

## Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini

Professional Self-Esteem and Job Satisfaction of Healthcare Managers

Gamze DURUM<sup>1</sup>, Yasemin AKBULUT<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırma, sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeylerini belirleme, mesleki ve sosyo-demografik özellikleri açısından farklılıkları ortaya koyma ve aralarındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın evreni, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye, özel ve kamu kurumlarında farklı yönetsel kademelerde görev yapan 700 sağlık yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise rastgele örnekleme yöntemi ile 248 sağlık yöneticisi olarak belirlenmiştir. Veri toplama sürecinde Kişisel Bilgi Formu, Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ve Minnesota İş Tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Veriler web tabanlı anket aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde, sağlık yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklerini incelemek üzere tanımlayıcı sayı, yüzde gibi istatistikler ve IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programından yararlanılmıştır. Araştırmaya göre sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini düzeyleri yüksektir. Yapılan doğrusal regresyon analizine göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmininin mesleki benlik saygısına pozitif yönde ve orta düzeyde etkisi bulunmaktadır. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı medeni durum, görev yaptığı birim, mesleği seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki benlik saygısı evli bireylerin bekârlara göre; idari mali hizmetler biriminde çalışanların diğer birimlere göre daha yüksektir. Araştırma grubunun iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutunda öğrenim düzeyi, görev yapılan birim ve mesleği seçme durumuna göre, dışsal tatmin alt boyutu ise öğrenim düzeyi ve görev yaptıkları birime göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Lisansüstü mezunların lisans mezunlarına göre, koordinatör/direktör olanların diğer iş unvanına sahip sağlık yöneticilerine göre işlerinden daha fazla tatmin olduğu saptanmıştır. Sağlık yöneticilerinin lisansüstü eğitimlerinin desteklenmesi, sağlık kurumlarında görev tanımlarının yapılması, mesleğin bilinçli seçimi için üniversite ve tanıtımlarının artırması önerilebilir.

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

### ABSTRACT

This research aims to determine the professional self-esteem and job satisfaction levels of healthcare managers, to reveal the differences in terms of their professional and socio-demographic characteristics, and to determine the relationship between them. Personal Information Form, Arıcak Vocational Self-Esteem and Minnesota Job Satisfaction scales were used during the data collection process. Data were collected via web-based survey. According to the research, healthcare managers' professional self-esteem and job satisfaction levels are high. The professional self-esteem of the research group varies significantly depending on marital status, the unit they work in, and their choice of profession. Professional self-esteem of married individuals is higher than that of single individuals; The number of employees working in the administrative financial services unit is higher than in other units. The research group's job satisfaction and internal satisfaction sub-dimensions show significant differences according to their level of education, the unit they work in and their choice of profession, while the external satisfaction sub-dimension shows significant differences according to their education level and the unit they work in. It has been determined that postgraduate graduates are more satisfied with their jobs than undergraduate graduates, and those who are coordinators/directors are more satisfied with their jobs than healthcare managers with other job titles. According to the linear regression analysis; Job satisfaction of health managers has a positive and moderate effect on professional self-esteem. It may be recommended to support the postgraduate education of health managers, to prepare job descriptions in health institutions, and to increase university and university promotions for conscious choice of the profession.

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

*Bu araştırmanın etik onayı Ankara Üniversitesi 10.05.2019 tarih ve 4634 sayılı belge ile onaylanmıştır.*

*Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında yürütülen Gamze Durum'a ait yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

<sup>1</sup>Arş. Gör., Gamze DURUM, Sağlık Yönetimi, Aksaray Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi, gamzfidan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9790-2593

<sup>2</sup>Prof. Dr., Yasemin AKBULUT, Sağlık Yönetimi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi, Yasemin.Akbulut@health.ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6261-8290

