

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Çalışan Fizyoterapistlerde İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Değerlendirmesi

Kezban Dana

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Fizyoterapi ve
Rehabilitasyon dalında Yüksek Lisans Tezi olarak
sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Eylül 2017
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Ender Angın
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Prof. Dr. Mehtap Malkoç
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehtap Malkoç
2. Yrd. Doç. Dr. Ender Angın
3. Yrd. Doç. Dr. Levent Eker
4. Yrd. Doç. Dr. Gülbin Ergin
5. Yrd. Doç. Dr. Gözde İyigün

ABSTRACT

This study examined the job satisfaction and the factors that are affecting job satisfaction among physical therapists in Turkish Republic of Northern Cyprus. In total, 97 physical therapist are participated in the study and socio-demographic information for each of them has been noted prior to the study. The scales that have been used for the current study are Organizational Commitment Scale, Job Satisfaction Scale and Nordic musculoskeletal questionnaire.

Results revealed that the overall job satisfaction level for physical therapists in Northern Cyprus is 62.5% which is above the average. On the other hand, age has been found to have a significant effect on job satisfaction ($p < 0.05$). Gender and daily work hours did not have any significant effect on job satisfaction ($p > 0.05$). When the job satisfaction has been tested in relation to marital status and tenure, a significant effect of marital status and tenure on job satisfaction have been found ($p < 0.05$). It has been found that the number of patients have no significant influence on the success and progress in the job ($p > 0.05$). It has been found a positive moderate relationship between job satisfaction and organizational commitment. Furthermore, according to the Nordic musculoskeletal questionnaire results, the physical therapists who have a hand pain had a significantly different job satisfaction results compared to ones who did not have hand pain ($p < 0.05$).

In light to the results, some suggestions have been proposed in the discussion section in order to enhance the job satisfaction of physical therapists and enhance the service quality eventually in Turkish Republic of Northern Cyprus.

Keywords: Physical therapist, job satisfaction, organizational commitment, musculoskeletal, Turkish Republic of Northern Cyprus.

ÖZ

Bu çalışma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri değerlendirmek amacı ile gerçekleştirildi. Çalışmaya 97 fizyoterapist alındı. Çalışmaya katılan tüm olguların sosyo-demografik bilgileri kaydedildi. Çalışma kapsamında fizyoterapistlerin İş Doyumu Ölçeği, Kurumsal Bağlılık Ölçeği ve Genişletilmiş Nordic Kas İskelet Sistemi Anketlerini doldurmaları istendi. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu % 62,5 oranında çıktı. Yaş kriterinin iş doyumunu üzerinde etkisi istatistiksel anlamlı bulundu ($p<0,05$). Cinsiyete göre iş doyumunu karşılaştırılmasında istatistiksel olarak fark bulunmadı ($p>0,05$). Çalışmaya katılan fizyoterapistlerde medeni durumla iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Çalışmaya katılanların meslekteki çalışma sürelerine göre iş doyumunu karşılaştırılmasında anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Diğer alt ölçeklerde ve genel iş doyumunu ölçeğinde alınan puanlar açısından meslekte çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Çalışanların eğitim düzeylerine göre iş doyumuna bakıldığında maaş / ücret- iş doyumunu ilişkisinde anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Diğer parametrelerde anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Çalışma pozisyonlarına göre iş doyumunda ise alt ölçeklerde ve genel iş doyumunu puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$). Günlük çalışma sürelerine göre de istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamadı ($p>0,05$). Günlük alınan hasta sayısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$). Kurumsal bağlılık puanı ile iş doyumunu puanı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulundu. Nordic kas iskelet sistemi anket sonuçlarına göre el bileği /el ağrısı olan kişilerin genel iş doyumları, olmayanlara göre istatistiksel anlamlı düzeyde farklı bulundu

($p < 0,05$) . Elde edilen sonuçlar ışığında; fizyoterapistlerin iş doyumunu artırmak suretiyle verilen hizmetin kalitesinin artmasını sağlamak ve bundan sonra iş doyumunu konusu ile alakalı araştırma yapacak olan kişilere yol gösterecek öneriler sunuldu.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist, İş Doyumu, Kurumsal Bağlılık, Kas İskelet Sistemi, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca tezimin planlanmasında ve yürütülmesinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, beni destekleyen ve bana yardımcı olan her zaman gurur duyduğum sevgili arkadaşım, çok değerli hocam Doğu Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mehtap Malkoç' a,

Yüksek lisans hayatım boyunca, benim için çok zor olan ve yabancı olduğum bu ortamı sıcaklığı ve samimiyetiyle bana sevdiren, bilgileriyle bana yol gösteren yeni bir ufuk açan değerli hocam Prof. Dr. Emine Handan Tüzün' e,

Yüksek lisansım boyunca bizimle bilgilerini paylaşan, mesleğimize katkıda bulunan sevgili hocam Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Başkanı Yrd. Doç. Dr. Ender Angın'a, ayrıca bize emek veren diğer değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Gözde İyigün' e, Yrd. Doç. Dr. Yasin Yurt' a, Yrd. Doç. Dr. Berkiye Kırmızıgil' e ve Uzm. Fzt. İlker Yatar' a,

Çalışmanın istatistiksel analizinde değerli katkısını katarak, emek veren ve engin bilgisini benimle paylaşıp yardımlarını esirgemeyen hocam Yrd. Doç. Dr. Levent Eker' e,

Çalışmamı yürüttüğüm süre içinde benden manevi desteklerini esirgemeyen, bana katlanan sevgili arkadaşlarım Mağusa Devlet Hastanesi fizyoterapistlerine, tez hazırlığım süresince beni hiç yalnız bırakmayan, başım sıkıştığında hep yanımda olan, benim için yaptıklarını hiç unutamayacağım meslektaşım sevgili Tanya Kalaycıoğlu' na,

Hayatımın her aşamasında yanımda olan beni destekleyen aileme, özellikle bu süreçte sabır gösteren sevgili çocuklarım Dilem, Görkem ve Berkem' e, yüksek

lisansa başlamamda beni teşvik eden, sonrasında bana destek olan, bana tahammül edip beni hiç yalnız bırakmayan sevgili ve değerli eşim Kemal Deniz Dana' ya

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT.....	iii
ÖZ.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR.....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
1 GİRİŞ.....	1
2 GENEL BİLGİ.....	4
2.1 İş Doyumu.....	4
2.2 İş Doyumu'na Etki Eden Özellikler.....	5
2.2.1 İş Doyumu'na Etki Eden Kişisel Faktörler.....	5
2.2.2 İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Örgütsel Özellikler.....	10
2.3 Örgütsel Bağlılık.....	12
2.3.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı, Önemi.....	12
2.3.2 Örgütsel Bağlılık , Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	14
2.4 Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunun Önemi.....	14
2.4.1 Çalışma Ortamı ve İş Doyumu İlişkisi.....	15
2.5 Mesleğe Bağlı Kas İskelet Sistemi Hastalıkları.....	16
3 GEREÇ VE YÖNTEM.....	19
3.1 Araştırmanın Yeri, Evren ve Örneklemi.....	19
3.2 Yöntem.....	20
3.2.1 Sosyodemografik Bilgiler.....	20
3.2.2 İş Doyumunun Değerlendirilmesi.....	20

3.2.3 Kurumsal Bağlılığın Değerlendirilmesi	20
3.2.4 Kas İskelet Sistemi Yaralanmalarının Değerlendirilmesi	21
3.3 İstatistiksel Analiz	21
4 BULGULAR	23
5 TARTIŞMA	50
5.1 Çalışmanın Limitasyonları	61
6 SONUÇ VE ÖNERİLER	62
KAYNAKLAR	66
EKLER	86
EK 1. Etik Kurul Onayı	87
EK 2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	88
EK 3. Değerlendirme Formu	90
EK 4. Kurumsal Bağlılık Ölçeği	91
EK 5. Genişletilmiş Nordic Kas-İskelet Sistemi Anketi	92

KISALTMALAR

GA	Güven Aralığı
GNKİSA	Genişletilmiş Nordic Kas İskelet Sistemi Anketi
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
SS	Standart Sapma

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	23
Tablo 2: Çalışmada Kullanılan İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Cronbach Alfa Değerlerinde Aldıkları Puanlar	24
Tablo 3: Çalışmaya Katılanların İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar	25
Tablo 4: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar	27
Tablo 5: Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlere Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar	29
Tablo 6: Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar	30
Tablo 7: Çalışmaya Katılanların Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu ..	31
Tablo 8: Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar.	33
Tablo 9: Çalışmaya Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre İş Doyumu.....	34
Tablo 10: Çalışmaya Katılanların Günlük Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu.....	37
Tablo 11: Çalışmaya Katılanların Günlük Ortalama Hasta Sayılarına Göre İş Doyumu	39
Tablo 12: Toplam İş Doyumu Üzerinde Belirleyici Olan Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar.....	41
Tablo 13: Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı	42
Tablo 14 (Tablo 13'ün Devamı): Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı	43

Tablo 15 (Tablo 14'ün Devamı): Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı	44
Tablo 16: Çalışmaya katılanlarda Nordic Kas İskelet Sistemi Ağrı Soru Formu ile Belirlenen Ortalama Ağrı Başlama Yaşları, Yaşam Boyu, Bir Yıllık, Bir Aylık ve Nokta Kas İskelet Sistemi Ağrı Prevalansları.....	46
Tablo 17: (Tablo 16'nın Devamı): Çalışmaya Katılanlarda Nordic Kas İskelet Sistemi Ağrı Soru Formu ile Belirlenen Ortalama Ağrı Başlama Yaşları, Yaşam Boyu, Bir Yıllık, Bir Aylık ve Nokta Kas İskelet Sistemi Ağrı Prevalansları.....	47
Tablo 18: Son 12 Ayda Anatomik Bölgelere Göre Kas İskelet Sistemi Ağrısı Olan Bireylerin Genel İş Doyumları.....	48

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Çalışmaya Katılanların İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	26
Şekil 2: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	28
Şekil 3: Çalışmaya Katılanların Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	32
Şekil 4: Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	34
Şekil 5: Çalışmaya Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	36
Şekil 6: Çalışmaya Katılanların Günlük Çalışma Süresine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	38
Şekil 7: Çalışmaya Katılanların Günlük Ortalama Hasta Sayılarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri.....	40
Şekil 8: İş Doyumu İle Kuruma Bağlılık Arasındaki İlişki.....	45

Bölüm 1

GİRİŞ

Sağlık alanında Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ve fizyoterapist önemli bir yer tutmaktadır. Bilindiği gibi sağlık hizmetlerinin sunumu ekip çalışmasını gerekli kılmaktadır. Fizyoterapist de bu ekipte gerek sağlıklı, gerekse teşhisi konmuş hastalarda uygun değerlendirmeleri bireye özgü tedavi programlarını planlayarak bizzat uygulayan sağlık profesyoneli. Bu nedenle fizyoterapi uygulamalarının dinamik bir süreci gerektirdiği açıkça görülmektedir (1, 2).

Fizyoterapistlerin de içinde bulunduğu sağlık alanı yoğun stresler yaşanan, hastaya kaliteli bir hizmet sunumu sırasında ek streslere neden olan ortamlardır ve diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir. Birleşmiş Milletler İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nün tanımlamasına göre, işte yaşanan gerilim, çalışan kişinin gereksinimleri, kaynakları veya kapasitesi, işin yükümlülükleriyle uyumlu olmadığı takdirde meydana gelen zararlı duygusal ve fiziksel tepkilerdir (3-6).

İş ortamı, iş yerindeki çalışma yaşamı ve yapılan işin çalışan birey tarafından değerlendirilmesi neticesinde oluşan duygusal tepki, genel anlamı ile iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Kısaca çalışanın hissettiği memnuniyettir (3, 7-9). Günümüz koşullarında sağlık sektöründe fizyoterapistlerin iş doyumunun sağlanması gittikçe zorlaşmakta ve iş doyumunu azalarak iş ortamında verimliliği de olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlıksız iş ortamları iş yükünün fazlalığı, çalışma saatlerinin uzun olması, ekip çalışmasının olmaması, rol karmaşası, iş tanımlarının belirsizliği fizyoterapistleri olumsuz etkilemektedir. Fizyoterapistlerin sağlıksız çalışma

koşulları altında çalışmalarını iş doyumlarını düşürmekte ve tükenmişliğe neden olmaktadır (10, 11).

Bireyin, günün büyük bir kısmında iş ortamında bulunması, doğal olarak bireyin bazı ruhsal, sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarının bu ortamda giderilmesini gerektirmektedir. İş ortamında gereksinimlerin karşılanmaması durumu ise, ruhsal ve fiziksel sağlığın yanı sıra, hem iş hem de genel yaşam doyumu üzerine olumsuz tesir etmektedir (4).

Fizyoterapide iş doyumu ve işe bağlılık çalışmalarında farklı birçok faktörden söz edilmektedir. Özellikle yoğun iş yükü, hastaların ihtiyaçları doğrultusunda tedavi hedeflerinin seçilmesi ve uygulanmasında hasta ve hasta yakınlarıyla sıkı bir iletişimin sürdürülmesi gerekliliği gibi nedenlere ek olarak personelin de yetersiz ve dengesiz dağılımı, mesleki yönetmeliklerdeki görev karmaşası ve belirsizlikler fizyoterapistlerde düş kırıklığına neden olmakta ve iş doyumunu etkilemektedir (12, 13). Bu faktörler dışında fizyoterapistler mesleği yerine getirirken kas-iskelet yaralanmalarına da açık hale gelmekte ve bu tip sağlık problemleriyle mücadele etmektedirler. Özellikle hastalara uygulanan aktiviteler, transferler (egzersiz yatağından paralel bara, sandalyeye veya ayağa kaldırma) fizyoterapistlerde akut ve tekrarlı kas-iskelet yaralanmalarında risk oluşturmaktadır. Ülkemizde fizyoterapistler hasta tedavilerinde tek başlarına hizmet sunmakta ve bu tür yaralanmalara daha fazla açık hale gelmektedirler. Kurumsal bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran bir takım çalışmalarda bağlılığın iş doyumuna neden olduğu, bazı farklı çalışmalarda ise bağlılıkla iş doyumu arasında çift taraflı bir bağlantının söz konusu olduğu belirtilmektedir (14, 15).

Literatür incelendiğinde dünyada farklı ülkelerde fizyoterapistlerde iş doyumunu ve iş doyumuna etki eden faktörleri değerlendiren çalışmalar olduğu

görülmektedir. Yine fizyoterapistlerde mesleğe bağı kas-iskelet sistemi yaralanmalarını değerlendiren çalışmalar olduğu da bilinmektedir. İş doyumunu ve iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmalara sıkça rastlanmaktadır. Kas-iskelet sistemi yaralanmalarının iş doyumunu üzerine etkilerini değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (16-19).

Bu nedenle bu alışma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti genelinde çalışmakta olan fizyoterapistlerde iş doyumunu araştırmak ve iş doyumunu üzerine etki eden faktörleri incelemek amacıyla planlanmıştır.

Araştırma Soruları

- 1- KKTC’de çalışan fizyoterapistlerde iş doyumunu ne düzeydedir?
- 2- KKTC’de çalışan fizyoterapistlerde kurumsal bağılılık iş doyumunu etkiler mi?
- 3- KKTC’de çalışan fizyoterapistlerde mesleğe bağı kas-iskelet sistemi hastalıkları iş doyumunu etkiler mi?

