ve bu test sonucunda demografik veriler hariç diğer verilerden elde edilen  $\alpha$  katsayısı 0,880 bulunmuştur. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı vd.,2005:405)

0,00 ≤ α ≤ 0,40 ise ölçek güvenilir değil,  
0,40 ≤ α ≤ 0,60 ise ölçeğin güvenilirliği düşük,  
0,60 ≤ α ≤ 0,80 ise ölçek oldukça güvenilir,  
0,80 ≤ α ≤ 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir.

Bu araştırmada elde edilen güvenilirlik analizi (0,880) 0,80 ≤ α ≤ 1,00 aralığında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Çalışan güvenliği algısının iş tatmini üzerine etkisini belirlemeden önce, iş tatmini ile çalışan güvenliği algısı arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla "Spearman korelasyon katsayısından" faydalanılmıştır. Bütün analizler % 95 güvenilirlikle yapılmıştır.

**Tablo 1.** Araştırma Grubunun Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			<b>Meslekte Çalışma Yılı</b>		
Kadın	245	81,67	1-3 Yıl	38	12,67
Erkek	55	18,33	4-7 Yıl	48	16
Toplam	300	100	8-11 Yıl	48	16
<b>Yaş</b>			12-15 Yıl	43	14,33
18-24	30	10	16-19 Yıl	42	14
25-34	104	34,67	20-23 Yıl	33	11
35-44	124	41,33	24 Yıl ve üstü	48	16
45-54	42	14	Toplam	300	100
55 üstü	0	0			
Toplam	300	100	<b>Hastanede Çalışma Yılı</b>		
<b>Eğitim Düzeyi</b>			1-3 Yıl	77	25,67
Lise	43	14,33	4-7 Yıl	79	26,33
Ön Lisans	121	40,33	8-11 Yıl	45	15
Lisans	124	41,34	12-15 Yıl	35	11,67
Yüksek Lisans	12	4	16-19 Yıl	29	9,67
Doktora	0	0	20-23 Yıl	19	6,33
Toplam	300	100	24 Yıl ve üstü	16	5,33
<b>Unvan</b>			Toplam	300	100
Hemşire	157	52,33	<b>Birimde Çalışma Yılı</b>		
Ebe	49	16,33	1-3 Yıl	126	42
Sağlık Memuru	26	8,67	4-7 Yıl	84	28
Teknisyen	36	12	8-11 Yıl	31	10,34
Tekniker	32	10,67	12-15 Yıl	18	6
Toplam	300	100	16-19 Yıl	19	6,33
<b>Çalıştığınız Birim</b>			20-23 Yıl	15	5
Yoğun Bakım	40	13,33	24 Yıl ve üstü	7	2,33
Acil Servis	30	10	Toplam	300	100
Klinikler	73	24,34	<b>Çalışma Şekli</b>		
Poliklinik Birimleri	18	6	Sürekli Gündüz	92	30,67
Laboratuvar	27	9	Vardiya usulü	23	7,67
Diyaliz	10	Mar.33	Nöbet usulü	163	54,33
Radyoloji	42	14	Diğer	22	7,33
Ameliyathane	41	13,67	Toplam	300	100
Doğum Salonu	13	4,33			
Diğer	6	2			
Toplam	300	100			

### Çalışanların İş Tatmininin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Çalışanların iş tatmin durumları incelendiğinde unvana ( $p=0,387$ ) ve cinsiyete ( $p=0,845$ ) göre iş tatmin düzeyinde % 95 güvenle anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak çalışılan birim, meslekte çalışma yılı, çalışma şekli ve eğitim düzeyine göre algı düzeyinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

**Çalışılan birime göre** iş tatmini için yapılan Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre  $p=0,000 < \alpha=0,05$  çıktığı için iş tatmin düzeyleri çalışılan birime göre farklılık gösterdiği söylenir. Yapılan araştırmalarda, otonominin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Kangalli, 2005). Bu anlamda “doğum

salonu, ameliyathane, yoğun bakım” birimlerinde çalışan sağlık personelinin diğer birimlerde çalışanlara göre yaptıkları işte daha çok otonomiye sahip oldukları, buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin daha yüksek gerçekleştiği değerlendirilmesinde bulunulabilir. Algı düzeyi yüksek olanların özellikli birimlerde görev yapan sağlık personeli olduğu gözlemlenmiştir. Multidisipliner yapıda olan hastanelerde verilen her hizmet önem arz etmektedir. Fakat özellikli birim olarak adlandırılan (doğum salonu, ameliyathane, diyaliz vb.) ünitelerde sunulan sağlık hizmeti hasta ve çalışan güvenliği açısından da daha özverili ve donanımlı çalışmayı gerektirir. Bu birimlerde çalışan sağlık personeli hastane yönetimi ile koordineli çalışmalıdır. Çünkü bu birimlerde hastalara verilen hizmetler hayati