**İletişim / Corresponding Author:** Gamze DURUM

**e-posta/e-mail:** gamzfidan@gmail.com

**Geliş Tarihi / Received:**

28.09.2023

**Kabul Tarihi / Accepted:**

24.09.2024

## GİRİŞ

Benlik, bireyin kendisi hakkındaki düşüncelerinin tümünü içermektedir. Bu düşünceler, bireyin kimliği, inancı, amacı, tutum, değer yargıları, normu, istek ve arzularından oluşan ve bireyi diğerlerinden farklı kılan özellikleridir.<sup>1-2</sup> Benlik saygısı ise bireyin sahip olduğu özellikleri incelediğinde kendisini nasıl algıladığıyla ilgilenmektedir.<sup>3</sup> Bahsedilen algı, bireyin kendini sevip sevmemesi, değerli görüp görmemesi, toplumsal onay alıp almamasına dair yargılarıdır.<sup>4</sup> Her bireyin benlik saygısını algıladığı dönem eşsiz olduğundan bu yargılar standart bir değerlendirmeye benzetilemez.<sup>5</sup>

Yeteneklerini, potansiyelini ve gizli güçlerini kullanmayı, geliştirmeyi ve bunların fark edilmesini arzulayan bireyler için en uygun yer çalışma ortamıdır.<sup>6</sup> Çalışma ortamına giren bireyin bu süreciyle doğrudan bağlantılı olan mesleki benlik saygısı, kişinin herhangi bir mesleğe karşı uygun yeteneklerini değerlendirirken aynı zamanda mesleğin özünü, önkoşullarını ve bir uzmanın yeterliliklerini benimsemesidir. Bireyin mesleğine ne kadar değer verdiğini gösterir.<sup>7</sup> Bu değer, bireyin eğitim süreci sona erdiğinde kendisini mesleğin bir elemanı olarak görmeye başlamasıyla belirginleşir.<sup>8</sup>

İş tatmini ise bireyin işini ve işin içeriğini nasıl değerlendirdiğini temsil eder. Bireyin istekleri, değerleri, hedefleri, beklentiye

girdiği ödülleri ve kazandığı ödülleri kıyaslamasıyla gerçekleşmektedir.<sup>9-10</sup> En belirgin özelliği, duygusal bir kavram olması ve bireyi önemli derecede etkilemesidir.<sup>11-12</sup> Bireyler kadar örgüt ve iş psikolojisini de etkileyen iş tatmini, araştırmacıları ve çalışanları teşvik etmek için örgüt içi politika ve stratejileri geliştiren insan kaynaklarının odak noktasıdır.<sup>13</sup> Olumlu etkileri örgütsel bağlılıkların artması, motivasyonun yükselmesi, üretkenliğin artması, stres düzeylerinin ve işten ayrılmaların azalmasıdır. Olumsuz etkiler ise işten uzaklaşma, devamsızlık, performans ve kalitenin düşmesi, işten ayrılmaların artması, yetersizlik hissi ve sağlık sorunlarının başlamasıdır.<sup>14</sup>

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

## MATERYAL VE METOT

Bu araştırmanın amacı, sağlık yönetimi eğitimi almış farklı yönetsel kademelerde görev yapan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik değişkenler açısından farklılıkları saptamak ve mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, öğrenim düzeyi, toplam çalışma süresi, görev yaptığı birim, iş unvanı ve

mesleğini bilinçli seçme durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir. Bu araştırma, bireysel ve örgütsel boyutta farkındalık ve iyileştirmelerin ortaya konmasını hedefleyen tanımlayıcı türde bir araştırmadır.

Araştırmanın evrenini, Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye, sağlık kurumları işletmeciliği sağlık kurumları yöneticiliği, sağlık yönetimi veya sağlık idaresi alanlarından birinde en az lisans düzeyinde eğitimini tamamlamış, özel

veya kamu kurumlarının farklı yönetsel kademelerinde çalışan 700 sağlık yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirleme formülü ile hesaplanan örneklem, 248 kişi olarak bulunmuştur.<sup>15</sup> Çevrimiçi anketler, basit tesadüfi rastgele örnekleme yöntemine göre katılımcılara e-posta aracılığıyla doldurmaya davet edilmiştir. Gönüllülük esasına bağlı olarak 261 kişi araştırmaya olarak katılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu, Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ve Minnesota İş Tatmini ölçeği olmak üzere anket üç kısımdan oluşmaktadır. Katılımcının cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim düzeyi, yaşı, toplam çalışma süresi, görev yaptığı birimi, iş unvanı ve mesleği bilinçli seçme durumuna dair sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini kapsayan Kişisel Bilgi Formu 8 sorudan oluşmaktadır. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı ölçeği, 17 yaş ve üzeri bireyin tercih ettiği mesleğine olan saygısını ölçmek için oluşturulan 5'li likert tipi ölçektir. Ölçeğe verilen toplam puanın yüksek olması, bireyin yüksek düzeyde mesleki benlik saygısına sahip olduğu göstermektedir. Söz konusu ölçek 14 tanesi olumlu ve 16 tanesi olumsuz olmak üzere 30 maddeden oluşmaktadır.<sup>16</sup> Bu nedenle, olumsuz maddeler üzerinde ters kodlama yapılmıştır.<sup>16</sup> Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,944 olarak bulunmuştur.