Bölüm 2

GENEL BİLGİ

2.1 İş Doyumu

Çalışmanın ve iş sahibi olmanın insan yaşamındaki yeri önemlidir. Bireylerin işleri, ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin giderilmesine olanak vermekte ve böylece yaşamlarını idame etmelerini sağlamaktadır. Kişiler, ailelerinin ve kendilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için, işlerinde yarattıkları ekonomik değerler karşılığında kazanç elde ederler. Bunlara ek olarak, iş sahibi olmanın, topluma faydalı olduğu hissini oluşturmak, sosyal statü belirlemek, yeni ilişkiler kurmak için diğer insanlarla tanışmayı sağlamak gibi sosyal işlevleri vardır. Psikolojik açıdan ise, işini sevme, başarılı olma duygusu, üretebilme ve iş sahibi olmanın gururu, işe başlama heyecanı, anlamlı bir eylemde bulunma gibi etkileri söz konusudur. Bireyin çalışmakta olduğu işinden alacağı doyumu; olumlu veya olumsuz yaşantıların ortaya çıktığı iş ve birey ilişkisi temeli, ve bireyin işinin kendisine ifade ettiği anlam etkilemektedir (20).

1920'li yıllarda ilk kez öne sürülen iş doyumu kavramı, 1930 – 1940'ların sonlarında daha da önem kazanmıştır. O yıllardan günümüze kadar literatürde en fazla araştırma yapılan alan halini aldığı görülmektedir. Birincisi insani nedenler olmak üzere, iş doyumunu önemli kılan pek çok neden vardır. Yaşam doyumu ile iş doyumu birbiri ile doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığını her ikisi de etkilemektedir. Kurumsal nedenler iş doyumunun önemini vurgulayan diğer bir etken olarak kabul edilir. İş yerleri açısından konuya bakılacak

olursa, grup uyumu ve stres gibi iş doyumsuzluğu sonucu ortaya çıkan sorunların dolaylı olarak verimliliği etkilediği görülmektedir (21).

Çalışanların, iş ortamları, iş arkadaşları ya da işlerine dair düşünce, davranış ve duygularının sonucu olarak ortaya çıkan kendi iç eleştirileri, işleriyle ilgili genel tutumları iş doyumunu veya doyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir (22).

Gerek iş yerleri gerekse çalışanlar açısından kayda değer sonuçları bulunan işteki tatmin eksikliğine karşın; çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda, bireyler işyerindeki mevkilerinin yükümlülüklerine ek olarak, işlerini en iyi şekilde ortaya koymak adına ellerinden geleni yapmaktadırlar (22, 23).

Genel olarak iş doyumunu psikolojik ve sosyolojik boyutları olan ve çalışanın bireysel ihtiyaçları ile kurumun beklentileri arasındaki orta yolun bulunmasıdır (5).

“İş doyumunu” tanımlanırken, hem örgütsel düzeyde yapılan, hem de bu örgütlerin değişik iş ve meslek alanlarındaki uygulanması incelendiğinde birbirinden farklı tanımlamalarla karşılaşılmaktadır (9).

Çalışanın işini yaptığı ortamdan ve yaptığı işten duyduğu tatmindir. Aynı şartlarda çalışan iki çalışanın biri işinden doyum sağlarken diğeri işinden doyum sağlayamayabilir. Bunun nedeni iş doyum kavramının duygusal bir kavram olması ve dolayısıyla algılanmasının da kişiden kişiye farklılık göstermesidir (24).

2.2 İş Doyumu'na Etki Eden Özellikler

Çalışanlarda iş doyumuna etki eden özellikler iki gruba ayrılabilir:

1. Kişiye ait etkenler
2. Çevreye ve örgüte ait etkenler

2.2.1 İş Doyumuna Etki Eden Kişisel Faktörler

Bireysel özelliklerin iş doyumunu açısından incelenmesi, kurum içerisindeki yöneticilere, doyum konusunda daha fazla ilgilenilmesi gereken birey ve gruplar

hakkında bilgi verebileceği için faydalı olabilir. Cinsiyet, yaş, meslek, eğitim düzeyi, sosyo - kültürel çevre, kişilik, statü, medeni durum, zeka, aynı işte geçirilen süre ve genel yaşam tutumları; buna dair mevcut literatürde en çok yer alan bireysel etkenlerdir (3, 7).

Yaş:

Yaş ile iş doyumunu bağlantısını inceleyen ve aralarında olumlu bir bağlantının varlığını tespit eden birçok araştırma sonucu; iş doyumunun yaş yükseldikçe arttığını belirtmektedir. Kişilerin yaşı ile doyumunu arasındaki durumu, kullandığı “U” şekliyle tarif etmeye çalışan Herzberg’e göre, erken yaşta çalışma hayatına atılan kişilerde yükselen iş doyumunu, otuzlu yaşlarda düşüşe uğramakta, ancak ardından yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna kadar yükselişe geçmektedir (25, 26).

Farklı bir bakış açısına göre ise genç bireylerin iş koşullarına ve işte yükselmeye dair beklentilerinin aşırı yüksek oluşu, iş güvencesi ve iş seçimine dair endişe ve şüphelerin varlığı dolayısıyla iş doyumlarının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Yaşlandıkça, deneyim birikimi ile kişilerin uyumlarının arttığı, böylece işlerinde de daha doyumlu oldukları da savunulmaktadır (7, 27).

Cinsiyet:

Çalışma ortamında iş tatmini açısından kayda değer bir etkisi bulunduğu bazı araştırmacılar tarafından belirtilen cinsiyet faktörü, bazı araştırmacılar tarafından da bunun aksine iş tatmininde önemsiz bulunmaktadır (28). Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmaların sonuçları, çalışanların kendileri açısından iş ortamını değerlendirmelerinin ve işlerine olan tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılıklar gösterebileceği görüşünü desteklemektedir. Ayrıca, kadın ve erkek çalışanlar için eşit çalışma koşulları söz konusu olduğunda, iş doyumları arasında bir farklılık oluşmadığı da bu araştırmaların verilerinde görülmektedir (29).

İş doyumunu ile cinsiyet bağlantısına bakıldığında, kadınların işe dair sosyal etkenlere daha çok değer vermeleri ile ilişkili olarak, kadınların iş doyumunun erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, erkek çalışanların işte kendilerini kadın çalışanlardan daha fazla ifade ediyor olmaları ve kendilerini göstermeleri için kadınlara kıyasla daha çok fırsat sunulması, erkek çalışanların işlerine verdikleri değeri, dolayısıyla da iş doyumunu artırmaktadır (30).

Kadın çalışanların evleri ve aileleri ile ilgili bir takım sorumlulukları üstlenmiş olmaları nedeni ile yaşadıkları çatışma, iş doyumunun azalmasını etkileyen bir faktör olarak kabul edilebilir (31).

Meslek ve Eğitim Düzeyi :

Eğitim, insanların tutum, davranış, beceri ve bilgilerini geliştirerek , kişisel verimliliği artırır. Çalışanın başarılı olması sonucunda işletme de olumlu yönde etkilenir. İş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, işten tatmin olmanın, eğitim düzeyinin yüksek oluşu ile bağlantılı olduğunu belirtilmektedir (32, 33).

İş doyumunu ile eğitimin arasındaki bağlantının negatif yönde olduğunu gösteren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Çalışma hayatlarında daha doyumsuz olan bireylerin, yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Birçok iş, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin sahip oldukları yüksek beklentileri, işlerinin kendilerine daha çok sorumluluk ve başarı hissi sunması arzusunu karşılamamaktadır. Dolayısıyla, beklentileri ile örtüşmeyen işlerde çalışmak da eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumunu düşürmektedir (34).

Başkalarının yanında çalışan bireylerin, hiyerarşide düşük seviyede yer almaları ve başkalarından emir almaları nedeni ile, kendi iş yerinde çalışan bireylere kıyasla daha düşük iş doyumları olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri

ve buldukları konum ve rütbe, işe karşı olan ilgilerini de etkilemektedir. İş yerinde daha yüksek bir mertebede veya amir statüsünde olan bireylerin işten alacakları tatmin düzeyi de daha yüksektir (35, 36).

Mesleklerin içeriği açısından da iş doyumunu etkileyen nedenler vardır. Mesela, demircilik, maden işçiliği, ve benzeri meslekler ile öğretmenlik kütüphanecilik gibi mesleklerde çalışanların işle ilgili doyum seviyeleri de birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Statüsü yüksek kabul edilen mesleklerdeki iş doyumunun diğerlerine göre daha fazla olduğu söylenebilir; çünkü meslek sahipleri, saygınlık ihtiyaçlarını bu şekilde elde etmektedirler (35).

Statü :

Kişinin işyerinde veya toplumda sahip olduğu yere statü denmektedir. İş doyumunu ile statü arasındaki ilişkinin güçlü olduğu söylenmektedir. Yapılan çalışmalar iş yerinde yüksek statüdeye sahip olan kişilerin daha yüksek doyuma sahip olduklarını göstermektedir (7, 25, 37).

Sosyo - Kültürel Çevre :

Her ülkenin ve her milletin kendine özgü bir yapısı bulunmaktadır. Kişilerin doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo-kültürel çevresinin öğrettiği tutum ve değerler işteki davranışlarını da etkilemektedir. Çalışanlar, toplum gelenek ve değerlerine aykırı olan işlerin yaptırılmasını kabul edemezler. Kendi değerleri ve beklentilerini çalıştığı yerde bulamayan kişi de işinden memnun olmamaktadır (37, 38).

Medeni Durum :

Kişilerin evli veya bekar olmaları iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan çalışmalar, evli kişilerin hayatlarının daha düzenli olması ve bunun iş yaşamına yansması sebebiyle daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını

göstermektedir. Ayrıca işle alakalı beklentilerin medeni durumla değişikliğe uğradığı bilinmektedir (39).

Zeka :

Kişinin zeka seviyesine uygun bir iş yapıp yapmaması, iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Birçok meslek için belirli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu bilinmekte ve bu seviyenin altında olmak iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (7, 9).

Kişilik :

Kişiyi diğer bireylerden ayırt eden özelliklerinin tümüne kişilik denmektedir. Kişilik yapısının iş doyumuna etkisi olup olmadığını araştıran çalışmalar, daha esnek ve kararlı kişiliği olan bireylerin doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Uyumsuz insanlar daha az iş doyumunu elde etmektedirler. Yine dışa dönük kişilerin içe dönük kişilere göre kalabalık işyerlerinde çalışmaktan daha çok doyum elde ettikleri görülmektedir. İş doyumunun yüksek olması için bireylerin seçtikleri işin kişilik yapılarına ve yeteneklerine uygun olması gerekmektedir. Çalışanın işi ile kişiliği arasında uyum söz konusu ise iş doyumunu yüksek olacaktır. Öz benlik duygusuna sahip olan, kendine güvenen çalışanlar daha fazla doyum sağlamaktadır (7, 25, 28, 39, 40).

Genel Yaşam Tutumlarına Etkisi :

Kişilerin genel yaşam tutumları ile iş doyumunu birbirleriyle etkileşim içindedirler. İşinden doyum bulmayan kişi, iş dışındaki genel yaşamından da doyum bulamamaktadır. Bazı kişiler ise aile ve toplum yaşamlarından doyumsuz olmalarına rağmen işlerindeki doyumsuzluk çok yüksek olmayabilir (3, 7).

Aynı işyerinde geçirilen süre :

Çalışmalar kişilerin işe yeni başladıkları dönemlerde iş doyumlarının yüksek olduğunu, daha sonra düştüğünü göstermektedir. Çalışanın hizmet süresi arttıkça kurumun sağladığı avantajlardan yararlanma ve ihtiyaçlarını karşılama durumlarının yükselmesiyle iş doyumunun artış gösterdiği öne sürülmektedir. Yapılan bir diğer araştırmaya göre, çalışanların ihtiyaçlarının, iş yerleri tarafından yeterli ölçüde karşılanmaması sonucunda, çalışmanın ilk yıllarındaki olumlu beklentilerin yerini giderek olumsuzluklara bıraktığı ve bunun sonucunda da çalışanların örgütlerinden soğuyarak doyumsuzluğa sürüklenebileceği gösterilmektedir. Bu çalışmaların tam tersi olarak işyerinde geçirilen sürenin iş doyumuna etki etmediğini savunan çalışmalar da mevcuttur (7, 9, 41-43).

2.2.2 İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Örgütsel Özellikler

Kişisel özellikler ile çalışma ortamı ve şartlarının birbirini etkilemesi sonucu çalışanların iş doyumlarındaki değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu incelerken, sadece kişisel özellikler değil aynı zamanda kurumsal faktörler de incelenmelidir. Bu faktörlerin, kişilerin beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermesi genel sebepler ortaya koymayı zorlaştırmaktadır. Genel olarak bu özellikler işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yükselme, yönetim ve denetim biçimi ve birlikte çalışılan kişiler olarak belirtilmektedir (7, 24, 27).

İşin kendisi:

Çalışanlar yaptıkları işin kendileri ve diğer kişiler tarafında bir anlamı olmasını isterler. Çalışanların çoğu yaptığı işin önemli olduğunu düşünür ve bundan doyum sağlar. Kişinin becerilerini ve yükselme kapasitesini artırmaya olanak vermesi, kendini geliştirmeye, yaratıcılığa, sorumluluk almaya imkan sağlaması, demokratik denetime sahip olması, yeniliklere açık ve sorun çözücü olması işin içeriğini oluşturan unsurlardır. Bu imkanlar sağlanan çalışanların iş doyumları da

etkilenecektir. İşle ilgili diğer faktör işin zor veya kolay olmasıdır. İşin çalışana göre zor olması başarıma arzusunu ve doğal olarak da iş doyumunu artırabileceği gibi, başarı noktasını aşan iş zorluğu doyumunu azaltacaktır (26, 44, 45).

Ücret:

Temel ihtiyaçlar ve daha üst seviyedeki gerekliliklere sahip olmayı sağlayan ücret kavramı iş doyumunu için en önemli faktörlerden birisidir. Ücretin buradaki önemi kişinin elde ettiği ücret ile sahip olmak istediği ücretin dengesidir. İşyerinde aynı işi yapan, benzer yeteneklere sahip kişilerin eşit ücret alması, performansa göre davranılması ve ücretin beklentiye cevap vermesi çalışanların iş doyumunu artıracaktır (7, 25, 46).

Terfi ve yükselme olanakları:

Terfi kişileri çalışmaya özendirilen etkenlerden birisidir. Yükselme bazı çalışanlar için onur meselesiyken bazılarına göre ise ücret artışı anlamını taşır. Çalışanlar işyerlerinde tecrübe kazandıkça, yetki ve sorumluluklarının artmasını isterler. Aksi taktirde iş hayatı çalışanlar için tekdüze bir hal alır. Örgütler terfi olanaklarını adilane bir şekilde yaparak bunu önlemelidir. Terfi olanakları kapanan çalışanların çalışma arzuları ve dolayısı ile de iş doyumları azalacaktır. O halde yükselme ve terfi, işyerindeki teşvik aracıdır (28, 47).