**Tablo 2.** Demografik Özelliklere Göre İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart sapma ( $\sigma$ )	MeanRank (Kruskal-Wallis)	
Çalışılan Birim ( $p=0,000$ )	Yoğun Bakım	40	3,27	0,87	174,05
	Acil Servis	30	3,00	0,54	146,78
	Klinikler	73	2,48	1,07	112,23
	Poliklinik Birimleri	18	3,16	0,70	164,36
	Laboratuvar	27	3,05	1,08	149,11
	Diyaliz	10	3,39	0,55	188,00
	Radyoloji	42	2,81	1,02	135,01
	Ameliyathane	41	3,29	0,96	178,88
	Doğum Salonu	13	3,80	1,28	227,00
	Diğer	6	2,71	0,96	128,67
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>3,09</b>	<b>1,01</b>		
Meslekte Çalışma Yılı ( $p=0,000$ )	1-3 yıl	38	2,87	1,03	132,91
	4-7 yıl	48	3,00	0,95	141,41
	8-11 yıl	48	2,81	0,96	125,06
	12-15 yıl	43	2,90	1,03	134,72
	16-19 yıl	42	3,46	1,08	182,85
	20-23 yıl	33	3,01	0,83	140,92
	24 yıl ve üstü	48	3,54	0,93	191,38
	<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>3,09</b>	<b>1,01</b>	
Çalışma Şekli ( $p=0,010$ )	Sürekli gündüz	92	3,26	0,92	161,95
	Vardiya usulü	23	2,58	0,94	105,93
	Nöbet usulü	163	3,04	1,03	145,92
	Diğer (mesai+nöbet)	22	3,46	1,03	183,16
	<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>3,09</b>	<b>1,01</b>	
Eğitim Durumu ( $p=0,000$ )	Lise	43	3,35	1,05	154,94
	Ön lisans	121	3,51	0,91	171,00
	Lisans	124	3,02	1,03	136,30
	Yüksek Lisans	12	2,46	0,82	74,58
	<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>3,09</b>	<b>1,01</b>	
Yaş ( $p=0,000$ )	18-24	30	2,85	<b>1,05</b>	130,80
	25-34	104	2,83	<b>0,89</b>	129,06
	35-44	124	3,15	<b>1,04</b>	158,73
	45-54	42	3,54	<b>0,95</b>	193,38
	55 üstü	0	-	-	-
	<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>3,09</b>	<b>0,05</b>	

önem taşımaktadır. Yaşanan aksaklıklara, problemlere ve ihtiyaçlara daha hızlı çözüm ve cevap getirilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğin özellikli birimlerde görev yapan personellerin yönetimin, çalışan güvenliği algısını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Demircioğlu'nun radyoloji teknisyenleri üzerinde yaptığı araştırmaya göre, teknisyenlerin genel iş tatmininin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Demircioğlu, 2007).

**Meslekte çalışma yılına göre** iş tatmini için yapılan Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre  $p=0,000<\alpha=0,05$  çıktığı için iş tatmin düzeyleri meslekte çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Meslekte çalışma yılı arttıkça iş tatmininin de yükseldiği görülmektedir. İş tatmini açısından en tatminli grup, meslekte çalışma yılı en yüksek olan gruptur (Tablo 2). Yaşa göre iş tatminindeki artış gibi meslekte çalışma yılındaki artış ile birlikte iş tatmininde de artış olacağı beklentisi bu araştırma sonucunda da doğrulanmıştır. Meslekte çalışma yılını "24 ve üstü" olarak belirtenlerin iş tatmin düzeyi en yüksek çıkmıştır. Saygılı, toplam çalışma yılına ve kurumda çalışma süresine göre iş tatmininde bir farklılık olmadığını bulmuştur (Saygılı, 2008). Kavlu da çalışma yılına göre iş tatminin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır (Kavlu, 2008). Bu çalışmada ise, meslekte çalışma yılı yükseldikçe iş tatmini düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır.

**Çalışma şekline göre** iş tatmini için yapılan Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre  $p=0,010<\alpha=0,05$  çıktığı için iş tatmin düzeyleri çalışma şekline göre farklılık göstermektedir. Hastaneye gelen hastanın tedavisi acillik ve reddedilemezlik özelliği gösterdiği ve hastanedeki bir kısım hastanın sürekli bakım altında tutulması gerektiği için hastanelerde tüm gün boyunca hizmet verilmektedir. 24 saat boyunca hizmet verilebilmesi için hastanedeki bir kısım personel vardiya ve/veya nöbet usulü ile çalıştırılmaktadır. Özellikle gece çalışan personelin kişiler arası ilişkilerinde ve göreve bağlılıklarında zayıflık görüldüğünden, hastanenin gece ve akşam vardiyalarındaki yönetimi, gerek hastane giderlerinin kontrolü, gerekse hastanın sağlığı açısından önem taşımaktadır (Seçim, 2008). İş tatmini durumuna bakıldığında; çalışma şeklini "diğer"(nöbet+mesai) olarak belirtenlerin iş tatmin düzeyi en yüksek, vardiya usulü çalışanların

iş tatminin düzeylerinin en düşük olduğu görülmüştür. Çalışma şekilleri süreklilik arz edenlerde algı düzeyinin gittikçe düştüğü görülmüştür. Vardiya usulü çalışanların algı düzeyinin düşük çıkmasına, çalışma şekilleri itibariyle bu grubun genellikle genel mesai saatleri dışında çalışması, hastane yönetimi ile birlikte çalışma imkânının olmaması ve kurum kültüründen uzakta kalmalarının sebep olduğu düşünülmektedir. Bu şartlarda çalışan personelin algı düzeyinin düşük olması

olağandır.