Bireylerin çalışma yaşamlarından ne derece memnun olduklarını belirlemek için kullanılan Minnesota İş Tatmini ölçeği, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. İçsel tatmin güdüleyici faktörleri, dışsal tatmin ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. Ölçeğin 12 sorusu içsel, 8 sorusu dışsal tatmini ölçmektedir.<sup>17</sup> İş tatmini düzeyi toplamda edinilen puanların aritmetik ortalamasıyla elde edilmektedir. Skor ne kadar düşükse iş tatmini düzeyi de o kadar düşüktür.<sup>18-19</sup> Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla; iş tatmini ,950, içsel tatmin alt boyutu ,856 ve dışsal tatmin alt boyutu ,846 olarak bulunmuştur.

### İstatistiksel Analiz

Araştırmada sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeyleri belirlenmiş, sosyodemografik değişkenler açısından farklılıkları saptanmış ve ikisi arasındaki ilişki ortaya koymak için çeşitli istatistikî yöntemler kullanılmıştır. Sağlık yöneticilerinin sosyodemografik özelliklerini incelemek üzere tanımlayıcı sayı ve yüzde gibi istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programından yararlanılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere, veriler düzenlendikten sonra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov dağılım testiyle çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir.

Tablo 1. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.

Tanımlayıcılar	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistiksel değer	Standart hata	İstatistiksel değer	Standart hata
Mesleki Benlik Saygısı	-,243	,151	-,680	,300
İş Tatmini	-,607	,151	-,152	,300
İçsel Tatmin	,734	,151	,067	,300
Dışsal Tatmin	-,397	,151	-,388	,300

Tablo 2'de verilen Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçlarına göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 2. Normallik Testi.

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

Katılımcıların ortanca (M), ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma (SS), minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Örneklemde yer alan sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini puanları normal dağılım göstermediğinden non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bu nedenle bağımsız iki grubun karşılaştırılması için Mann Whitney U testi, üç ve üzeri bağımsız grupların karşılaştırılması için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Araştırma gruplarının mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptayabilmek ve birbirlerine olan etkisini

incelemek amacıyla korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülmesi için T.C. Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonundan gerekli idari izin 04.12.2018 tarihinde, ölçekler için kullanım izni, etik kurul izni 21.03.2019 tarihinde 133 nolu kararla alınmıştır. Çalışma Helsinki Deklarasyonu Prensipleri'ne uygun olarak yapılmıştır.

### Araştırmanın Kısıtlılıkları

Çalışmada planlanan akıştan herhangi bir sapma gerçekleşmemiştir.

### Teşekkür/Destekleyen Kuruluş (Varsa)

Araştırma verilerinin toplanmasında Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF) Genel Başkanı Ramazan ATA ve Türkiye'nin farklı bölgelerinden gönüllü olarak katılım sağlayan araştırma grubuna teşekkür ederim.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma grubunun %57,5'i erkek, %42,5'i kadın, %59,4'ünün evli, %40,6'sının bekâr olduğu saptanmıştır. Tablo 3'e göre araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde %57,85'inin lisans, %42,15'inin lisansüstü mezunu olduğu; yaş grupları dağılımı incelendiğinde, %50,2'sinin 36 ve altı, %49,8'i 37 ve üstü yaş grubunda yer aldığı bulunmuştur.