Yönetim ve Denetim Biçimi :

Her yöneticinin yönetim uygulama biçimi ve dolayısı ile de denetim biçimi farklılık gösterir. Kişilerin çalıştıkları yerdeki idarecilerin özellikleri, çalışanların iş doyumunu üzerinde önemli rol oynamaktadır. Ekip çalışması ruhu taşıyan, çalışanların kararlara katılmasına imkan veren, çalışanlar arasında iletişimi iyi sağlayan yönetim ve yöneticiler çalışanların iş doyumunu yükseltmektedirler. Bunun yanında yöneticilerin çalışanları ile arkadaşça samimi olması, çalışanların sağlığı ve iş dışı

özel problemleri ile ilgilenmesi de iş doyumunu oldukça artıran unsurlardan olduğu görülmektedir (3, 7, 41).

Birlikte çalışılan kişiler:

İşletmeler genellikle bir aileye benzetilir. Bu sebeple çalışanlar arasında, “Biz” bilincini oluşturmak gerekmektedir. “Biz” bilincini oluşturan kurumlar işbirliğini, dolayısı ile de iş doyumunu sağlamış olmaktadır. İşyerindeki iş arkadaşları, iş doyumunu sağlamada önemli bir faktördür. Birlikte çalışan kişiler arasında oluşan uyumsuzluk gerilime sebep olarak iş doyumuna olumsuz yansımaktadır. Buna karşılık birbirini destekleyen, yakın ilişkiler içinde olan ve uyum içinde çalışan iş arkadaşlarının olması işin yorucu, sıkıcı olduğu durumlarda bile iş doyumunun artmasına olanak sağlamaktadır (7, 28, 48).

2.3 Örgütsel Bağlılık

2.3.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı, Önemi

Örgütsel bağlılığın ilk tanımlarından birini 1966 yılında Grusky yapmıştır. Grusky bu tanımı ‘Bireyin örgüte olan bağının gücüdür’ şeklinde belirtmektedir (49).

Bağlılık, örgütle kişinin arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur.

Örgütsel bağlılık üç gruba ayrılmaktadır:

Duygusal bağlılık:

Kişinin örgüte olan duygusal bağlılığını, örgüte katılma ve örgütle bütünleşme isteğini kapsamaktadır. Duygusal bağlılığa sahip olan çalışan, kuruma karşı güçlü bir ait olma duygusu içindedir ve kurumun hedeflerini kendi hedefi gibi görmektedir.

Devam bağlılığı:

Devam bağılılığında, kişi istediği için değil, ihtiyaçları bunu gerektirdiği için örgüt üyeliğini devam ettirmektedir. Çünkü örgütten ayrılmak kişiye yüksek maliyete sebep olacaktır.

Normatif bağıllık:

Bireyin kuruma karşı sorumluluğu olduğunu düşünüp kendini kurumda kalmaya mecbur hissederek devam etmesidir. Çünkü kişi örgütte kalıp çalışmanın, örgüte karşı bağıllık göstermenin doğru bir tutum olduğunu düşünerek örgütte kalmaya devam etmektedir.

Duygusal bağıllığı olanlar istedikleri için, devam bağıllığı olanlar ihtiyaç duydukları için, normatif bağıllığı olanlar ise sorumluluk hissettikleri için örgütlerinde kalmayı sürdürürler (50, 51).

Örgütsel bağıllık, kişinin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda çalışması ve örgütte kalmaya devam etme isteği içinde olmasıdır. Dolayısı ile de örgütsel bağıllık kişinin ve örgütün performansının artmasını sağlamaktadır (52, 53).

Bu bilgiler göz önüne alınarak, kişinin örgütüne karşı bağıllık göstermesini etkileyen etkenlerin ortaya çıkarılmasının oldukça önemli olduğu görülmektedir. Örgütsel güven örgütsel bağıllığa olumlu etkisi olan kavramlardan bir tanesidir. Çalışanın iş yerinde birlikte çalıştığı diğer kişilerin doğruluğuna, dürüstlüğüne ve hakkaniyetine olan inancıdır (54). Örgütsel sinizm ise örgütsel bağıllığa olumsuz yönde etki edeceği tahmin edilen bir diğer etkidir. Örgütsel sinizmde çalışanlar yönetimin, örgütte çalışana adil ve dürüst davranmadığına ayrıca kurumun kendilerinden yararlandığına inanmaktadırlar (55). Tüm bunlar göz önüne alındığında örgütsel güven ve örgütsel sinizm kavramları, örgütsel bağıllık üzerinde etkilidir denebilir. Örgütsel güven kurumun performansını artırırken, örgütsel

sinizmin de işten ayrılma niyeti üzerinde rolü olduğu bilinmektedir. Bu sebeple bu iki kavramın örgütsel bağlılık açısından çok fazla önemi olduğu düşünülmektedir. Son yıllarda çalışanların örgütlerinde verimli ve kaliteli hizmet verebilmeleri adına örgütsel bağlılık kavramı daha çok önem kazanmaktadır. Hizmet sektörlerinden olan sağlık sektörü insan merkezli hizmet sunması sebebiyle sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri sektördeki her bileşene ve hizmet dalına yansımaktadır. Bu sebeplerle çalışanlar tüm parametrelerle değerlendirilip, örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde tutulmalıdır (56-58).

2.3.2 Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Örgütsel güvenin örgütsel bağlılığın önemli bir sebebi olduğunu gösteren araştırmalar olmasına karşın, diğer taraftan bazı çalışmalar ise iş doyumunun örgütsel bağlılığa sebep olduğunu söylemektedirler. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin üçünün birden kişiler üzerinde etkili olduğu görülmektedir (14).

İş doyumunu ve kurumsal bağlılık arasındaki en önemli ayrım, iş doyumunda “işimi seviyorum” iken örgütsel bağlılık kavramında “örgütümü seviyorum” şeklinde olmasıdır. Çalışanın işine karşı olan duyguları iş doyumunu, kuruma karşı hissettikleri de örgütsel bağlılığı açıklamaktadır. İş doyumunu daha kısa süreli ve değişken bir özelliğe sahipken, örgütsel bağlılık uzun ve devamlılık gösteren bir yapıya sahiptir (59, 60).

2.4 Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunun Önemi

Hastaneler, yoğun insan emeği kullanılan sektörler arasında bulunmaktadır. Bu emeği harcayanlar hastanelerde çalışan profesyonelleşmiş meslek gruplarıdır. Bir hastanenin başarısı bütün çalışanlarının aynı amaç doğrultusunda, uyumlu ve istekli bir şekilde harekete geçmesiyle sağlanabilmektedir. Sağlık alanının insana hizmet vermesi nedeni ile sağlık çalışanlarının iş doyumunu daha fazla önem kazanmaktadır.

Sağlık hizmetinin daha çok hassasiyet, dikkat ve süreklilik gerektirmesi, kişi bazında hizmet verilmesi ve yoğun çabaya ihtiyaç duyulması bu önemi daha çok artırmaktadır. Hastane yönetiminin ve çalışanlarının tam bir uyum içinde olması gerekir. Çalışanların bireysel özellikleri göz önünde bulundurularak güvenli, stressiz ve uyum içerisinde çalışmaları sağlanarak iş doyumları artırılabilir. Bu da işteki performansın artmasını, işe devamsızlıkların ve yeni iş arama isteklerinin azalmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca bu durum yapılan işin kalitesini artırarak örgütün başarısını ve verimliliğini arttırmayı sağlar (61-63).

2.4.1 Çalışma Ortamı ve İş Doyumu İlişkisi

Çalışma ortamı iş doyumunun gerçekleşmesinde önemli bir etmendir. Çalışma ortamının önemi hastanelerde daha da önem kazanmaktadır. Çalışılan ortam iş doyumunu, doğal olarak iş doyumunu da kişilerin çalıştığı ortamı etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar hastaya hizmet verecek ideal ortamı yaratabilmektedirler. Hastaneye gelen hastaların en kısa sürede kendi normal hayatlarına dönebilecek hale gelebilmeleri için yardımcı olan, yeteneklerinin artmasına yardım eden, kendine güvenlerini yeniden kazandıran ortamlara tedavi edici ortam denir. Hastanedeki tedavi ortamı hastaların kısa zamanda kendilerini toplum hayatına dönmeye hazır olarak hastaneden ayrılmalarını kolaylaştırır (64-65).

Sağlık Çalışanları ve Çalışma Süreleri

Sağlık çalışanlarının en önemli sorunlarından biri, iş verimini ve sağlığı yakından ilgilendiren çalışma ve dinlenme zamanlarıdır. Çünkü sağlık hizmetinin sürekli olma zorunluluğu bulunmaktadır. Çalışma sürelerinin uzun, dinlenme sürelerinin kısa olması, çalışanların sosyal ve aile yaşantısını, buna bağlı olarak da hizmet kalitesini etkiler (66) .

Çalışma Ortamı ve Mesleki Riskler

Sağlık ihtiyacı olan kişilere hizmet sunmayı meslek olarak seçen sağlık çalışanlarının da sağlık sorunları olabileceği çoğu zaman düşünülmemektedir. Bu sebeple hastaneler çoğu zaman hastalarına göre düzenlenmektedir. Bundan dolayı hasta odaklı hizmet vermek için uğraşan sağlık personelinin, içinde yaşadığı çalışma ortamının sorunları yeterince ele alınmamaktadır (67).

2.5 Mesleğe Bağlı Kas İskelet Sistemi Hastalıkları

Fizyoterapistler hem önleyici hem de rehabilite edici sağlık konularında hayati bir rol oynamaktadır. Nüfus yaşı arttıkça fizyoterapistin önemi daha çok açığa çıkmaktadır. Bilindiği gibi sağlık hizmetlerinin sunumu ekip çalışmasını gerekli kılmaktadır. Fizyoterapist de bu ekipte gerek sağlıklı gerekse teşhisi konmuş hastalarda gerekli değerlendirmeleri yaparak, bireye özgü tedavi programlarını planlayarak bizzat uygulayan sağlık profesyonelidir. Bu nedenle fizyoterapi uygulamalarının dinamik bir süreci gerektirdiği açıkça görülmektedir. Fizyoterapistlerinde içinde bulunduğu sağlık alanı yoğun stresler yaşanan, hastaya kaliteli bir hizmet sunumunu sırasında ek streslere neden olan ortamlardır ve diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir (1-5). Çalışmak hayatın bir parçası olup, kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaları için gerekliliktir. Kişiye belli bir rol, statü ve ekonomik güç sağlayan çalışma eylemi sağlık sorunlarını da birlikte getirebilmektedir. Bu problemler kişilerin günlük yaşamlarının çoğunu geçirdikleri çalışma ortamından kaynaklanıyorsa, meslek hastalığı olarak adlandırılmaktadırlar (68, 69).

Gelişen toplumlarda sık görülen kas iskelet sistemi hastalıkları işle ilgili en önemli problemlerinden biri haline gelmektedir. Kas iskelet sistemi hastalıkları ağrı ve fonksiyon kaybına yol açan nedenlerin başında gelmekte ve yaşam kalitesini bozmaktadırlar. Modern toplumların büyük bir sorunu olarak kabul edilen kas iskelet

sistemi hastalıkları, fazla ve ağır bedensel uğraşlar, sıkça yapılan eğilmeler, aynı pozisyonda çalışma, aşırı yük kaldırma, tekrarlayıcı aktivitelerle ortaya çıkmaktadırlar. İstirahat izni, işe gelmeme ve erken emeklilik gibi sonuçlara sebep olan mesleğe bağlı kas iskelet sistemi hastalıkları, verimliliği azaltarak, toplumda ekonomik zararlara sebebiyet vermektedir. Yoğun çalışma temposu, uzun ve sürekli çalışma ve iş gerilimi diğer meslek gruplarına göre sağlık çalışanlarının meslek riskleri ile daha fazla karşılaşmalarına ve sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır. Yaşanılan sağlık problemi kendisini olduğu kadar hizmet verdiği kişileri de etkilediği için sağlık hizmeti verenin sağlıklı olması gerekmektedir (68, 70-73).

Mesleğe bağlı kas iskelet sistemi hastalıklarının, tüm ergonomik araştırmalara rağmen, iş yükleriyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarında kas iskelet sistemi sorunlarının en birinci sebebi hasta ile yakın temas gerektiren aktivitelerde bulunmalarıdır. Fizyoterapist, hekim, diş hekimi, hemşire ve hasta bakıcılar günlük işleri sebebiyle mesleğe bağlı kas iskelet sistemi hastalıklarıyla karşılaşmaktadırlar (74, 75). Fizyoterapistler çalışma hayatları boyunca sürekli hasta transferi, egzersiz aktiviteleri gerçekleştirme, uygun olmayan ekipmanlar kullanma gibi daha birçok mesleki görevlerini yerine getirirken akut veya tekrarlayan kas iskelet sistemi yaralanmalarıyla karşılaşmaktadırlar. Yapılan bir araştırmaya göre, fazla alınan hasta sayısı, çalışma anında uygun pozisyon kullanmama, aynı pozisyonda uzun süre kalma ve manuel olarak yapılan uygulamalar, kas iskelet sistemi hastalıklarında en büyük sebep olarak gösterilmektedir. Kas iskelet sistemi yaralanmalarında yeterli bilgiye sahip olmalarına rağmen fizyoterapistlerin mesleğe bağlı kas iskelet sistemi yaralanmalarına maruz kalmayacakları anlamına gelmez. Kas iskelet sistemi yaralanmaları ile mesleki stres büyük oranda birbiriyle ilişkilidir. Yapılan çalışmalar

hem fiziksel olarak hem de psiko-sosyal etkilerle karşılaşan çalışanların, tek başına fiziksel veya psiko-sosyal etkenlerle karşılaşan çalışanlardan daha yüksek riske sahip olduğunu göstermektedir (76-79).

Bölüm 3

GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Yeri, Evren ve Örneklemi

Bu çalışma, KKTC’de çalışan fizyoterapistlerin iş doyumlarını belirlemek ve iş doyumunu üzerine etkili olan faktörleri saptamak amacı ile yapıldı. Araştırma, KKTC’deki tüm kamu ve özel hastaneler, özel merkezler, rehabilitasyon merkezleri, özel eğitim merkezleri ve üniversitelerde çalışan, çalışmaya katılmaya gönüllü olan tüm fizyoterapistler üzerinde yapıldı. KKTC’de tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan, 22-65 yaş aralığındaki araştırmaya katılmayı kabul eden tüm fizyoterapistler çalışmaya dahil edildi.

Bu çalışma Doğu Akdeniz Üniversitesi Sağlık Etik Alt Kurulu tarafından (24.10.2016 tarih ve 2016/32-03 sayı) onaylandı (Ek-1).

Çalışmaya katılan kişilere çalışma öncesinde yazılı olarak bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatıldı (Ek-2).

Veriler araştırmanın yürütüleceği kurumlarda görev yapan fizyoterapistlerle yüzyüze görüşme yoluyla yapılarak değerlendirme formu ve anketlerle toplandı.

Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmaya katılmayı kabul eden aktif olarak çalışan tüm fizyoterapistler dahil edildi.

Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri

Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen fizyoterapistler çalışmaya dahil edilmedi.

3.2 Yöntem

3.2.1 Sosyodemografik Bilgiler

Katılımcılar sosyodemografik ve çalışma özelliklerini içeren verileri (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, eğitimi, çalıştığı birimdeki pozisyonu, toplam çalışma saati, bir mesaide ortalama aldığı hasta sayısı) soru cevap şeklinde kaydedildi (**Ek-3**).