**Eğitim durumuna göre** iş tatmini için yapılan Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre  $p=0,000<\alpha=0,05$  çıktığı için iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ilişki arayan araştırma sonuçları, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş tatmininin azaldığını göstermektedir (Şahin 1994). Yapılan araştırmalarda, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırdıklarını ve yaptıkları kıyaslama sonucu tatminsiz olduklarını göstermektedir. Araştırmalar toplumca belirlenmiş saygınlığı yüksek olan, bağımsız çalışma olanağı veren ve insanla doğrudan ilgilenen meslek gruplarında iş tatminin yüksek olduğunu göstermektedir (Davis 1984). Çalışmamızda "ön lisans" mezunu olan sağlık çalışanlarının iş tatmininin diğerlerine göre en yüksek olması bu bulguyu desteklemektedir.

**Yaşa göre** iş tatmini için yapılan Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre  $p=0,010<\alpha=0,05$  çıktığı için iş tatmin düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir. Çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeylerinin yükseldiği Tablo 2'de yer alan puan ortalamalarında görülmektedir. Yaş gruplarına göre iş tatmini ortalamalarına bakıldığında, işlerinden en tatminli grubun yaşı en büyük olan "45 yaş ve üstünün" 45 yaş altındakilere oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu da yaş ilerledikçe, tatmin ve adalet duygularının arttığını göstermektedir. Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş güvencesine ilişkin aşırı beklentileri olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkuğunun bulunması nedeniyle, işlerinden daha az tatmin sağladıkları savunulmaktadır (Davis 1984). Bu bulgu iş tatmini araştırmalarının ortak bulgusudur. Örneğin TSK'lerinde görevli hekim ve hemşirelerin iş tatminleri ile ilgili Özalpın (1997) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Sağlık personelinde iş tatmini konusunda Ergin (1995) tarafından yapılan sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması da bu bulguyu desteklemektedir. İleri yaş gruplarındakiler hem sahip oldukları gelir ve statü özellikleri bakımından, hem de iş ortamındaki sorunlarla başa çıkma stratejileri geliştirmiş olmaları nedeniyle, işlerinden daha memnun olmaktadır (Jewell 1990, Davis 1984).

Araştırma grubunun genel iş tatmini ortalaması  $\bar{X}=3.09$  olarak bulunmuştur. Buradan İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının iş tatminlerinin orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Saygılı tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların iş tatmininin orta düzeyde ( $\bar{X}=3.3$ ) olduğu tespit edilmiş, sağlık teknisyenlerinin de



**Tablo 3.** Çalışanların İş Tatmin Durumlarını Değerlendirme

İŞ TATMİNİ	Ortalama ( $\bar{X}$ )
Genellikle bu hastanede yaptığım işleri heyecanlı bulurum.	2,89
Bu hastanede hizmet sunmak için zaman ayırmak benim için değerlidir.	3,32
Bu hastanenin başvuruları olmalarını arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	3,08
Çalışmak için iyi bir yer olarak bu hastaneyi tavsiye ederim.	2,91
Genel olarak işimden memnun olduğumu hissediyorum.	3,25
<b>Genel Ortalama</b>	<b>3,09</b>

yer aldığı “diğer sağlık çalışanları” grubunun iş tatmin düzeyi diğer gruplara nispeten daha düşük ( $\bar{X} = 3.2$ ) olarak gerçekleşmiştir (Saygılı, 2008). Buna benzer şekilde sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok çalışmada çalışanların orta düzeyde iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tutar, 2007, Topçu, 2009). İfade edilen sonuçlar bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Genel anlamda, Türkiye’de çalışan sağlık çalışanlarının genel tatmin seviyelerinin benzer sonuçları verdiğini söyleyebiliriz. Buna karşın, diğer ülkelerdeki sağlık çalışanlarının tatmin düzeylerinde farklı sonuçlar görülebilmektedir. Koreli hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada, hekimlerin tatmin düzeylerinin çok düşük olduğu bulunmuş, buna karşın Almanya’da çalışan hekimlerin tatmin düzeyinin yüksek olduğuna işaret edilmiştir (Lee vd., 2008).