**Tablo 3. Sosyo-demografik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikler**

Değişkenler	N	%	
Cinsiyet	Erkek	150	57,5
	Kadın	111	42,5
Medeni Hali	Evli	155	59,4
	Bekâr	106	40,6
Öğrenim Düzeyi	Lisans	151	57,85
	Lisansüstü	110	42,15
Yaş Grupları	36 ve altı	131	50,2
	37 ve üstü	130	49,8
Çalışma süresi	10 yıl ve altı	98	37,6
	11-20 yıl	87	33,3
	21-30 yıl	55	21,1
	31 yıl ve üstü	21	8
Görev Yaptığı Birim	İdari mali hizmetler	197	75,5
	Otelcilik ve hasta hizmetleri	42	16,1
İş Unvanı	Teknik destek hizmetleri	22	8,4
	Müdür	77	29,5
Mesleği Bilinçli Seçme Durumu	Amir/sorumlu	73	28
	Müdür yardımcısı	61	23,4
	Direktör/koordinatör	50	19,1
	Kendi isteyerek	157	60,2
Mesleği Bilinçli Seçme Durumu	Bilinçli bir seçim değil	58	22,2
	Aile yönlendirmesi	18	6,9
	Örnek aldığı kişinin yönlendirmesi	16	6,1
Mesleği Bilinçli Seçme Durumu	Profesyonel destek yönlendirmesi	12	4,6

Araştırma grubunun %37,6'sı 10 yıl ve altı, %33,3'ü 11-20 yıl arası, %21,1'i 21-30 yıl arası ve %8'i 31 yıl ve üstü hizmet süresine sahiptir. Görev yaptığı birimlere göre araştırma grubunun %75,5'i idari mali hizmetler, %16,1'i otelcilik ve hasta hizmetleri ve %8,4'ü teknik destek hizmetler birimindedir. Araştırma grubunun %29,5'i müdür, %28'i amir/sorumlu, %23,4'ü müdür yardımcısı ve %19,1'i direktör/koordinatör unvanına sahiptir. Mesleği bilinçli seçme durumuna göre araştırma grubunun %60,2'si kendi istekleri doğrultusunda, %22,2'si bilinçli olmayan bir seçimle, %6,9'u ailesinin yönlendirmesiyle, %6,1'i örnek aldığı bir kişinin yönlendirmesiyle ve %4,6'sı profesyonel destek yönlendirmesiyle tercih etmiştir.

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ölçeğine ait puanlarının ortalaması ( $\bar{X}=111,74; \pm 21,749$ ), iş tatmini ölçeğine ait puanlarının ortalaması ( $\bar{X}=3,4221; \pm 0,87075$ ) bulunmuştur. Araştırma grubunun içsel tatmin alt boyutuna ait puan ortalaması ( $\bar{X}=3,5754; \pm 0,88051$ ), dışsal tatmin alt boyutuna ait puan ortalaması ( $\bar{X}=3,1923; \pm 0,94961$ ) bulunmuştur. Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ile iş tatmini puan ortalamasının yüksek, içsel tatmin puan ortalamasının dışsal tatmine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 4. Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Ölçeği Puanları Ortalamaları**

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

Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,047$ ;  $p=0,039$ ;  $p=0,046$ ). Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olanların, lisans öğrenim düzeyine sahip olanlara göre iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları düzeylerinin daha yüksektir. Bilgi birikimi ve uzmanlaşmanın iş tatmini ile arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma grubunun görev yaptığı birime göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p=0,024$ ;  $p=0,034$ ;  $p=0,046$ ;  $p=0,039$ ). İdari ve mali hizmetler biriminde görev alan katılımcıların mesleki benlik saygısı ( $\bar{X}=113,64$ ), iş tatmini ( $\bar{X}=3,504$ ), içsel tatmini ( $\bar{X}=3,654$ ) ve dışsal tatmini ( $\bar{X}=3,279$ ) en yüksek düzeydedir. İdari ve mali hizmetler birimi bireyin kendini geliştirmesine daha fazla fırsat sunan departmanları kapsadığından iş tatmini ve mesleki benlik saygısını olumlu etkilediği görülmektedir.