3.2.2 İş Doyumunun Değerlendirilmesi

İş doyumu düzeyinin değerlendirilmesinde İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği Eker ve arkadaşları tarafından 2004 yılında yapılmıştır. 31 madde ve 8 alt boyuttan (liderlik, süpervizyon, kişilerarası ilişkiler, çalışma şartları, başarı, tanınma, maaş/ücret, meslekte ilerleme) oluşan bir ölçüm aracıdır. Beşli likert tipindeki ölçeğin puanlamasında, olumsuz uçtaki ifadeye 0, olumlu uçtaki ifadeye 4 puan verilmiş ve 0-4 puan aralığında hesaplanmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı, 92'tür (16) (**Ek-3**).

3.2.3 Kurumsal Bağlılığın Değerlendirilmesi

Kurumsal bağlılığı değerlendirmede Kurumsal Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Bu ölçek 1974 yılında Buchanan tarafından geliştirilen "Organizational Commitment" ve 1970 yılında Porter ve Smith tarafından geliştirilen "Organizational Commitment Questionnaire" adlı ölçeklerden faydalanılmış ve 1997 yılında Türköz tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 95'tir. Ölçek, 16 maddelik beşli likert tipindedir. Ölçek puanlaması olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan vermek üzere 1-5 puan aralığında yapılmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir (15) (**Ek-4**).

3.2.4 Kas İskelet Sistemi Yaralanmalarının Değerlendirilmesi

Kas-iskelet sistemi yaralanmalarının değerlendirilmesinde uluslararası çalışmalar ve Türkiye’de yapılan birçok araştırmada kullanılan Genişletilmiş Nordic Kas İskelet Sistemi Anketi (Expanded Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ-E) kullanıldı. GNKİSA, vücudun haritalandırılarak işaretlenmiş belirli dokuz semptom bölgesindeki (boyun, omuz, sırt, dirsek, el/el bileği, bel, kalça/uyluk, diz, ayak/ayak bileği) kas iskelet sistemi ağrılarının başlangıcı, prevelansı ve sonucu ile ilgili güvenilir bilgi sağlayan, kendi kendine veya kişisel görüşme tekniği ile doldurulmaktadır. GNKİSA dokuz vücut bölgesinde şimdiye kadar, son 12 ay içinde, son dört hafta içinde ve değerlendirmenin yapıldığı gün, acı, ağrı veya rahatsızlık olup olmadığını evet/hayır şeklinde sorgular (80) (Ek-5).

3.3 İstatistiksel Analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 10 programı kullanıldı. Çalışmaya dahil edilecek katılımcı sayısını belirlemek için güç analizi kullanıldı. Cohen’e göre korelasyon katsayısı (r) 0.01 düşük düzeyde, 0.03 orta düzeyde ve 0.5 yüksek düzeyde olarak yorumlanmaktadır. G Power versiyon 3.1.9.2 yardımıyla aşağıdaki varsayımlar altında yapılan priori istatistiksel güç analizinde bu çalışma için gerekli örneklem büyüklüğü 84 olarak hesaplanmıştır: β (İstatistiksel güç)= %80 α (Yanılma düzeyi)= 0.05 Çift bacaklı istatistiksel analiz yapıldı.

Araştırmada normal dağılıma uyan veriler için parametrik, uymayanlar için non-parametrik istatistiksel testler kullanıldı. Tanımlayıcı sürekli değişkenler ortalama ve standart sapma ($X \pm ss$) olarak gösterildi. Sayımla belirtilen değişkenler ise frekans ve yüzde (n/%) olarak belirlendi. Grupların karşılaştırılmasında parametrik test varyasyonuna uyan veriler t-testi ile, varyasyona uymayan veriler Mann-Whitney U testi ve çoklu grupların değerlendirilmesinde ise Kruskal Wallis

Testi kullanıldı. Değişkenler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için kolerasyon analizi (parametrik testler için pearson kolerasyon analizi, non - parametrik testler için spearman kolerasyon analizi) kullanıldı.

İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi 'p' değerinin 0.05'ten küçük olması seçildi. Aritmetik ortalamalar %95 Güven Aralığı sınırları ile beraber verildi. Gruplar arasındaki farklılığı belirtmek için 'p' değeri ve Güven Aralığı değerleri önemsendi:

1 'p' değeri 0.05'ten küçükse ve iki grubun %95 Güven Aralığı sınırları arasında bir çakışma yoksa grupların ortalama değerleri birbirinden ayrı sayıldı (81).

2. Grupların ortalama değerleri arasındaki fark %95 Güven Aralığı alt sınır ve üst sınır aralığı sıfır değerini kapsamıyorsa gruplar arası ortalama birbirinden farklı kabul edildi (82).

Bölüm 4

BULGULAR

Araştırma KKTC’de çalışan fizyoterapistlerin iş doyumlarını belirlemek ve iş doyumunu etkileyen faktörleri değerlendirmek amacı ile yapıldı. Çalışmaya KKTC’de yaşayan 22-65 yaş aralığında aktif çalışan toplam 97 fizyoterapist katıldı.

Tablo 1: Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

	N	İstatistik
Yaş, yıl, $x \pm ss$	96	31,1 \pm 10,9
Cinsiyet, n (%)		
Kadın	97	84 (86,6)
Erkek		13 (13,4)
Medeni durum, n (%)		
Evli	97	34 (35,1)
Bekar		63 (64,9)
Meslekteki çalışma süresi, yıl, $x \pm ss$	85	8,9 \pm 10,3
Eğitim düzeyi, n (%)		
Lisans		44 (45,4)
Yüksek lisans	97	37 (38,1)
Doktora		10 (10,3)
Akademisyen		6 (6,2)
Çalıştığı yerdeki pozisyonu, n (%)		
Sorumlu		10 (11,0)
Klinisyen	91	52 (57,1)
Diğer		29 (31,9)
Günlük çalışma süresi, saat, $x \pm ss$	88	8,0 \pm 1,8
Ortalama günlük hasta sayısı, $x \pm ss$	82	6,9 \pm 4,9

Çalışma kapsamına alınanların sosyo demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Çalışmaya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde görev yapan toplam 97 fizyoterapist katılmıştır. Katılımcıların 84’ü (% 86,6) kadın 13’ü (% 13,4) ise erkek olup yaş ortalamaları $31,1 \pm 10,9$ yıldır.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Cronbach Alfa Değerleri

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Madde sayısı	Cronbach α
Liderlik	6	0,96
Süpervizyon	3	0,84
Kişiler arası ilişkiler	4	0,84
Çalışma şartları	5	0,89
Başarı	4	0,93
Tanınma	3	0,93
Maaş / ücret	2	0,90
Meslekte ilerleme	4	0,91
Toplam iş doyum	31	0,97

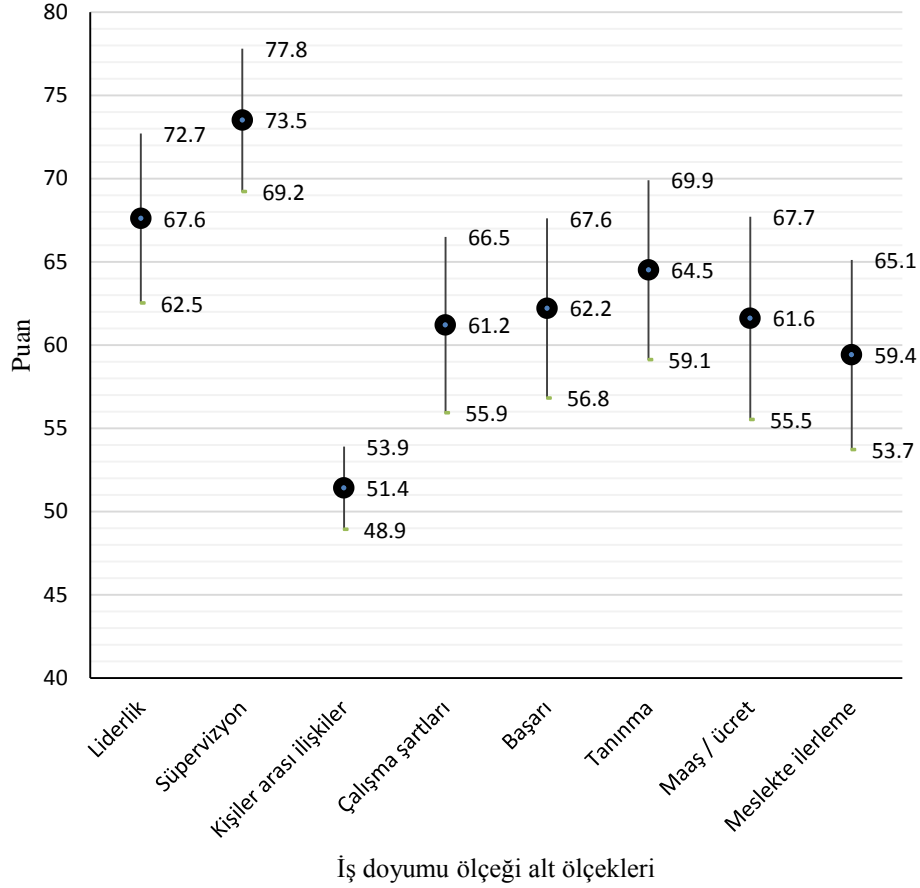
Çalışmada kullanılan iş doyum ölçeğinin alt ölçeklerinin Cronbach α ile değerlendirilen iç tutarlılıkları bu araştırma için 0,84 ile 0,96 arasında değişmektedir (Tablo 2). İş doyum ölçeğinin genel iç tutarlılığı ise 0,97 olarak bulunmuştur.

Tablo 3: Çalışmaya Katılanların İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $\bar{x} \pm ss$, (%95 GA)

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	N	Puan
Liderlik	95	67,6 \pm 25,2 (62,5 — 72,7)
Süpervizyon	95	73,5 \pm 21,1 (69,2 — 77,8)
Kişiler arası ilişkiler	95	51,4 \pm 12,3 (48,9 — 53,9)
Çalışma şartları	96	61,2 \pm 25,9 (55,9 — 66,5)
Başarı	95	62,2 \pm 26,4 (56,8 — 67,6)
Tanınma	95	64,5 \pm 26,6 (59,1 — 69,9)
Maaş / ücret	95	61,6 \pm 29,9 (55,5 — 67,7)
Meslekte ilerleme	95	59,4 \pm 28,1 (53,7 — 65,1)
Toplam iş doyum	96	62,5 \pm 20,8 (58,3 — 66,7)

Çalışmaya katılanların iş doyum ölçeğinin alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 3’de sunulmuştur. Freidman testi sonuçları alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermiştir [χ^2 (7, N=95) = 102,21, p = 0,001]. Alt ölçekler arasında yapılan ikili karşılaştırmalarda meslekte ilerleme ve maaş / ücret; maaş / ücret ve tanınma; tanınma ve başarı; başarı ve maaş / ücret; başarı ve meslekte ilerleme; çalışma şartları ve başarı; çalışma şartları ve tanınma; çalışma şartları ve maaş / ücret ve çalışma şartları ve meslekte ilerleme alt ölçeklerindeki puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (tüm p’ler > 0,05). Bu ölçeklerin %95 GA değerlerinde çakışma vardır.

Diğer tüm ikili karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (tüm p'ler < 0,05). Çalışmaya katılanların kişiler arası ilişkiler alt ölçeğinde aldıkları puan diğer ölçeklerde aldıkları puanlardan daha düşüktü (Şekil 1) Genel iş doyumu ölçeği puanı ortalaması $62,5 \pm 20,8$ (% 95 GA; 58,3 — 66,7) bulundu.



Şekil 1: Çalışmaya Katılanların İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

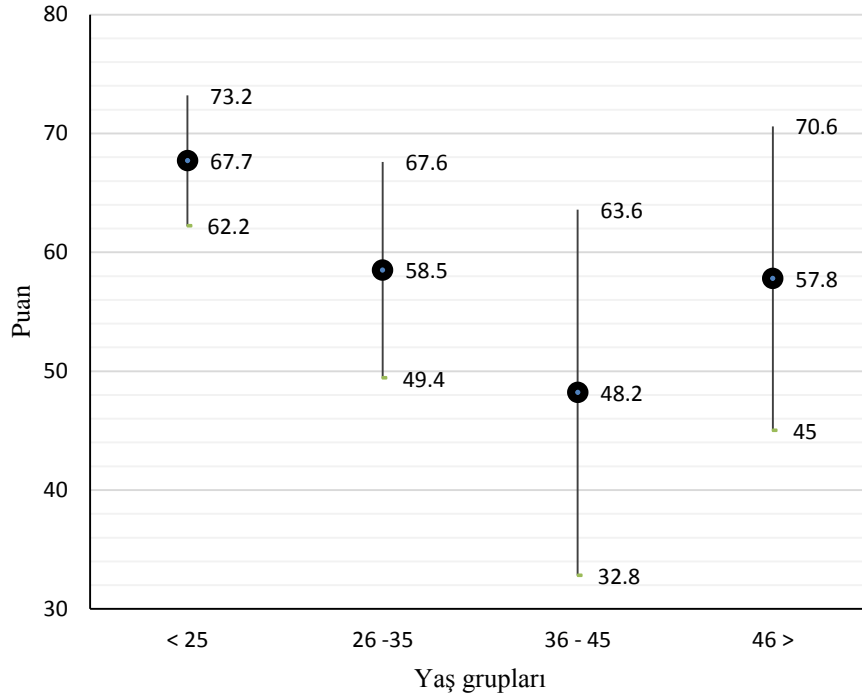
Tablo 4: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $\bar{x} \pm ss$, (%95 GA), (N = 95)

İş doyum ölçeği	Yaş grupları (yıl)				P Değeri*
	< 25 (n = 50)	26 – 35 (n = 21)	36 – 45 (n = 9)	46 > (n = 15)	
Liderlik	71,4 ± 25,6 (64,1 – 78,7)	63,3 ± 24,4 (52,2 – 74,4)	54,6 ± 22,6 (37,2 – 72,0)	66,9 ± 25,2 (53,0 – 80,9)	0,162
Süpervizyon	76,9 ± 24,3 (69,9 – 83,8)	70,2 ± 11,9 (64,8 – 75,6)	67,6 ± 18,8 (53,1 – 82,1)	69,4 ± 21,3 (57,6 – 81,2)	0,046
Kişilerarası İlişkiler	52,8 ± 13,8 (48,9 – 56,7)	51,2 ± 8,8 (47,2 – 55,2)	42,6 ± 10,4 (34,6 – 50,6)	52,2 ± 11,8 (45,7 – 58,7)	0,046
Çalışma şartları	72,2 ± 19,4 (66,7 – 77,7)	55,2 ± 25,0 (40,8 – 63,6)	33,3 ± 24,7 (14,3 – 52,3)	49,7 ± 29,5 (33,7 – 63,0)	0,001
Başarı	74,1 ± 17,2 (69,2 – 79,0)	55,1 ± 27,1 (42,8 – 67,4)	43,1 ± 24,1 (24,6 – 61,6)	42,5 ± 31,2 (25,2 – 59,8)	0,001
Tanınma	72,6 ± 23,8 (65,8 – 79,4)	56,7 ± 23,7 (45,9 – 67,5)	52,8 ± 26,4 (32,5 – 73,1)	53,3 ± 31,5 (35,9 – 70,7)	0,005
Maaş / ücret	63,8 ± 26,8 (56,2 – 71,4)	56,5 ± 36,6 (39,8 – 73,2)	50,0 ± 31,3 (25,9 – 74,1)	65,8 ± 28,9 (49,8 – 81,8)	0,563
Meslekte ilerleme	66,9 ± 23,9 (60,1 – 73,7)	59,8 ± 24,8 (48,5 – 71,1)	41,7 ± 30,5 (18,3 – 65,1)	43,3 ± 34,9 (24,0 – 62,6)	0,011
Toplam iş doyumu	67,7 ± 19,2 (62,2 – 73,2)	58,5 ± 19,9 (49,4 – 67,6)	48,2 ± 20,0 (32,8 – 63,6)	57,8 ± 23,1 (45,0 – 70,6)	0,022

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların yaş gruplarına göre iş doyumunu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumunu ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 4’de sunulmuştur. İş doyumunu alt ölçeklerinden liderlik ve maaş / ücret alt ölçekleri dışında diğer tüm ölçeklerdeki iş

doyum puanları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklıdır (tüm p'ler < 0,05). Dört yaş grubundaki katılımcıların toplam iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p = 0,022). Yaş grupları arasında yapılan ikili karşılaştırmalarda 25 yaş altı ve 36-45 yaş grupları dışında (p = 0,007) diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (tüm p'ler > 0,05) Dört yaş grubunun genel iş doyum puanları % 95 GA değerlerinde çakışma vardı (Şekil 2). Sadece 25 yaş altı ve 36 – 45 yaş grubunun aldıkları puanların farklarının %95 GA değerleri sıfır sayısını kapsamıyordu.