Yönetimin çalışan güvenliği algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için hesaplanan Spearman katsayısı 0,598 çıkmıştır, yani bu iki değişken arasında aynı yönlü pozitif bir ilişki vardır. Çalışan güvenliği algısı yüksek olanların iş tatminleri de yüksektir. Nitekim değişkenler incelendiğinde de görülüyor ki; çalışan güvenliği algı düzeyi en yüksek olanlar “doğum salonunda” çalışanlar olduğu gibi, iş tatmin düzeyleri en yüksek çıkanlar da “doğum salonunda” çalışanlardır. Aynı şekilde çalışma şekline göre hem algı düzeyi hem de iş tatmini en yüksek çıkanlar çalışma şeklini “diğer” olarak belirtenlerdir.

Tablo 5’te görüldüğü gibi anketin ikinci bölümündeki yönetimin, çalışan güvenliği algısını ölçmeye yönelik sorular arasından “çalışan tatmini” ile ilişkili olduğu

düşünülen bazı sorular seçilerek iş tatmini ile çalışan tatmini arasındaki ilişki Spearman korelasyon katsayısı ile ölçülmüş ve 0,509 bulunmuştur. Bu değer de iki değişken arasında aynı yönlü ilişkinin varlığını gösterir. Yani çalışan tatmini arttıkça iş tatmini de artacaktır. İş tatminini etkileyen kurumsal faktörler, kurumun işleyişi ve politikalarıdır. İş tatmini konusunda iş görenin kişisel özellikleri kadar bu kurumsal faktörler de önemli rol oynamaktadır. Çalışan insanların çalışma ortamlarından ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları ve bu nedenle kurum ile bütünleşemedikleri, verimli çalışmadıkları ve tatminsiz oldukları bilinmektedir. Bu nedenle çalışan-kurum ilişkilerini inceleyerek, kurum üyelerinin ihtiyaçlarını giderecek ve amaçlara ulaştıracak bir ortam oluşturmak çalışanların iş tatminini artırmada önemli rol oynayacaktır (Başaran 1982, Baysal 1996). Bu çalışmanın sonuçları da literatürle uyumludur.

Tablo 6’da görüldüğü üzere, çalışan tatmini için seçilen sorular ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için hesaplanan Spearman katsayısı 0,509 çıkmıştır, yani bu iki değişken arasında aynı yönlü pozitif bir ilişki vardır. Çalışan tatmini arttıkça, iş tatmin düzeyi de artmaktadır.

Çalışanlar, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işyerlerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Ayrıca çalışanların çoğu işyerlerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın temiz, işleri için gerekli araç gereçlerin uygun ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. Bireylere bu olanakların sağlanması, tatmin için gerekli görülmektedir. Çoğu

**Tablo 4.** Yönetimin, Çalışan Güvenliği Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Correlations		Çalışan güvenliği	İş tatmini
Çalışan güvenliği	CorrelationCoefficient	1,000	,598**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
İş tatmini	CorrelationCoefficient	,598**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tablo 5.** Çalışan Güvenliği Algısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Ölçmek İçin Seçilen Sorular

	Ortalama ( $\bar{x}$ )
Yönetim, çalışanlar arasında iş barışını sağlamakla görevlidir.	3,99
Yönetim, çalışan güvenliği için kurumda açık iletişimi teşvik eder.	3,43
Yönetim, hataların kişilerden değil, sistemden kaynaklanabileceğini düşünerek hareket eder.	2,92
Çalıştığım birimde yapılan düzenlemelerde görüşüm alınır.	2,44
Yönetim, çalışanların kurumdan ayrılmalarını azaltıcı önlemler alır.	2,48
Yönetim, çalışanların görüşüne önem verir.	2,35
Yönetim, fiziksel veya sözel şiddete maruz kalan çalışana destek olur.	2,60
Görev ve görev yeri değişikliklerinde çalışanın görüşü alınmaz.	2,59

**Tablo 6.** Çalışan Tatmini İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Correlations		Çalışan tatmini	İş tatmini
Spearman's rho	Çalışan tatmini	CorrelationCoefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,509**
	İş tatmini	CorrelationCoefficient	,509**
		Sig. (2-tailed)	,000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

kez bireylerin kaygılarını, işe karşı olumsuz tutumlarını psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına yansıtarak, bunlardan, yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğu araştırılması ve çözülmesi, çalışanların iş tatminlerinin yükseltilmesinde dikkate alınmalıdır (Locke 1976).

Tablo 7 ve Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların çalışan güvenliği algısını ölçmeye yönelik sorulardan en yüksek ortalamaya sahip ilk 5 ortalama ile iş tatmininin arasındaki ilişki Spearman's korelasyon katsayısı ile ölçülerek 0,355 bulunmuştur. Bu da; iki değişken arasında doğru orantılı ilişkinin varlığını gösterir. Çalışan güvenliği algısı yüksek olan sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu % 95 güvenle söylenebilir.