Araştırma grubunun mesleğini bilinçli seçme durumuna göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutuna göre puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p=0,00$ ;  $p=0,006$ ;  $p=0,01$ ). Bu farklılık kendi isteğiyle yapanlar ve bilinçli bir seçim yapmayanlardan kaynaklandığı saptanmıştır ( $p=0,000$ ). Bireyin kararlarını kendisinin alması mesleki benlik saygısı ve iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ölçekleri arasında normal dağılım olmadığından anlamlı bir ilişki olup olmadığı Spearman Korelasyon

analizi ile incelenmiştir. Yapılan incelemelere mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında %57,8 orta düzeyde bir ilişki olduğu ( $p=0,000$ ;  $r=0,578$ ) saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı puanı arttıkça iş tatmini puanının arttığı, mesleki benlik saygısı puanı azaldıkça iş tatmini puanının da azaldığı pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Mesleki benlik saygısının iş tatminini yordama düzeyini incelemek için regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 5). Anlamlılık düzeyi  $p=0,000$  olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmininin mesleki benlik saygısını pozitif yönde ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2$  değeri: ,335 olarak hesaplanmıştır ( $R=,579$ ;  $R^2=,335$ ;  $p=0,000$ ). Bu değer mesleki benlik saygısı değişkeninin %33,5'inin modeldeki iş tatmini bağımsız değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir.

**Tablo 5. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları.**

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	Std. Hata	R	R <sup>2</sup>	F	P
İş Tatmini	Mesleki Benlik Saygısı	4,463	,579	,335	130,378	,000

Anlamlılık düzeyi  $p=0,000$  olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre; sağlık yöneticilerinin iş tatmininin mesleki benlik saygısını pozitif yönde ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2$  değeri: ,335 olarak hesaplanmıştır ( $R=,579$ ;  $R^2=,335$ ;  $p=0,000$ ). Bu değer mesleki benlik saygısı değişkeninin %33,5'inin modeldeki iş tatmini bağımsız değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir.

### Tartışma

Bu araştırmada sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı puan ortalamaları ve iş tatmini puan ortalamaları arasında orta düzeyde ilişki saptanmıştır. İçsel tatminin puanı dışsal tatmin puanına göre daha

yüksektir. Buna göre sağlık yöneticileri için başarı, yükselme, maaş gibi güdüleyici faktörlerin, saygın olma, alt-üst hiyerarşik ilişkiler ve çalışma koşullarına göre daha ön plandadır. Sağlık yöneticileri sosyalleşmeye, araştırmaya ve geliştirmeye önem veren kurumlarda çalışmayı yüksek maaşa tercih etmektedir. Bu durum, sağlık yöneticilerinin kariyer gelişimlerini önemsediklerini göstermektedir.

Mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tanımlamak için uygulanan Spearman Korelasyon analizi sonucunda %57,8 orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ( $p=0,000$ ;  $r=0,578$ ). Mesleki benlik saygısının iş tatminin yordama düzeyini incelemek için uygulanan regresyon analizi sonucunda regresyon anlamlı bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır.<sup>20-21</sup> Benlik saygısı düşük olan bireylerin içsel yönleri ağır bastığından memnuniyetsizliğe, benlik saygısı yüksek olanların sorumluluk alma duygusu ağır bastığından memnun olmaya yatkın olduklarını saptanmıştır.<sup>21</sup>

Bu çalışmada, kadınların mesleki benlik saygısının erkeklerden yüksek, erkeklerin iş tatmini düzeyleri kadınlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Kadınların erkeklere göre iş tatminlerinin yüksek olduğunu ileri süren çalışmalar çoğunluktadır.<sup>21-22</sup> Erkeklerin tatmin düzeylerinin kadınlardan açık ara farkla yüksek olması erkeklerin iş hayatı dışındaki rollerinde sorumluluklarının kadınlara göre az olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>23</sup> Araştırmada evlilerin mesleki benlik saygısı bekârlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Evlilerin iş tatmini düzeylerinin bekârlardan daha yüksek olması evlilerin problem çözme ve uyum becerilerinden kaynaklanabilir.<sup>24</sup>

Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip sağlık yöneticilerinin iş tatminleri lisans mezunu sağlık yöneticilerine göre daha yüksektir. Bu durum lisansüstü öğrenim düzeyine sahip

sağlık yöneticilerin uzmanlaşması, bilgi birikiminin fazla olması ve mesleği daha fazla benimsemelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca araştırma grubu statü ve tanınmaya, ücret ve çalışma koşullarından daha çok önem vermektedir.

Mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmini 37 yaş ve üzeri bireylerde daha yüksek olmasının sebebi ise bireyin örgütte uzun süre vakit geçirmesi neticesinde örgüte bağlılığın artmasıyla ilişkilendirilebilir.

Görev yapılan birimlere göre, mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları incelendiğinde sağlık yöneticilerinin idari mali hizmetlere daha çok ilgi duyduğu ve o birimde çalışmaktan daha fazla mutlu oldukları söylenebilir. Mutlu olmalarının sebebi yükselme, terfi, atama gibi içsel tatmin faktörleri ile ilişkilendirilebilir.

Araştırma grubu iş unvanına göre mesleki benlik saygısı, iş tatmini, içsel ve dışsal tatminleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde Aydoğan ve ark.,<sup>25</sup> çalışmada sağlık yöneticilerin iş unvanı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ama bu çalışmaların aksine Anuradha ve ark.,<sup>22</sup> unvanların anlamlı farklılık oluşturduğunu, doçentlerin, profesör ve yardımcı doçentlere kıyasla iş güvenliği ve maddi açıdan daha fazla tatmin olduklarını bulmuştur.

Mesleki benlik saygısı, kendi isteği ile tercih edenlerde en yüksek, bilinçli bir seçim olmadığını ileri sürenlerde ise en düşüktür. Mesleği kendi isteği ile tercih edenlerin benliğine uygun bir mesleğe yöneldiği ve yapmış olduğu seçimlerinden pişmanlık duymadığı söylenebilir. Mesleki benlik saygısı üzerine yapılan birçok çalışma mesleğini bilinçli seçme durumuna göre anlamlı farklılıklar olduğunu ve kendi isteği ile seçenlerin mesleki benlik saygısının daha yüksek olduğu konusunda hemfikirlerdir.<sup>26-27</sup> Bu çalışmalar, meslek seçiminin titiz, çok yönlü yapılmasına ve kişiliğe uygun doğru meslek seçilmesinin önemini göstermektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu ve ikisi arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı medeni durum, görev yaptıkları birim, mesleği seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli bireylerin mesleki benlik saygısı bekârlara göre; idari mali hizmetler biriminde çalışanların, otelcilik ve hasta hizmetleri ile destek hizmetlerinde çalışanlardan daha yüksektir. En yüksek mesleki benlik saygısı mesleği kendi isteğiyle tercih edenlere aittir.

Araştırma grubunun iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutunda öğrenim düzeyi, görev yapılan birim ve mesleği seçme durumuna göre arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Dışsal tatmin alt boyutu öğrenim düzeyi ve görev yaptıkları birime göre istatistiksel olarak anlamlı

farklılık göstermektedir. Lisansüstü mezunların lisans mezunlarına göre işlerinden daha fazla tatmin olduğu, koordinatör/direktör olanların iş tatminlerinin diğer iş unvanına sahip sağlık yöneticilerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. En yüksek iş tatmini ve içsel tatmin mesleği kendi isteğiyle tercih edenlere aittir.

Sağlık yöneticileri için lisansüstü eğitimin desteklenmesi, sağlık kurumlarında görev tanımlarının yapılması, kariyer planlamasının belirlenmesi, bireyin mesleğini bilinçli seçmesi için üniversite ve meslek derneklerinin tanıtımları artırması önerilir. Ayrıca kişisel gelişim, fiziksel ve zihinsel yorgunlukların en aza indirilmesi için bireylere uygun ortamlar oluşturulabilir. Bireylerin performanslarını iyileştirilmesi için teşekkür belgesi ve terfi imkânları sunulabilir.