Şekil 2: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

Tablo 5: Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlere Göre İş Doymu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $x \pm ss$, (%95 GA), (N = 95)

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Cinsiyet		P Değeri*
	Kadın (n = 83)	Erkek (n = 12)	
Liderlik	67,1 \pm 25,6 (61,5 – 72,7)	71,5 \pm 23,3 (56,7 – 86,3)	0,711
Süpervizyon	73,8 \pm 20,7 (69,3 – 78,3)	71,5 \pm 24,5 (55,9 – 87,1)	0,703
Kişiler arası ilişkiler	51,9 \pm 11,6 (49,4 – 54,4)	48,3 \pm 16,7 (37,7 – 58,9)	0,626
Çalışma şartları	61,3 \pm 26,0 (55,6 – 67,0)	60,8 \pm 26,2 (44,2 – 77,4)	0,936
Başarı	61,7 \pm 26,4 (55,9 – 67,5)	66,1 \pm 27,4 (48,7 – 83,5)	0,510
Tanınma	64,2 \pm 26,8 (58,3 – 70,1)	66,7 \pm 26,4 (49,9 – 83,5)	0,738
Maaş / ücret	61,4 \pm 30,4 (54,7 – 68,0)	62,5 \pm 28,2 (44,6 – 80,4)	0,856
Meslekte ilerleme	59,1 \pm 27,5 (53,1 – 65,1)	61,5 \pm 33,7 (40,1 – 82,9)	0,543
Toplam iş doymu	62,9 \pm 19,9 (58,6 – 67,2)	59,3 \pm 26,3 (42,6 – 76,0)	0,777

*: Mann Whitney-U Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların cinsiyete göre iş doymu alt ölçeklerinde ve genel iş doymu ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 5’de sunulmuştur. Gerek iş doymu alt ölçeklerinde gerekse toplam iş doymu ölçeğinde alınan puanlar açısından cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (tüm p’ler > 0,05). Kadın ve erkek katılımcıların genel iş doymu puanları % 95 GA değerlerinde çakışma vardı.

Tablo 6: Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $x \pm ss$, (%95 GA), (N = 95)

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Medeni Durum		P Değeri*
	Evli (n = 33)	Bekar (n = 62)	
Liderlik	59,9 ± 23,6 (51,5 – 68,3)	71,6 ± 25,3 (65,2 – 78,0)	0,017
Süpervizyon	68,2 ± 15,2 (62,8 – 73,6)	76,3 ± 23,3 (70,4 – 82,2)	0,009
Kişiler arası ilişkiler	48,1 ± 10,4 (44,4 – 51,8)	53,2 ± 12,9 (49,9 – 56,5)	0,011
Çalışma şartları	47,7 ± 26,4 (38,3 – 56,1)	68,3 ± 22,9 (62,5 – 74,1)	0,001
Başarı	46,9 ± 26,8 (37,4 – 56,4)	70,4 ± 22,5 (64,7 – 76,1)	0,001
Tanınma	56,1 ± 26,0 (46,9 – 65,3)	68,9 ± 26,0 (62,3 – 75,5)	0,012
Maaş / ücret	54,9 ± 30,9 (43,9 – 65,9)	65,1 ± 29,1 (57,7 – 72,5)	0,146
Meslekte ilerleme	46,6 ± 19,9 (39,5 – 53,7)	66,2 ± 26,4 (59,5 – 72,9)	0,001
Toplam iş doyum	54,7 ± 19,9 (47,6 – 61,8)	66,6 ± 20,2 (61,5 – 71,7)	0,004

*: Mann Whitney-U Testi; GA: %95 Güven Aralığı

Çalışmaya katılanların medeni durumlarına göre iş doyum alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 6’de sunulmuştur. Maaş / ücret dışında iş doyum alt ölçeklerinin tümü ve genel iş doyum açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardı. Evli ve bekar katılımcıların

genel iş doyumu puanları % 95 GA değerlerinde çakışma vardı. Ancak genel iş doyumu puanlarının farkının % 95 GA değeri sıfır sayısını kapsamıyordu.

Tablo 7: Çalışmaya Katılanların Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $\bar{x} \pm ss$, (%95 GA), (N = 85)

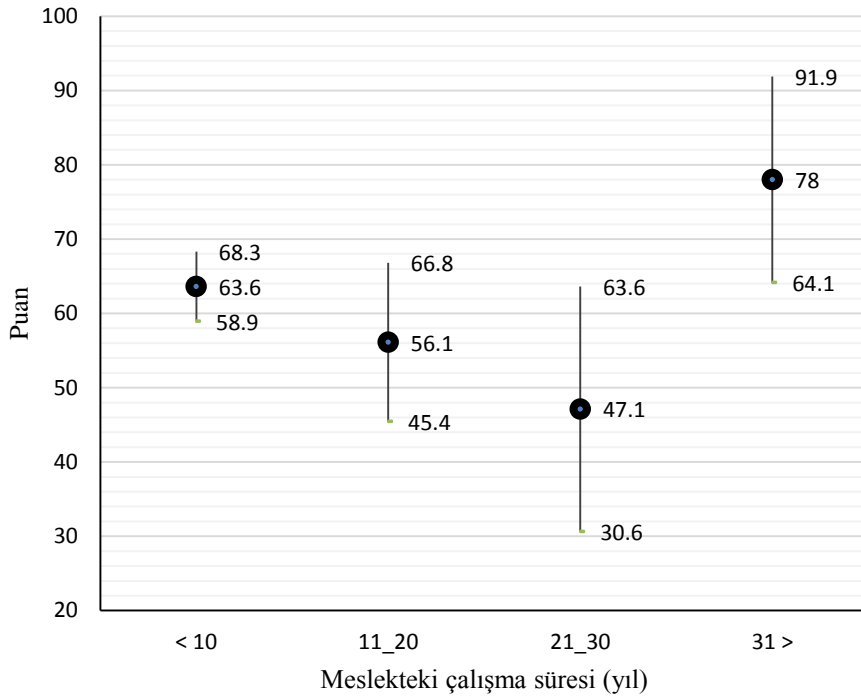
İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Meslekteki çalışma süresi (yıl)				P Değeri*
	< 10 (n = 59)	11 – 20 (n = 12)	21 – 30 (n = 11)	31 > (n = 3)	
Liderlik	67,6 ± 25,4 (61,0 – 74,2)	65,2 ± 21,2 (51,7 – 78,7)	51,9 ± 25,4 (34,8 – 69,0)	88,9 ± 4,8 (77,0 – 100,8)	0,050
Süpervizyon	74,2 ± 21,3 (68,6-79,8)	69,7 ± 18,4 (58,0-81,4)	65,2 ± 21,0 (51,1-79,3)	75,0 ± 16,7 (33,5-116,5)	0,340
Kişiler arası ilişkiler	50,8 ± 12,8 (47,5-54,1)	49,6 ± 11,6 (42,2-57,0)	46,6 ± 10,7 (39,4-53,8)	59,7 ± 4,8 (47,8-71,6)	0,181
Çalışma şartları	66,1 ± 22,5 (60,2-72,0)	50,9 ± 26,2 (34,3-67,5)	33,6 ± 29,1 (14,1-53,1)	58,3 ± 32,5 (-22,4-139,0)	0,003
Başarı	65,9 ± 21,3 (60,3-71,5)	47,2 ± 26,8 (30,2-64,2)	32,9 ± 31,4 (11,8-54,0)	75,0 ± 12,5 (43,9-106,1)	0,001
Tanınma	65,3 ± 24,1 (59,0-71,6)	53,0 ± 16,4 (42,6-63,4)	41,7 ± 33,5 (19,2-64,2)	86,1 ± 12,7 (54,6-117,6)	0,003
Maaş / ücret	57,2 ± 28,9 (49,7-64,7)	65,9 ± 30,7 (46,4-85,4)	48,9 ± 30,3 (28,5-69,3)	91,7 ± 14,4 (55,9-127,5)	0,100
Meslekte ilerleme	61,9 ± 25,2 (55,3-68,5)	47,2 ± 24,1 (31,9-62,5)	29,5 ± 27,7 (10,9-48,1)	89,6 ± 13,0 (57,3-121,9)	0,001
Toplam iş doyumu	63,6 ± 18,1 (58,9-68,3)	56,1 ± 16,9 (45,4-66,8)	47,1 ± 24,5 (30,6-63,6)	78,0 ± 5,6 (64,1-91,9)	0,021

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların meslekteki çalışma sürelerine göre iş doyumu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumu ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 7’de sunulmuştur. Liderlik, süpervizyon, kişiler arası ilişkiler ve maaş / ücret dışında iş doyumu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumu ölçeğinde alınan puanlar açısından meslekte çalışma

sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardı (tüm p'ler < 0,05). Dört gruptaki katılımcıların toplam iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p = 0,021).

Meslekteki çalışma süreleri göre arasında yapılan ikili karşılaştırmalarda çalışma süresi 10 yıldan az olanlarla 21-30 yıl olan grup arasında (p =0,022), 10-20 yıl ve 31 yıldan fazla olan grup arasında (p= 0,022) istatistiksel olarak anlamlı fark vardı. Meslekteki çalışması süresi 21-30 yıl ve 31 yıldan fazla olan grupların genel iş doyumu puanlarının %95 güven aralığı değerleri dışında tüm % 95 GA değerleri üst üste çakışıyordu (Şekil 3).



Şekil 3: Çalışmaya Katılanların Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

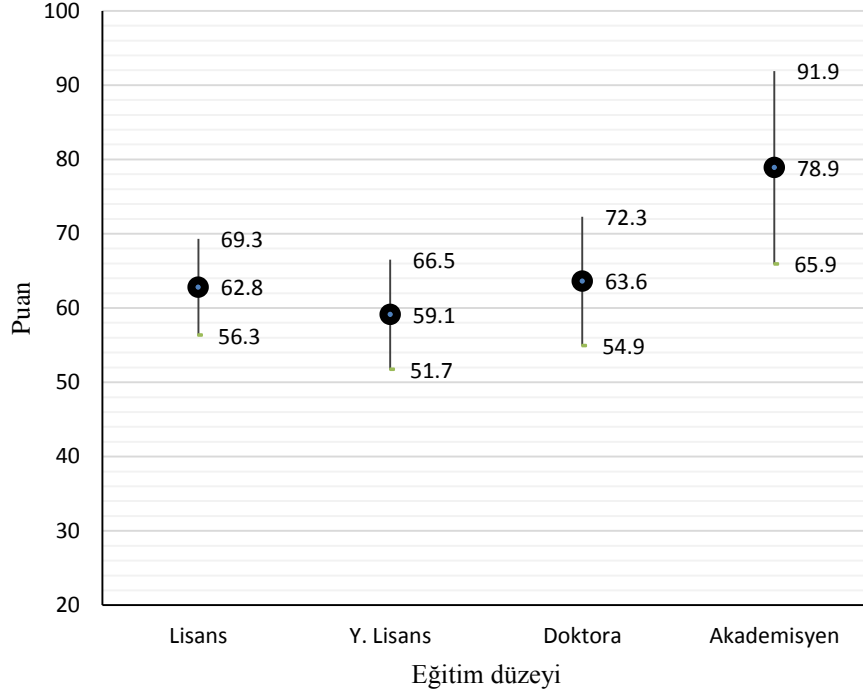
Tablo 8: Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçekleri

İş doyumu ölçeği alt ölçekleri	Eğitim düzeyi				P Değeri
	Lisans (n = 44)	Y.Lisans (n = 37)	Doktora (n = 10)	Akademisyen (n = 6)	
Liderlik	66,7 ± 27,1 (58,5 – 74,9)	66,1 ± 25,3 (57,7 – 74,5)	63,8 ± 17,4 (51,4 – 76,2)	89,6 ± 9,4 (79,7 – 99,5)	0,102
Süpervizyon	71,2 ± 23,6 (64,0 – 78,4)	74,8 ± 20,9 (67,8 – 81,8)	71,7 ± 8,1 (65,9 – 77,5)	86,1 ± 15,5 (69,8 – 102,4)	0,423
Kişiler arası ilişkiler	50,6 ± 14,3 (46,3 – 54,9)	51,9 ± 11,3 (48,1 – 55,7)	49,6 ± 8,2 (43,7 – 55,5)	58,3 ± 5,9 (52,1 – 64,5)	0,393
Çalışma şartları	63,4 ± 26,9 (55,2 – 71,6)	59,2 ± 26,5 (50,4 – 68,0)	58,0 ± 23,4 (41,3 – 74,7)	62,5 ± 23,4 (37,9 – 87,1)	0,850
Başarı	62,2 ± 26,7 (54,1 – 70,3)	58,9 ± 27,7 (49,7 – 68,1)	61,3 ± 20,8 (46,4 – 76,2)	83,3 ± 20,8 (61,5 – 105,1)	0,129
Tanınma	61,9 ± 29,1 (53,1 – 70,7)	64,8 ± 25,3 (56,4 – 73,2)	63,3 ± 17,2 (51,0 – 75,6)	83,3 ± 26,4 (55,6 – 111,0)	0,216
Maaş / ücret	61,9 ± 31,5 (52,3 – 71,5)	53,9 ± 29,7 (44,0 – 63,8)	71,3 ± 19,6 (57,3 – 85,3)	87,5 ± 15,8 (70,9 – 104,1)	0,033
Meslekte ilerleme	57,5 ± 28,6 (48,8 – 66,2)	55,2 ± 30,9 (44,9 – 65,5)	70,0 ± 6,5 (26,7 – 113,3)	80,2 ± 17,9 (61,4 – 99,0)	0,138
Toplam iş doyumu	62,8 ± 21,3 (56,3 – 69,3)	59,1 ± 22,3 (51,7 – 66,5)	63,6 ± 12,1 (54,9 – 72,3)	78,9 ± 12,4 (65,9 – 91,9)	0,111

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine göre iş doyumu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumu ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 8’de sunulmuştur. Maaş / ücret alt ölçeği dışında ($p = 0,033$) iş doyumu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumu ölçeğinde alınan puanlar açısından eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (tüm p ’ler $> 0,05$). Ancak yüksek lisans eğitimi alanlar ile

akademisyenlerin genel iş doyumu %95 güven aralığı değerleri üst üste çakışmıyordu (Şekil 4).