Tablo 9 incelendiğinde ankette yer alan ifadelerle ait ortalamaların en düşük oranlarda olduğu gözlenen ilk

**Tablo 7.** Çalışan Güvenliği Algısı İçin En Yüksek Bulunan İlk 5 Ortalama

	Ortalama ( $\bar{x}$ )
Yönetim, çalışanlara ait giyinme ve dinlenme odası tahsis etmekle sorumludur.	4,20
Yönetim, çalışanları enfeksiyon risklerine karşı korumak amacıyla atıkların toplanması, taşınması, geçici olarak depolanması ve ilgili birime teslim edilmesinden sorumludur.	4,12
Yönetim, çalışanlar arasında iş barışını sağlamakla görevlidir.	3,99
Yönetim, çalışan güvenliğini tehdit eden işlemleri belirleme ve azaltma konusunda sorumludur.	3,99
Yönetim, personelin çalıştığı birime özel kişisel koruyucuları ekipmanları (gözlük, koruyucu, önlük..) yeterli sayıda temin eder.	3,86

beş ortalama;

“Yönetim, çalışanların görüşüne önem verir”,

“Çalıştığım birimde yapılan düzenlemelerde görüşüm alınır”,

“Yönetim, çalışanların kurumdan ayrılmalarını azaltıcı önlemler alır”,

“Görev ve görev yeri değişikliklerinde çalışanın görüşü alınmaz”,

“Yönetim, fiziksel veya sözel şiddete maruz kalan çalışana destek olur”,

Bu ifadelerin hepsinin ortak bir başlık altında toplandığı görülmektedir: “Çalışan görüşünün alınması.” Çalışmamız, yapılan iş ve işlemlerde çalışan katılımının sağlanmadığı ya da çalışana bunun hissettirilmediğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 8.** En Yüksek İlk 5 Ortalama ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonu

Correlations		En yüksek ortalama	İş tatmini
Spearman'srho	CorrelationCoefficient	1,000	,355**
	En yüksek ortalama		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	300	300
	CorrelationCoefficient	,355**	1,000
	İş tatmini		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	300	300

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tablo 9.** Çalışan Güvenliği Algısı İçin En Düşük Bulunan İlk 5 Ortalama

	Ortalama ( $\bar{x}$ )
Çalıştığım birimde yapılan düzenlemelerde görüşüm alınır.	2,44
Yönetim, çalışanların kurumdan ayrılmalarını azaltıcı önlemler alır.	2,48
Yönetim, çalışanların görüşüne önem verir.	2,35
Yönetim, fiziksel veya sözel şiddete maruz kalan çalışana destek olur.	2,60
Görev ve görev yeri değişikliklerinde çalışanın görüşü alınmaz.	2,59

**Tablo 10.** En Düşük İlk 5 Ortalama ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonu

Correlations		İştatmini	En düşük ortalama
Spearman'srho	CorrelationCoefficient	1,000	,444**
	İş tatmini		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	300	300
	CorrelationCoefficient	,444**	1,000
	En düşük ortalama		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	300	300

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 9 ve Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların çalışan güvenliği algısını ölçmeye yönelik

sorulardan en düşük ortalamaya sahip ilk 5 ortalama ile iş tatmininin arasındaki ilişki Spearman's korelasyon katsayısı ile ölçülerek 0,444 bulunmuştur. Bu da; iki değişken arasında yine aynı yönlü bir ilişkinin varlığını gösterir. Çalışan güvenliği algısı düşük olan sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin de düşük olduğu % 95 güvenle söylenebilir. Dolayısıyla bu sonuç en yüksek ilk 5ortalama için bulunan sonucu da desteklemektedir.

## SONUÇ

Bilim ve teknoloji alanında meydana gelen baş döndürücü gelişmeler ve değişimler, insan unsuruna verilen/verilmesi gereken önemi de her geçen gün daha vazgeçilmez hale getirmektedir. Çünkü bilim

ve teknolojiyi geliştirecek olan da kullanacak olan da insandır. Dolayısıyla, nitelikli ve donanımlı insan gücüne sahip olmak, işletmeleri, insan öncelikli stratejiler belirlemeye ve kararlar almaya yönlendirmektedir. Bununla birlikte, insanı sadece bir üretim unsuru olarak görmek, onun sosyal boyutunu ihmal etmek mümkün değildir. Çünkü insan sosyal bir varlıktır. Duyguları, düşünceleri, beklentileri, zaafı, inançları, değerleri vardır ve toplumun kültürel değerleri, insanı etkilemektedir. Dolayısıyla kişinin sosyal yaşantısı ile örgütsel yaşantısı (iş hayatı) arasında sürekli bir etkileşim söz konusudur. Kişinin, sosyal yaşamında mutlu ve huzurlu olması, iş yaşantısını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aksine bir durum ise olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Sağlık işletmeleri emek yoğun hizmet işletmeleridir. Bu hizmet işletmelerinin amaçlarına ulaşabilmesi sağlık çalışanlarıyla mümkündür. Çalışanların