## KAYNAKLAR

1. Çakmak, Z. ve Kara, H. (2011). "Yöneticilerde Benlik Algılamalarının Belirlenmesi: Sanayi Örgütlerinde Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 301-310.
2. Oosteregel, A. ve Oppenheimer, L. (1993). "Development of the Self-System: How Children Perceive their own and Others' Ideas About Themselves". *Journal of Applied Developmental Psychology*, 14 (1), 443-460. doi:10.1016/0193-3973(93)90001-C
3. Kutlu, M. ve Soğukpınar, E. (2015). "Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *E-International Journal of Educational Research*, 6 (1), 84-101.
4. Pajares, F. ve Schunk D.H. (2002). "Self and Self-Belief in Psychology and Education: an Historical Perspective". New York/ Academic Press. doi:10.1016/B978-012064455-1/50004-X
5. Demo, D.H. (1985). "The Measurement of Self-Esteem: Refining our Methods". *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1490-1502. doi:10.1037/0022-3514.48.6.1490
6. Aral, N, Gürsoy F, Ceylan, R. and Bıçakçı, M.Y. (2009). "Examination of the Professional Self-Esteem of Teacher Candidates Studying at a Faculty of Education". *Policy Futures in Education*, 7 (4), 423-429. doi:10.2304/pfie.2009.7.4.4
7. Canpolat, M. ve Özşaker, M. (2013). "Physical Education Candidate Teachers' Beliefs About Vocational Self-Esteem". *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15 (2), 94-99. doi:10.15314/tjse.53335
8. Baloğlu, N, Karadağ, E, Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). "İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7 (2), 345-358.
9. Daryanto, E. (2014). "Individual Characteristics, Job Characteristics and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia". *American Journal of Educational Research*, 2 (8), 698-702. doi:10.12691/education-2-8-20
10. Franěk, M. ve Večeřa, J. (2008). "Personal Characteristics and Job Satisfaction. *Ekonomika a Management*", 4, 63-67.
11. İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
12. Sempene, H, Rieger, H. and Roodt, G. (2002). "Job Satisfaction in Relation to Organisational Culture". *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23-30.
13. Satuf, C, Monteiro, S, Pereira, H, Esgalhado, G, Afonso, R.M. and Loureiro, M. (2018). "The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-Being and Self-Esteem". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 24 (2), 181-189. doi:10.1080/10803548.2016.1216365
14. Green, J. (2000). "Job Satisfaction of Community College Chairpersons". *Virginia Polytechnic Institute and State University*.
15. Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2002). *Biyoistatistik*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

16. Arıca, T. (2001). "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları". 5-7 Eylül 2001, 6. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
17. Özyayın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği". İşletme Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 251-281.
18. Martin, H. ve Proença, T. (2012). "Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers". Fep Working Papers, 471, 1-20.
19. Baycan, A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul, 72, 73.
20. Aktaç, V. ve Çetinkaya, M. (2019). "Investigation of Science Teacher Candidates' Professional Self-Esteem and Life Satisfaction". Journal of Computer and Education Research, 7 (14), 575- 599. doi:10.18009/jcer.634115
21. Adler, S. (1980). "Self-Esteem and Causal Attributions for job Satisfaction and Dissatisfaction". Journal of Applied Psychology, 65 (3), 327-332.
22. Anuradha, V, Reddy, L, Shailaja, M. and Vardhini, S. (2020). "Job Satisfaction and Personal & Professional Efficiency of University Teachers". The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis, 12 (10), 465-482. doi:10.1037/0021-9010.65.3.327
23. Ngidi, D.P. ve Ngidi, S.A. (2017). "Exploring the Extent of Job Satisfaction, Organisational Commitment and Self-Esteem of Lecturers at a University of Technology in South Africa". Gender and Behaviour, 15 (4), 10251-10267.
24. Min, H.H. (2017). "The Relationships among Professional Self-Concept, Self-Esteem and Job Satisfaction in the Clinical Dental Hygienists". Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 18 (1), 55-63. doi:10.13065/jksdh.2018.18.01.55
25. Aydoğan, E, Köse, A. ve Şenel, G. (2011). "Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği". Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11 (21), 119-138.
26. Kılıç, H.F. (2018). "Hemşirelik Öğrencilerinin Eğitim Stresi ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki". Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 5 (1), 49-59. doi:10.31125/hunhemsire.431130
27. Figen, A.Y. ve Avcı, D. (2020). "Correlation Between Educational Stress and Professional Self-Esteem of Nursing Student". International Journal of Caring Sciences, 13 (2), 1081-1088.