Şekil 4: Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

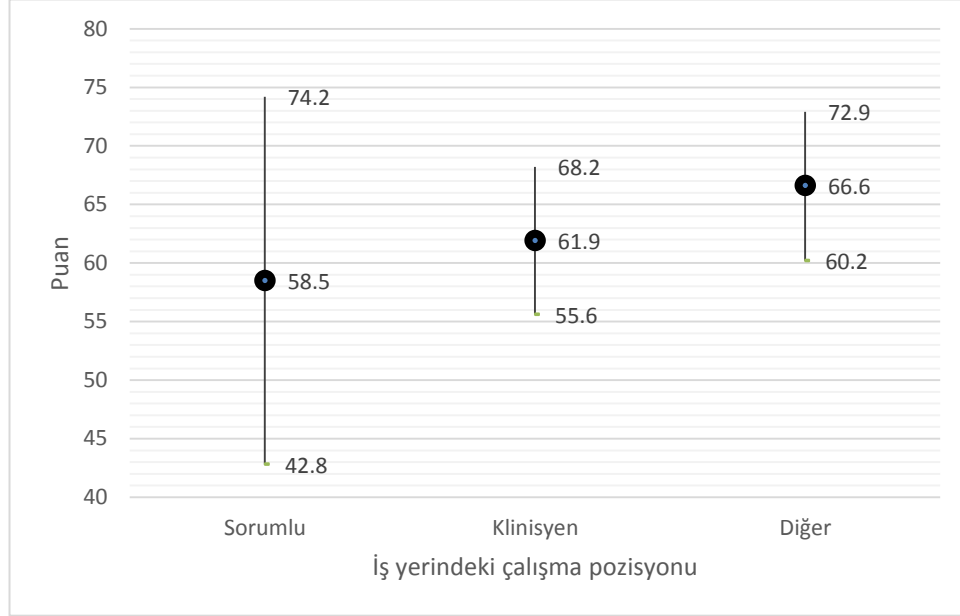
Tablo 9: Çalışmaya Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $x \pm ss$, (%95 GA), (N = 91)

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Çalışma pozisyonu			P Değeri*
	Sorumlu (n = 10)	Klinisyen (n = 52)	Diğer (n = 29)	
Liderlik	64,6 ± 26,5 (45,6 – 83,6)	68,3 ± 24,1 (61,6 – 75,0)	71,3 ± 20,9 (63,4 – 79,2)	0,818
Süpervizyon	71,7 ± 23,6 (54,8 – 88,6)	74,3 ± 17,7 (69,4 – 79,2)	77,0 ± 17,9 (63,2 – 76,8)	0,804
Kişiler arası ilişkiler	52,1 ± 8,6 (45,9 – 58,3)	51,8 ± 11,5 (48,6 – 55,0)	52,9 ± 11,4 (48,6 – 57,2)	0,787
Çalışma şartları	48,5 ± 29,8 (27,2 – 69,8)	62,5 ± 27,9 (54,7 – 70,3)	62,2 ± 21,5 (54,0 – 70,4)	0,272
Başarı	53,1 ± 34,3 (28,6 – 77,6)	61,4 ± 27,2 (53,8 – 69,0)	67,0 ± 22,9 (58,3 – 75,7)	0,556
Tanınma	61,7 ± 30,2 (40,1 – 83,3)	59,8 ± 32,9 (50,6 – 69,0)	70,9 ± 20,6 (63,1 – 78,7)	0,585
Maaş / ücret	62,5 ± 25,0 (44,6 – 80,4)	57,4 ± 30,1 (49,0 – 65,8)	66,4 ± 28,8 (55,4 – 77,4)	0,732
Meslekte ilerleme	53,8 ± 29,0 (33,1 – 74,5)	57,4 ± 30,1 (49,0 – 65,8)	64,7 ± 26,5 (54,6 – 74,8)	0,401
Toplam iş doyum	58,5 ± 22,0 (42,8 – 74,2)	61,9 ± 22,5 (55,6 – 68,2)	66,6 ± 16,8 (60,2 – 72,9)	0,552

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların çalıştıkları iş yerlerindeki pozisyonlarına göre iş doyum alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 9’de sunulmuştur. İş doyum ölçeği alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde çalışanların iş pozisyonları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı

(tüm p'ler > 0,05). Çalışmaya katılanların çalışma pozisyonlarına göre toplam iş doyumu puan ortalama ve % 95 güven aralığı değerleri üst üste çakışıyordu (Şekil 5).



Şekil 5: Çalışmaya Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

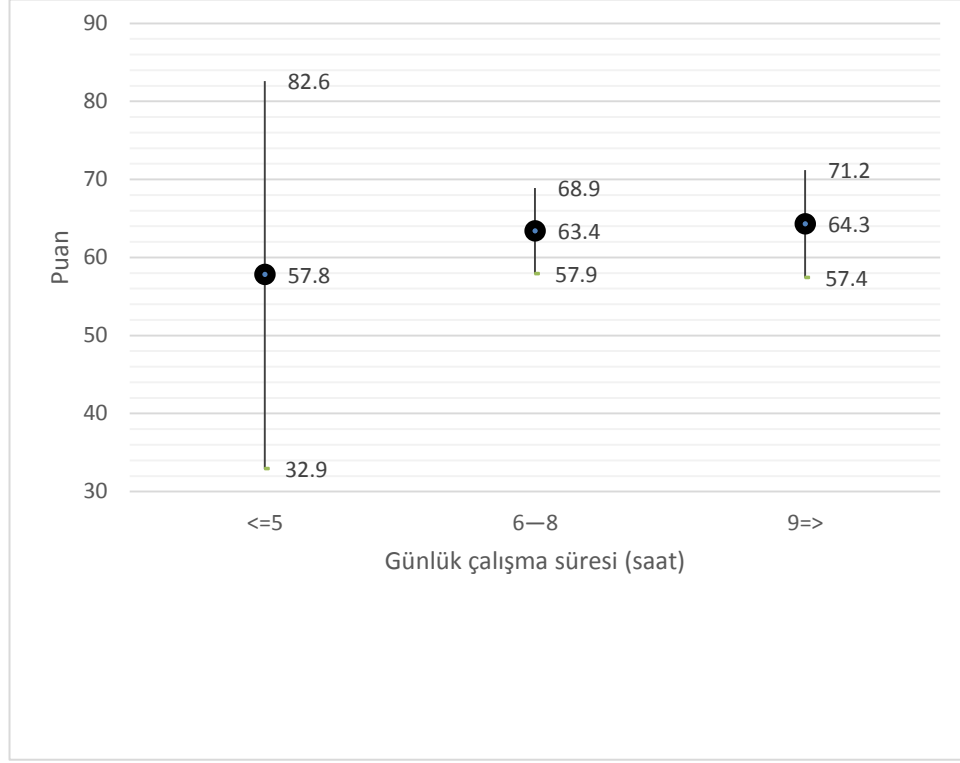
Tablo 10: Çalışmaya Katılanların Günlük Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $x \pm ss$, (%95 GA), (N = 88)

İş doyum ölçeği alt ölçekleri	Günlük çalışma süresi (saat)			P Değeri*
	≤ 5 (n = 8)	6 - 8 (n = 53)	9 \Rightarrow (n = 27)	
Liderlik	74,4 \pm 28,4 (50,7 – 98,1)	69,1 \pm 23,5 (62,6 – 75,6)	67,3 \pm 20,6 (59,2 – 75,4)	0,658
Süpervizyon	76,2 \pm 27,4 (53,3 – 99,1)	76,4 \pm 15,1 (72,2 – 80,6)	73,8 \pm 17,4 (66,9 – 80,7)	0,732
Kişilerarası ilişkiler	46,4 \pm 19,2 (30,3 – 62,5)	52,6 \pm 10,6 (49,7 – 55,5)	52,8 \pm 10,1 (48,8 – 56,8)	0,800
Çalışma şartları	68,8 \pm 22,2 (50,2 – 87,4)	58,6 \pm 25,8 (51,5 – 65,7)	63,7 \pm 25,6 (53,6 – 73,8)	0,391
Başarı	78,6 \pm 18,7 (63,0 – 94,2)	57,6 \pm 29,2 (49,6 – 65,6)	66,4 \pm 19,7 (58,6 – 74,2)	0,148
Tanınma	63,1 \pm 39,3 (30,2 – 96,6)	65,7 \pm 26,1 (58,5 – 72,9)	66,9 \pm 19,9 (59,0 – 74,8)	0,942
Maaş / ücret	58,9 \pm 28,6 (35,0 – 82,8)	64,4 \pm 29,6 (56,2 – 72,6)	59,3 \pm 31,9 (46,7 – 71,9)	0,729
Meslekte ilerleme	52,7 \pm 38,3 (20,7 – 84,7)	57,6 \pm 29,5 (49,5 – 65,7)	64,4 \pm 24,3 (54,8 – 74,0)	0,683
Toplam iş doyum	57,8 \pm 29,7 (32,9 – 82,6)	63,4 \pm 19,9 (57,9 – 68,9)	64,3 \pm 17,5 (57,4 – 71,2)	0,968

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların günlük çalışma sürelerine göre iş doyum alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 10'da sunulmuştur. İş doyum ölçeği alt ölçeklerinde ve genel iş doyum ölçeğinde günlük çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (tüm p'ler >

0,05). Çalışmaya katılanların günlük çalışma sürelerine göre toplam iş doyumu puan ortalaması ve % 95 güven aralığı değerleri üst üste çakışmıyordu (Şekil 6).



Şekil 6: Çalışmaya Katılanların Günlük Çalışma Süresine Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalaması ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

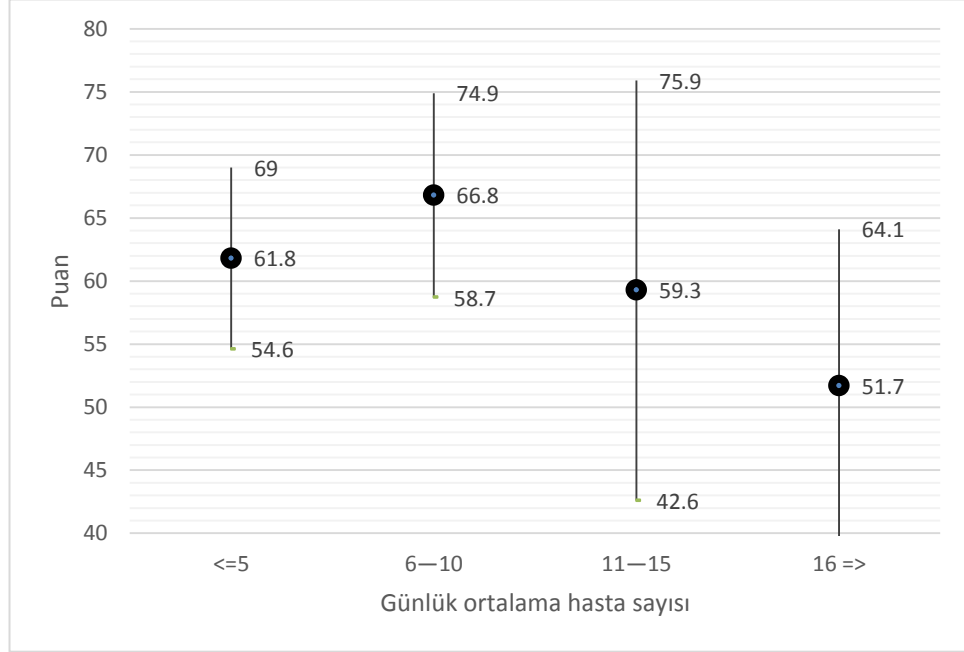
Tablo 11: Çalışmaya Katılanların Günlük Ortalama Hasta Sayılarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinde Aldıkları Puanlar, $\bar{x} \pm ss$, (%95 GA), (N = 80)

İş ölçeği	doyum alt	Ortalama hasta sayısı				P Değeri*
		≤ 5 (n = 37)	6 - 10 (n = 27)	11-15 (n = 10)	16 => (n = 6)	
Liderlik		65,8 ± 25,9 (57,2 – 74,4)	71,5 ± 23,4 (62,2 – 80,8)	65,4 ± 21,7 (49,9 – 80,9)	61,8 ± 25,2 (35,4 – 88,2)	0,594
Süpervizyon		72,5 ± 24,6 (64,3 – 80,7)	77,5 ± 13,6 (72,1 – 82,9)	77,5 ± 16,2 (67,8 – 87,2)	63,9 ± 15,5 (47,6 – 80,2)	0,388
Kişilerarası ilişkiler		50,2 ± 13,7 (45,6 – 54,8)	53,4 ± 10,5 (49,2 – 57,6)	52,9 ± 12,1 (44,2 – 61,6)	47,9 ± 14,4 (32,8 – 63,0)	0,845
Çalışma şartları		61,2 ± 22,7 (53,6 – 68,8)	64,8 ± 28,9 (53,4 – 76,2)	59,0 ± 30,3 (37,3 – 80,7)	37,5 ± 27,3 (8,9 – 66,1)	0,118
Başarı		66,0 ± 22,0 (58,7 – 73,3)	66,9 ± 27,0 (56,2 – 77,6)	47,5 ± 33,5 (23,5 - 71,5)	37,5 ± 15,8 (20,9 – 54,1)	0,011
Tanınma		65,9 ± 27,6 (56,7 – 75,1)	66,9 ± 28,4 (55,6 – 78,1)	52,5 ± 26,9 (33,3 – 71,7)	65,3 ± 11,1 (53,7 – 76,9)	0,207
Maaş / ücret		60,8 ± 31,1 (50,4 – 71,2)	68,1 ± 28,7 (56,7 – 79,5)	51,3 ± 31,9 (28,5 – 74,1)	64,6 ± 25,5 (37,8 – 91,4)	0,554
Meslekte ilerleme		63,7 ± 28,3 (54,3 – 73,1)	65,3 ± 27,2 (54,5 – 76,1)	38,8 ± 30,3 (17,1 – 60,5)	35,4 ± 18,8 (15,7 – 55,1)	0,004
Toplam	iş	61,8 ± 21,6 (54,6 – 69,0)	66,8 ± 20, 6(58,7 – 74,9)	59,3 ± 23,3 (42,6 – 75,9)	51,7 ± 11,8 (39,3 – 64,1)	0,134

*: Kruskal Wallis Testi; GA: %95 Güven aralığı

Çalışmaya katılanların günlük ortalama hasta sayılarına göre iş doyumu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumu ölçeğinde aldıkları puanlar Tablo 11’de sunulmuştur. İş doyumu alt ölçeklerinden başarı (p=0,011) ve meslekte ilerleme (p=0,004) dışında diğer alt ölçeklerde ve genel iş doyumu ölçeğinde günlük ortalama hasta sayılarına açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (tüm p’ler

0,05). Çalışmaya katılanların günlük ortalama hasta sayılarına göre toplam iş doyumu puan ortalama ve % 95 güven aralığı değerleri üst üste çakışıyordu (Şekil 7).