işyerlerinde kendilerini güvende hissetmeleri iş tatminine, iş tatmini ise çalışanın hastanenin amacına ulaşmasına o ölçüde katkıda bulunur. İnsan olmanın gerektirdiği güvenlik ihtiyacı, çalıştığı ortamda kendini güvende hissetmesi ve yönetimin çalışana güvenli bir çevre oluşturduğunu hissetmesi çalışanın bağlılığı, motivasyonu ve verimliliği açısından büyük bir önem taşımaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelen güvenlik ihtiyacının önemi ve çalışanlar üzerindeki rolünü çalışmamız sonucunda elde ettiğimiz bulgularda açıkça göstermiştir. Çalışanların, güvenliği ile ilgili en büyük beklentisi yönetim desteği ve yönetimle olan iletişim ihtiyacıdır. İş, insan hayatında yer alan temel öğelerden biridir. Kişinin işinden memnun olması genel olarak hayattan aldığı lezzeti olumlu etkilemektedir. Literatürde, kişinin işine karşı beslediği olumlu duygular olarak özetlenen iş tatmini kavramı hem iş hayatı hem sosyal hayat açısından büyük önem arz etmektedir. İş tatminini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Çalışmamız da özellikli birim olarak nitelendirdiğimiz (yoğun bakım, doğum salonu, ameliyathane.. vb.) birimlerde görev yapan sağlık personelinin çalışan güvenliği algı düzeyi ve iş tatmininin yüksek olduğu görülmüştür. Yaptıkları işte otonominin yüksek olduğu farklılaşma ihtiyacının karşılanmış olduğu düşünülmüştür. Çalışana çok azda olsa işini denetleme olanağı verildiğinde görevinin gerekliliğinin ötesinde olağan üstü çaba harcadığı birçok kez gözlemlenmiştir. Bir psikoloji deneyi bu konudaki gözlemleri doğrulamaktadır. Deneye konu olan yetişkinlere çözülmek üzere bazı karmaşık bulmacalar ve bir yazıyı düzeltme görevi verilmiştir. Deney sırasında İspanyolca konuşan iki insanın, bir yazı makinesinin, bir hesap makinesinin sesi, sokak gürültüleri ve ne oldukları anlaşılamayan dikkat dağıtıcı bir ses kalabalığı deney alanına yansıtılmıştır. Denekler ikiye ayrılmıştır. Birinci gruba önlerine verilenleri yapmaları istenmiştir. İkinci gruba gerekli çözümlenemeleri yaparken isterlerse gürültüyü kesebilecekleri birer düğme konmuştur. Önünde kapatma düğmesi olan grup, bulmaca çözümünde diğerlerine oranla beş kat daha başarılı olmuştur. Asıl ilginç olan kapatma düğmesine sahip gruptakilerden hiçbiri düğmeyi kullanmamıştır. Grubun başarısı için bireylerin durumu denetleyebileceklerinin bilincinde olmaları yeterli olmuştur. (Thomas J. Ss 1995: 27). Yapılan bu deneyde görüldüğü gibi çalışmamızda özellikli birimlerde çalışan grupta da aynı durum gözlenmiştir; özellikli ve farklı olduklarını bilmeleri, yönetimin kendilerine ve birimlerindeki işleyişlere ayrı bir hassasiyet gösterdiklerinin farkında olmaları, iş tatminini arttırdığı düşünülmektedir. Sadece özellikli birimlerde değil tüm birimlerde çalışanların

kendilerini güvende, değerli hissetmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu hususta yönetime büyük bir sorumluluk düşmektedir. Çalışanlar için yapılan tüm çalışmaların çalışanların katılımıyla yapılması, çalışanların düşünüldüğünün hissettirilmesi çalışanların motivasyonunu arttıracaktır. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar iş tatminin, iş performansı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş tatminin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma, izin isteme, işe devamsızlık gibi davranışlara daha az rastlanmaktadır. İş tatminin yüksek olmasının ise, örgütsel bağlılığın, örgütsel ilgililiğin, örgütsel sadakatin ve örgütsel özdeşim kurmanın artmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır (Hackett vd. 1994: 26). Olumlu çalışma ortamları yalnızca hemşireleri değil, diğer sağlık bakım çalışanlarını da etkilemekte ve hizmetlerde mükemmelliği desteklemekte ve en nihayetinde hastalarla ilgili olarak elde edilen sonuçları iyileştirmektedir. Olumlu çalışma ortamlarının sağlık hizmeti, sağlık çalışanlarının performansı, hasta sonuçları ve yenilikler üzerindeki yararlı etkileri kaydedilmiştir (Baumman 2007). Hastanelerin kaliteli hizmetleri sürdürebilmeleri ancak yaptığı işten tatmin olmuş sağlık çalışanlarıyla mümkün olmaktadır. Çalışanın kendisine kurumunun ihtiyacı olduğunu düşünmesi, kendini güvende hissetmesi, yaptığı işin kurum için önemli olduğunu bilmesi, kurumda geçirdiği süre içerisinde olağanüstü bir özveriyle çalışmalarını sağlamaktadır. Çalışma sonucunda; çalışan güvenliği algı düzeyi yüksek olan özellikli birim çalışanlarının, iş tatmin düzeylerinin yüksek olması dikkat çekicidir. Yaş, meslekte çalışma yılı ile iş tatmini arasında olumlu ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına göre iş tatmini ortalamalarına bakıldığında, işlerinden en tatminli grubun "45 yaş ve üstü" olan çalışanların oldukları görülmektedir. Bu da yaş ve meslekte çalışma yılı ilerledikçe, tatmin ve adalet duygularının arttığını göstermektedir. Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş güvencesine ilişkin aşırı beklentileri olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az tatmin oldukları söylenebilir. İleri yaş gruplarındakiler iş ortamındaki sorunlarla başa çıkma stratejileri geliştirmiş olmaları nedeniyle, işlerinden daha memnun olmaktadır. İşyerlerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş tatmininde büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimlerinin, çalışanlara daha yüksek iş tatmini sağladığı bildirilmektedir. Yöneticilerin dostça davranması ve samimi olması, çalışan sağlığıyla ilgilenmesi iş tatminini büyük ölçüde artırmaktadır. Çalışanlarına yardımcı ve destek