Şekil 7: Çalışmaya Katılanların Günlük Ortalama Hasta Sayılarına Göre Toplam İş Doyumu Puan Ortalama ve % 95 Güven Aralığı Değerleri

Tablo 12: Toplam İş Doyumu Üzerinde Belirleyici Olan Alt Ölçekler

Model	Modelde yer alan alt ölçekler	Standardize		R2 değişimi
		R	R ²	
1	Tanınma	0,872	0,759	0,761
2	Tanınma, çalışma şartları	0,929	0,860	0,102
3	Tanınma, çalışma şartları, liderlik	0,958	0,915	0,054
4	Tanınma, çalışma şartları, liderlik, meslekte ilerleme	0,971	0,941	0,026
5	Tanınma, çalışma şartları, liderlik, meslekte ilerleme, maaş / ücret	0,978	0,954	0,013
6	Tanınma, çalışma şartları, liderlik, meslekte ilerleme, maaş / ücret, süpervizyon	0,981	0,959	0,006
7	Tanınma, çalışma şartları, liderlik, meslekte ilerleme, maaş / ücret, süpervizyon, başarı	0,983	0,963	0,004

Tablo 13: Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı, n (%), N=971= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum

No	Sorular	1	2	3	4	5	Cevapsız
1	Yeniden bir tercih yapabilecek durumda olsaydım, çalışmak için yine bu kurumu seçerdim	7 (7,2)	7 (7,2)	11 (11,3)	39 (40,2)	32 (33,0)	1 (1,0)
2	Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum	4 (4,1)	8 (8,2)	13 (13,4)	40 (41,2)	31 (32,0)	1 (1,0)
3	Bu kurumda çalışmanın benim için bir ödül olduğunu hissediyorum	8 (8,2)	16 (16,5)	24 (24,7)	31 (32,0)	17 (17,5)	1 (1,0)
4	Genç meslektaşlarıma bu kurumda çalışmalarımı tavsiye ederim	9 (9,3)	6 (6,2)	19 (19,6)	36 (37,1)	26 (26,8)	1 (1,0)
5	Çalıştığım kurumun başarısına katkıda bulunmak için normalin üstünde çaba gösterebilirim	7 (7,2)	3 (3,1)	11 (11,3)	32 (33,0)	41 (42,3)	3 (3,1)
6	Arkadaşlarıma, bu kurumun çalışmak için ideal bir yer olduğundan söz ediyorum	10 (10,3)	8 (8,2)	21 (21,6)	34 (35,1)	23 (23,7)	1 (1,0)
7	Şu anda çalıştığım kuruma bağlılık hissediyorum	10 (10,3)	5 (5,2)	18 (18,6)	35 (36,1)	27 (27,8)	2 (2,1)
8	Bu kurum için çalışmaya devam etmek uğruna bana verilen işlerin hemen hemen hepsini kabul ederdim	11 (11,3)	15 (15,5)	26 (26,8)	33 (34,0)	11 (11,3)	1 (1,0)

Tablo 14: (Tablo 13'ün Devamı): Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı, n (%), N=97

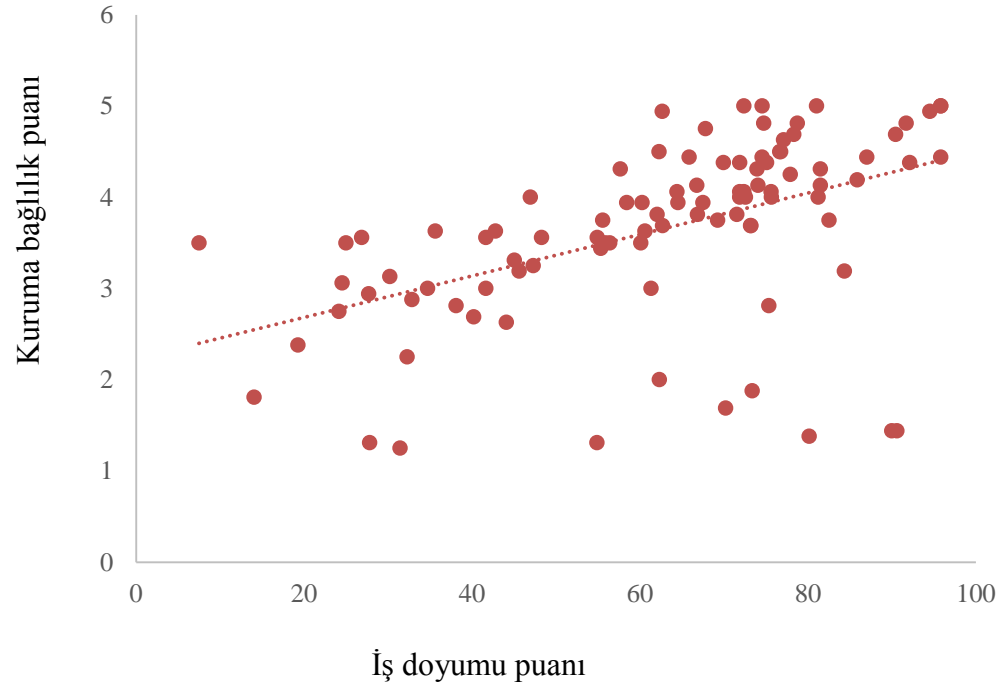
1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsız
4=Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum

No	Sorular	1	2	3	4	5	Cevapsız
9	Kendi değerim ve kuruma ait değerler arasında bir yakınlık buluyorum	6 (6,2)	14 (14,4)	19 (19,6)	42 (43,3)	15 (15,5)	1 (1,0)
10	Başkalarına bu kurumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum	8 (8,2)	9 (9,3)	12 (12,4)	36 (37,1)	31 (32,0)	1 (1,0)
11	Çalıştığım kurum bende, yaptığım işi en iyi yapma isteğini ortaya çıkartıyor	10 (10,3)	8 (8,2)	25 (25,8)	29 (29,9)	23 (23,7)	2 (2,1)
12	Çalıştığım kurumdan ayrılmayı gerektirecek dış koşullarla karşılaşırsaydım durumu değiştirmek ve burada kalmak için bir çaba gösterirdim	7 (7,2)	9 (9,3)	18 (18,6)	46 (47,4)	16 (16,5)	1 (1,0)
13	Burada işe girdiğim günleri düşündüğümde, yaptığım seçimden memnun olduğumu hissediyorum	8 (8,2)	5 (5,2)	12 (12,4)	44 (45,4)	27 (27,8)	1 (1,0)

Tablo 15: (Tablo 14'ün Devamı): Kuruma Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı ve Yüzde Oranı, n (%), N=97

No	Sorular	1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum					Cevapsız
		1	2	3	4	5	
14	Çalıştığım kurum ile ilgili eleştirilere tanık olsam üzülürdüm	4 (4,1)	15 (15,5)	16 (16,5)	38 (39,2)	23 (23,7)	1 (1,0)
15	Çalıştığım kurumun kaderi beni gerçekten ilgilendiriyor	3 (3,1)	310 (10,3)	13 (13,4)	43 (44,3)	27 (27,8)	1 (1,0)
16	Çalışma yaşamımı bu kurumda devam ettirmek için istek duyuyorum	5 (5,2)	9 (9,3)	18 (18,6)	39 (40,2)	25 (25,8)	1 (1,0)

Kuruma bağlılık puanı ile iş doyumu puanı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki vardı ($r= 0,49$) (Şekil 8). Yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekteki çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan yerdeki iş pozisyonu, günlük ortalama çalışma süresi, günlük ortalama hasta sayısı ve kuruma bağlılık puanlarının bağımsız değişken olarak alındığı aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizi iş doyumu puanlarındaki değişimin %21'inin kuruma bağlılık puanı, % 6'sının ise medeni durum tarafından belirlendiğini ortaya koydu ($F = 12,134, p = 0,001$).



Şekil 8: İş Doyumu İle Kuruma Bağlılık Arasındaki İlişki

Tablo 16: Çalışmaya Katılanlarda Nordic Kas İskelet Sistemi Ağrı Soru Formu İle Belirlenen Ortalama Ağrı Başlama Yaşları, Yaşam Boyu, Bir Yıllık, Bir Aylık ve Nokta Kas İskelet Sistemi Ağrı Prevalansları, (%95 GA)

Anatomik bölge	Ağrı başlama yaşı x ± ss	Yaşam boyu prevalans %	Yıllık prevalans %	Aylık prevalans %	Nokta prevalans %
Boyun	24,6 ± 9,1 (22,3 – 26,9)	64,2 (54,2 – 73,1)	75,0 (62,3 – 84,5)	70,8 (56,8 – 81,8)	43,5 (30,2 – 57,8)
Omuzlar	27,7 ± 9,5 (24,8 – 30,6)	47,9 (38,2 – 57,8)	76,7 (62,3 – 86,9)	70,3 (54,2 – 82,5)	33,3 (20,2 – 49,7)
Sırt	25,2 ± 82,2 (22,9 – 27,4)	60,4 (50,4 – 69,6)	62,1 (49,2 – 73,4)	61,5 (47,9 – 73,5)	24,0 (14,3 – 37,4)
Dirsek	31,6 ± 13,7 (23,7 – 39,5)	13,8 (8,3 – 22,2)	61,5 (35,5 – 82,3)	54,5 (28,0 – 78,7)	11,1 (2,0 – 43,5)
El bileği / el	26,7 ± 9,0 (23,3 – 30,1)	30,5 (22,2 – 40,4)	53,6 (35,8 – 70,5)	37,5 (21,2 – 57,3)	13,0 (4,5 – 32,1)

Tablo 17: Çalışmaya katılanlarda Nordic Kas İskelet Sistemi Ağrı Soru Formu İle Belirlenen Ortalama Ağrı Başlama Yaşları, Yaşam Boyu, Bir Yıllık, Bir Aylık ve Nokta Kas İskelet Sistemi Ağrı Prevalansları, (%95 GA)

Anatomik bölge	Ağrı başlama yaşı x ± ss	Yaşam boyu prevalans %	Yıllık prevalans %	Aylık prevalans %	Nokta prevalans %
Bel	26,2 ± 10,6 (23,4 – 28,9)	67,7 (57,7 – 76,4)	78,7 (42,2 – 62,1)	64,0 (50,1 – 75,9)	34,0 (22,4 – 47,9)
Kalça / uyluk	26,7 ± 11,7 (20,7 – 32,7)	19,4 (12,6 – 28,5)	87,5 (63,9 – 96,5)	64,7 (41,3 – 82,7)	40,0 (19,8 – 64,3)
Dizler	28,2 ± 9,4 (24,2 – 32,2)	25,5 (17,8 – 35,2)	72,7 (51,9 – 86,9)	55,0 (34,2 – 74,2)	38,9 (20,3 – 61,4)
Ayak bileği / ayak	32,2 ± 11,9 (25,7 – 39,5)	16,3 (10,1 – 25,2)	85,7 (60,1 – 95,9)	64,3 (38,8 – 83,7)	35,7 (16,3 – 61,2)

Tablo 18: Son 12 Ayda Anatomik Bölgelere Göre Kas İskelet Sistemi Ağrısı Olan Bireylerin Genel İş Doyumları, $x \pm ss$, (%95 GA)

Anatomik bölge	Son 12 ayda ağrı		P Değeri*
	Var	Yok	
Boyun	60,2 ± 20,1 (53,9 — 66,5)	60,7 ± 25,4 (46,0 — 75,4)	0,157
Omuzlar	60,1 ± 19,5 (53,2 — 67,0)	64,7 ± 21,8 (49,1 — 80,3)	0,261
Sırt	63,2 ± 16,5 (57,6 — 68,8)	60,2 ± 25,6 (48,8 — 71,6)	0,689
Dirsek	55,6 ± 14,8 (43,2 — 67,9)	55,6 ± 22,6 (27,5 — 83,7)	0,943
El bileği / el	52,9 ± 22,2 (40,6 — 65,2)	68,6 ± 26,3 (51,9 — 85,3)	0,047
Bel	59,8 ± 19,2 (54,2 — 65,4)	60,3 ± 26,2 (44,5 — 76,1)	0,398
Kalça / uyluk	57,8 ± 16,3 (48,4 — 67,2)	78,8 ± 7,9 (7,8 — 149,8)	0,067
Dizler	61,1 ± 16,7 (52,2 — 69,9)	71,0 ± 26,1 (43,6 — 98,4)	0,083
Ayak bileği / ayak	62,3 ± 20,5 (49,3 — 75,3)	36,4 ± 12,3 (-74,1 — 146,9)	0,132

El bileği / el ağrısı yakınması olan bireylerin genel iş doyumaları olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı idi ($p = 0,047$) (Tablo 15). Ancak bu ölümlere ait %95 GA değerleri çakışıyor ve sıfır sayısını içeriyordu.

Bölüm 5

TARTIŞMA

Sağlık alanında çalışan personelin önemli bir parçasını oluşturan fizyoterapistler, gerek sağlıklı gerekse teşhisi konmuş hastalara gerekli değerlendirmeleri yaparak kişiye özel tedavi programlarını planlayıp uygulayan sağlık profesyoneli (1).

Çalışmamız Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yaşayan tam ve yarı zamanlı çalışan fizyoterapistlerde iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri değerlendirmek amacı ile planlandı. Çalışmaya aktif olarak çalışan 97 fizyoterapist gönüllü olarak katıldı. Çalışmamızda fizyoterapistlerin iş doyumunun ne düzeyde olduğunu, iş doyumunu etkileyen faktörleri, kurumsal bağlılıklarının iş doyumunu etkileyip etkilemediğini ve mesleğe bağlı kas iskelet sistemi hastalıkları ile iş doyumunu arasında ilişki olup olmadığını araştırmaktadır.

İş doyumunu kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu duyguların tümüdür. Diğer bir anlatımla iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. Dolayısı ile iş doyumunu çalışanın beklentileri ile işyerinin çıkarları uyum sağladığı zaman ortaya çıkmaktadır (38, 83).

Günümüzde iş doyumuna duyulan ilginin artmış olmasından dolayı değişik kurumlarda çalışan çeşitli meslek grupları için araştırma konusu olduğu bilinmektedir. İş doyumunu özellikle sağlık çalışanlarında da önemli bir konudur (21, 62). Ulusal ve uluslararası kaynaklara bakıldığında iş doyumunu fizyoterapistlerde araştıran çalışmaların olduğu görülmektedir (16, 17, 84). Bu bağlamda 2004 yılında

Eker ve arkadaşları tarafından yapılan ve fizyoterapistlerde iş doyumunu geliştirdikleri anketle değerlendirdikleri çalışmaları ulusal kaynaklar içerisinde çok önemli bir yere sahiptir. Eker çalışmasında, geliştirdikleri ölçekle yaş ortalamaları 22-53 yıl olan, 172 kadın ve 26 erkek toplam 198 olgu üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında genel iş doyumunu fizyoterapistlerde 79,8 oranında olduğunu rapor etmiştir. Çalışmamızda biz de iş doyumunu Eker ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçekle değerlendirdik. Bizim çalışmamızda da görüldüğü gibi yaş ortalamaları ve cinsiyet dağılımları benzerlik göstermekle birlikte genel iş doyum oranının Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerde % 62,5 olarak belirlendi. Bu puan, Eker ve arkadaşlarının Türkiye'de gerçekleştirdikleri çalışmalarından daha düşük görünmekle birlikte fizyoterapistlerin genel iş doyumunun orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir (16).