olan, engellemeyen, sürekli kusur aramayan, takdir eden, çalışana güven duyduğunu gösteren, hataların sistemden kaynaklandığını düşünen yöneticiler çalışanların iş tatmin düzeylerini artırmada etkili olduğu bilinmektedir.

Saygılı tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların iş tatmininin orta düzeyde ( $\bar{X}$  =3.3) olduğu tespit edilmiş, sağlık teknisyenlerinin de yer aldığı “diğer sağlık çalışanları” grubunun iş tatmin düzeyi diğer gruplara nispeten daha düşük ( $\bar{X}$  =3.2) olarak gerçekleşmiştir (Saygılı, 2008). Kavlu'nun acil servis hemşireleri üzerinde yaptığı araştırmada, hemşirelerin iş tatminlerinin orta düzeyde ( $\bar{X}$  =2.89) olduğu saptanmıştır (Kavlu, 2008). Buna benzer şekilde sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok çalışmada çalışanların orta düzeyde iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tutar, 2007, Topçu, 2009). İfade edilen sonuçlar bu çalışmadaki bulguları doğrular niteliktedir. Genel anlamda, Türkiye’de çalışan sağlık çalışanlarının genel tatmin seviyelerinin benzer sonuçları verdiğini söyleyebiliriz.

Sonuç olarak çalışanların, kurumlarına bağlı olmaları kendilerinden beklenenin de üzerinde gayret ve yüksek performans göstermeleri kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri için önemlidir. Yoğun bir rekabetin yaşandığı sağlık hizmeti sektöründe yönetim, kurumuna bağlı ve nitelikli çalışanlara sahip olmak için kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getiriyor mu? Nitelikli, donanımlı bir çalışan, bunun karşılığında kurum tarafından kendisine sunulan olanakları ve yönetsel yaklaşımları yeterli buluyor mu? Kendisinin, kurum için önemli olduğunu hissettirecek tutum ve yaklaşımlar var mı? Varsa yeterli mi? Yoksa daha uygun alternatifleri mi değerlendirmeli? Kurum yönetimleri, bu ve benzeri hususları göz önünde bulundurarak;

- İş sağlığı ve güvenliği, stresle baş etme, çalışma ortamı kaynaklı risk ve tehlikeler ile ilgili hizmet içi eğitim programlarının sürdürülmesi ve bu programlara sağlık çalışanlarının katılımının sağlanması,
- Sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırmak için maddi ve manevi ödüllendirilmesi,
- Çalışanlara ait giyinme ve dinlenme odası tahsis edilmesi ve bu ortamların hijyenik olması, ısıtma ve havalandırma sistemlerine gerekli önemin verilmesi,
- Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarında sözlü ya da fiziksel saldırılara maruz kalmalarını engellemek için gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve güvenliği sağlayacak birimlere ulaşımın kolaylaştırılması,

- Kurumda ve birimlerde alınacak kararlarda çalışanların görüşünün alınması,

konu başlıklarına uygun plan, strateji belirlemek ve hayata geçirmek zorundadırlar. Yapılan birçok çalışma sonucunda, kurumlarına bağlı çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ve dolayısıyla daha etkin ve verimli çalıştıklarını göstermektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda ise iş tatminini etkileyen diğer unsurları araştırırken örgütsel adaletin etkisini de çalışmalarında değerlendirebilirler.

## KAYNAKÇA

1. TDK, [http://www.tdk.gov.tr/ndex.php?option=com\\_gts&kelime=TATM%C4%B0N](http://www.tdk.gov.tr/ndex.php?option=com_gts&kelime=TATM%C4%B0N), (Erişim Tarihi 25.05.2013).
2. Schermerhorn, John R. (2005). Management. Wiley, Newyork.
3. Phatak, Arvind V. - Bhagat, Rabi S. – Kashlak Roger J. (2005). International Management: Managing in a Diverse and Dynamic Global Environment. McGraw-Hill, Newyork.
4. Yıldırım, F. (2007), “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ankara, s. 251 - 278.
5. Aswathappa, K. (2010), Organizational Behavior, Himalaya Publishing House, Mumbai.
6. Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Cilt:5, Sayı:15, 17-30.
7. Parlar S (2008). Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. TAF Preventive Medicine Bulletin, 7(6) 547-554.
8. Dindar İ, İşsever H, Özen M (2004). Edirne Merkezindeki Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerde İş İle İlgili Rahatsızlıklar ve Konulan Tanılar. Hemşirelik Forumu Dergisi, 7(1): 59-63.
9. [http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english?content&nd=857170174](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170174) (28.01. 2012) Definition of occupational health adopted by the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health (1950)
10. Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E (2008-Aralık) 7 Gün-2 Saat/ Hasta Başında Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Türk Hemşireler Derneği, Ankara.
11. Kebapçı A, Akyolcu N (2011). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi, 11(2):59-67.
12. Gürbüz, S. (2008), “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 41, Sayı:4, Ankara, s. 49 – 77.
13. Newstrom, John W. – Davis, Keith (1997), Organizational Behavior: Human Behavior at Work, McGraw-Hill, Boston.
14. O’Driscoll, E., “How Healthy is Our World”, Occupational Health, 7-8, Kasım 2005
15. Çelen Ö (2010) Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2 (2010)
16. Altunışık, Remzi. - Coşkun, Recai. - Bayraktaroğlu, Serkan. - Yıldırım, Engin. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya.
17. Kalaycı Ş., 2005. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, Dağıtım, Ankara.

18. Kangallı, Pınar (2005). Sivas İli Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri ve Otonomiye Etkileyen Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
19. Demircioğlu, Özay (2007). Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Radyoloji Teknisyenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Ankara İlinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
20. Saygılı, Meltem (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamına İlişkin Algıları ile İş Doymu arasındaki ilişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
21. Kavlu, İnci (2008). Acil Servislerde Çalışan Hemşireleri Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
22. Tutar, Hasan (2007). "Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:3, Ss.97-120
23. Topçu, Mehmet Ü. (2009). Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doymu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi, Malatya.
24. Şahin N.H. (1994) "Occupational Sters and Job Satisfaction: The Case of me Banking Personnel" 23rd nternational Congress of Applied Psychology. Madrid Spain.
25. Özaltın, H.(1997)Türk Silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazat tabip ve ordu hemşirelerinin iş doyumlarının analizi. Yayımlanmış yüksek lisans tezi GATA sağlık bilimleri Enstitüsü, ANKARA
26. Davis, K. (1984) "İşletmelerde İnsan Davranışı" Çeviri: K.Tosun ve diğerleri. İ.Ü.Yayımları No:302,2. Baskı, İstanbul.
27. Jewell, I.N. and Siegall, M.(1990) Contemporary Industrial/ Organizational Psychology.2nd Edition ,West publishing Company, New York.
28. Tutar, Hasan (2007). "Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:3, Ss.97-120
29. Topçu, Mehmet Ü. (2009). Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doymu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi, Malatya.
30. Lee, Hoo-Yeon – Park, Sung Eun – Park, Eun-Cheol – Hahm, Myung-Il –Cho, Woo Hyun (2008). "Job Satisfaction and Trust in Health Insurance Review Agency Among Korean Pphysicians". Health Policy, Vol.87, Ss.249-257.
31. Baysal, C.A.(1996) "Çalışma yaşamında İnsan" İ.Ü. İşletme Fakültesi, Fakülte Yayın No:128, İstanbul
32. Saygılı, Meltem (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamına İlişkin Algıları ile İş Doymu arasındaki ilişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
33. Başaran, İ.(1982) Örgütsel Davranış A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:108, Ankara
34. Locke, E. A. (1976) "The Nature and Causes of job Satisfaction".In Dunnette M.D.(ed.):Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand me Nally Collage Publishing Company ,Chicago.
35. Ergin, C.(1995) "Sağlık Personelinin İş Anlayışı ve Tutumları Araştırması", T.sağlık Bakanlığı Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.
36. Seçim H., "Hastanelerin Tanımı Sınıflandırılması ve İşlevleri"
37. [http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik\\_Metinler/goto.aspx?id=3059](http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=3059) (23.02.2008)
38. Seçim H., "Organizasyon Açısından Hastanelerin Özellikleri"
39. <http://www.merih.net/m1/hastmod2.htm> (17.03.2008).
40. Thomas J.Peters, Robert H. Waterman, Jr. (1995) Mükemmelli Arayış Ss 27
41. R. D. Hackett, P. Bycio Ve P. A. Hausdorf, "Further Assessments Of Meyer And Allen's Three-Component Model Of Organizational Commitment". Journal Of Appliedpsychology, 79, 1994, S. 15