Genel iş doyumunu etkileyen alt ölçeklere bakıldığında birçok çalışmada kişilerarası iletişimin genel iş doyum puanlarında önemli bir etken olduğunu görmekteyiz (84-86). Yaptığımız bu çalışmada da iş doyumunu üzerinde, özellikle kişiler arası iletişimin en düşük puanlarda olduğunu gözlemlemiş olmamız literatürle benzerlik göstermekte ve özellikle fizyoterapistlerde iletişim sıkıntısını bir problem olarak göstermektedir.

Yaş ile iş doyumunu ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarının tutarsız olduğu görülmektedir (87). Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi, yaşın iş doyumuna etkisi olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur. Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki "U" şeklinde bir eğri olarak tanımlanmaktadır. Çalışmaya yeni başlayan genç kişilerin yüksek olan iş doyumunu 30 yaşlarına doğru düşüş göstermekte daha sonra ilerleyen yaşla birlikte tekrar yükselmektedir (25, 26). Yıldız ve

arkadaşlarının 2001 yılında, İpek'in 2003 yılında yaptığı çalışmalar yaşın iş doyumuna anlamlı bir etkisi olmadığını belirtmektedir (5, 46). Diğer bir görüş ise genç yaştaki kişilerin yükselme ve iş koşulları açısından aşırı beklenti içinde olmaları ve iş seçimi ile iş güvencesine dair endişe yaşamaları sebebiyle işlerindeki doyumun azaldığını savunmaktadır (6, 7)

Yaşı daha büyük olan çalışanlar ise ücret artışı ve işyerinden sağlanan olanaklardan daha yüksek iş doyumunu gösterdikleri görülmektedir. Çalışanların yaşının ilerlemesi yaşamla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyum düzeylerinin yaşın artmasına paralellik gösterdiği savunulmaktadır (89). Luthans ve Thomas 1987'de iş doyumunu ve yaşa yönelik yaptıkları araştırmalarında, yaşı daha büyük olan çalışanların iş doyumunun azalmasına sebep olarak teknolojik gelişmelere daha zor uyum sağlamaları, aşırı iş yükü ve alıştıkları düzendeki değişimlerden hoşlanmamaları olarak belirtilmektedir (89). Bununla birlikte emeklilik zamanı yaklaşan çalışanların iş doyumunda azalma olmasının sebebi kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmaktadır (90).

Çalışmamızda yaş gruplarına göre iş doyumunu değerlendirmelerine bakıldığında literatürdeki çalışmalarla uyum gösterdiği görülmektedir. İş doyumunu alt ölçeklerinden liderlik ve maaş / ücret alt ölçekleri dışında diğer tüm ölçeklerdeki iş doyumunu puanları anlamlı bulundu. Dört yaş grubundaki katılımcıların toplam iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark vardı. Yaş grupları arasındaki ikili karşılaştırmalarda 25 yaş altı ve 36-45 yaş gruplarında fizyoterapistlerin iş doyumları istatistiksel olarak anlamlı bulundu. En yüksek iş doyumuna sahip grup 25 yaş altı, en düşük ise 36-45 yaş grubundaki fizyoterapistlerin olduğu saptandı.

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör ise cinsiyettir. Cinsiyetle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları cinsiyetin iş doyumunu üzerinde önemli rolü olduğunu belirtirken, bazıları da bunun tersine cinsiyetin iş doyumunda önemli olmadığını savunmaktadır (28). Clark 1993 yılında kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu incelediği araştırmasında kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmektedir (29). Yine Centres ve Bugental'in araştırmalarında, kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir (91). Bunun sebebinin de kadınların işle ilgili sosyal etmenlere daha çok önem vermelerinden kaynaklandığını ifade etmektedirler. Buna karşılık erkeklerin işte, kadın çalışanlardan daha fazla kendilerini ifade etmeleri ve göstermeleri için fırsat bulmaları işe verdikleri değer ve dolayısı ile iş doyumlarının yükselmesini sağlamaktadır (30). Kadınların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar sebebiyle daha fazla çatışma yaşaması, iş doyumunun düşmesine sebep olarak gösterilebilir (31). Bir diğer çalışmanın sonucuna göre ise koşullar eşit olduğunda kadın ve erkek çalışanların iş doyumları arasında bir farklılık göstermediği görülmektedir (29, 92). Çalışmamızda da literatürlerdeki gibi gerek iş doyumunu alt ölçeklerinde gerekse toplam iş doyumunu ölçeğinde alınan puanlar açısından cinsiyete göre istatistiksel olarak fark bulunmadı.

İş doyumuyla ilgili olan diğer faktör medeni durumdur. İş doyumunu ile ilgili bazı çalışmaların sonuçları medeni durumun iş doyumunu etkilemediği yönündedir (93). Yavuz Yılmaz ve arkadaşları ile Abdel-Rahman ve arkadaşları yaptıkları çalışmalarda medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığı belirtmektedir (94, 95). Bunun yanı sıra evlilerin bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu yönünde çalışmalar mevcuttur. Evlilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarının sebebi aile yaşamındaki doyumun işe yansması olabileceği gibi

evliliğin, kişilerin işle ilgili beklentilerini değiştirebileceği düşüncesidir (38). Özkalp ve Kirel'in çalışmaları evli olan çalışanların bekar olanlara göre daha az devamsızlık yaptıklarını, daha az işten ayrılma eğiliminde olduklarını ve işlerinde doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir (95). Ramirez ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada ise evlilerin, bekarlara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (97). Bizim çalışmamızda da bu araştırmalardaki gibi iş doyumunu alt ölçeklerinin tümünde (maaş /ücret hariç) ve genel iş doyumunu puanları açısından medeni durumla iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunarak, bekar fizyoterapistlerin evli olanlara göre iş doyumunu daha yüksek buldu. Türk toplumunun sosyo-kültürel yapısı nedeniyle aile kavramını çok önemsemesi ve anne babaya büyük sorumluluklar yüklenmesi ile evli ve aile sahibi kişilerin iş konsantrasyonları ve iş doyumlarının etkilenmesinin olumsuz yansımalarından kaynaklanabileceği düşüncesindeyiz (98-100).

İş doyumunda incelenmesi gereken bir diğer etken meslekteki çalışma süresidir. Bazı çalışmalara göre meslekte geçen süre arttıkça kişiler kurumsal ödüllerden yararlanmada daha avantajlı olduklarından iş doyum düzeyinin artabileceği öne sürülmektedir (41). İncir'in 1990 yılında yaptığı çalışmada hizmet süresinin artmasıyla, iş doyum düzeyinin azaldığı saptanmıştır (101). Bunun sebebinin ise ilk yıllardaki beklentilerin karşılanmaması sonucu iş doyumunun giderek azalması olarak belirtilmiştir (41). Bu çalışmalarının yanı sıra meslekteki çalışma sürelerinin iş doyumuna etkisini anlamlı bulmayan çalışmalar da vardır (9, 42, 43). Bodur ve Güler 1996 yılında yaptığı çalışmada hizmet süresinin iş doyumunu etkilediğini, hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını belirtmektedir (102). Yine Okpara'nın 2006 iş doyumunu ile ilgili çalışmasına göre on yıldan daha fazla çalışan kişilerin, on yıldan daha az çalışma süresi olanlara göre

daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (30). Bizim çalışmamızda da bulduğumuz sonuçlar literatürdeki sonuçlar ile karşılaştırıldığında bu sonuçlarla uygunluk göstermektedir. Liderlik, süpervizyon, kişiler arası ilişkiler ve maaş / ücret dışında iş doyumunu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumunu ölçeğinde alınan puanlar açısından meslekte çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardı. En yüksek iş doyumunun 31 yıldan fazla çalışmış fizyoterapistlerde çıkmış olması çalışma yılının iş doyumunu yükselttiği görüşünü akla getirmektedir.

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında da ilişki olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki eğitim düzeyi yüksek çalışanlar daha düşük seviyeye sahip olanlarla karşılaştırıldıklarında daha yüksek iş doyumuna sahiptirler (103). Buna karşılık olarak eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran bazı çalışmaların sonuçları, eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş doyumunun azaldığını göstermektedir (25). Çalışanlar eğitim düzeylerine uygun pozisyonlarda bulunmadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu da azalmaktadır. Eğitim seviyesi daha yüksek olan kişilerin daha iyi işlerde çalıştıkları ve daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları düşünülebilir fakat bu düşüncüyü destekleyen bulgular azdır (104). Ayrıca Aksayan'ın 1990 ve Bodur'un 1996 yılında yaptıkları çalışmalar eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmadığını göstermektedir (7, 102). Yine bazı araştırmalar eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri grupların ücretlerini kendi ücretleriyle karşılaştırdıklarında ücretten doyumları düşük olmaktadır (7, 25, 105).

Bizim çalışmamızda da bu çalışmalara uygun olarak maaş / ücret – İş doyumunu ilişkisinde anlamlı fark bulundu. Diğer iş doyumunu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumunu ölçeğinde alınan puanlar açısından eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı. Ancak yüksek lisans eğitimi alanlar ile

akademisyenlerin genel iş doyumunu % 95 güven aralığı değerleri üst üste çakışmıyor olması iş doyumlarının diğer pozisyonlara göre daha yüksek olduğunu gösterir niteliktedir.

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör kişinin işteki pozisyonudur. İş doyumunu ile kişinin işteki pozisyonu ele alındığında, kişinin işte üstlendiği rol/sorumluluğun iş doyumunu etkilediği görülmektedir (106). Yapılan bir araştırma sonucuna göre üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir (107). Çalışanın pozisyonunun iş doyumunu etkilediği bilinmektedir. Kişilerin ünvanları ve iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişkiden söz edilebilir. Ünvanın yükselmesi daha iyi mevkilere gelebilme, daha fazla gelir olanağı sağlamakta dolayısı ile de iş doyumunu bundan olumlu etkilenmektedir (108). Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar da işteki pozisyonu gereği idari görev ya da sorumluluk olanların iş doyumlarının anlamlı şekilde yüksek bulunduğu kaydedilmiştir (109, 110, 111). Pişkin'in 2001 yılında yapmış olduğu çalışmada ise çalışma pozisyonunun iş doyumuna etkisi olmadığı belirtilmiştir (26).

Çalışmaların çoğu her ne kadar pozisyonla iş doyumunun olumlu yönde ilişkisi olduğunu gösterse de bizim çalışmamızda çalışmaya katılanların çalıştıkları iş yerlerindeki pozisyonlarına göre iş doyumunu alt ölçeklerinde ve genel iş doyumunu ölçeğinde alınan puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamış olması çalışma pozisyonunun iş doyumunda çok etkili olmadığını gösterir niteliktedir.

Kişinin iş yerindeki geçirdiği zamanın yani günlük çalışma süresi iş doyumunu üzerine etki eden faktörlerden biridir. Yapılan çalışmalar iş yerinde geçirilen sürenin iş doyumunu açısından etkili olduğunu göstermektedir. İş yerinde geçirilen sürenin karşılığını alan çalışanlar iş yerinde gönüllü olarak çalışmayı kabul eder ve dolayısı

ile de iş doyumları yüksek olur (33). Bezek'in çalışmasında araştırmaya katılanların çalışma saatleri ile iş doyum puanları karşılaştırılmasında terfi ve ilerleme alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür (112). Karlıdağ ve arkadaşlarının hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili çalışmaları incelendiğinde hekimlerin günlük çalışma saatleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak fark olmadığı görülmektedir (113). Durmuş ve Günay çalışmasında toplam çalışma süresinin iş doyum puanına etkisini önemli bulmamıştır (114). Sonuç olarak bizim çalışmamızın da benzer sonuçlar göstermesi ve günlük çalışma süresi ile iş doyum arasında bir ilişki bulunmaması konuyla ilgili daha geniş çalışmaların yapılması gerekliliğini düşündürmektedir.

Günlük alınan hasta sayısı fizyoterapistlerde zaman zaman sıkıntıya neden olabilmektedir. Özellikle rehabilitasyon olgularında tedavi için ayrılan sürenin uzun olması fizyoterapistlerin iş ortamındaki performansları üzerinde önemli etkiler ortaya çıkarabilmektedir. İş yükü kişi başına düşen işin bireyi baskı altında tutması demektir (115). Diğer bir deyişle çalışana belli bir zaman içinde, yapması için verilen iş miktarıdır (116). Belirli bir zamanda birçok işi bitirme zorunluluğu kişinin çalışma ortamında stres yaratabilmektedir (117). Sağlık çalışanlarında da iş yükünün artması stresin artmasına ve doğal olarak iş doyumunun azalmasına sebep olmaktadır (118). İşe ilişkin bıkkınlık ve stres tepkileri her meslek alanında görülmektedir. Genelde birebir insan ilişkilerinde bulunan mesleklerde daha çok görüldüğü belirtilerek, bu mesleklerin içinde fizyoterapistliğin de görüldüğü saptanmıştır (119). Örgüt içerisinde bireye yüklenen iş yükünün birey açısından tepkilerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında, çalışanların iş doyum düzeyleri ile iş yükü algıları arasında negatif ancak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlenmektedir. Bir kurumda iş yükünün gereğinden az ya da çok olmasının bireyin ruhsal sağlığını olumsuz

yönde etkilediği ve iş doyum düzeyinin düşmesine neden olduğu rapor edilmiştir (117). Uyargil (2010)'in yaptığı çalışmada, iş yükü kavramı bireyin iş ortamında kaldıramayacağı görev ve sorumlulukların oluşmasından dolayı kişinin iş doyumsuzluğuna neden olduğu gösterilmektedir (120).

Genel olarak değerlendirildiğinde çalışmamızda iş doyumunu alt ölçeklerinden başarı ve meslekte ilerleme dışında diğer alt ölçeklerde ve genel iş doyumunu ölçeğinde günlük ortalama hasta sayıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir.

Yine çalışmamızda göz önünde bulundurulması gereken önemli sonuçlardan biri de iş doyumundaki değişimin %75,9'u gibi büyük bir oranın tanınma alt ölçeği tarafından belirlenmesidir. Yapılan çalışmalarda tanınma kriterinin iş doyumundaki etkisinin çok önemli olduğunu görmekteyiz (121, 122). Bu durum yöneticilerin fizyoterapistlerin çalışmalarının, yeteneklerinin ve çabalarının farkında olmalarının önemini bir kez daha göstermektedir.

Örgütsel bağlılık iş doyumunu ile birlikte incelenen bir kavramdır. Eski söyleyiş biçimi ile sadık olma durumunu açıklar (123). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu birlikte incelendiğinde çalışanın hem yaptığı işe hem de çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği düşünce ve duygularının tümü olarak açıklanabilir. İş doyumunu, çalışanın yapmakta olduğu işi ile ilgili duygu ve düşünceleri ile ilgili iken, örgütsel bağlılık çalışanın çalışmakta olduğu kuruma karşı duygu ve düşünceleri ile ilgilenir (124). Bennet ve Durkin 'in 2000 yılında yaptıkları çalışma örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında olumlu şekilde doğru orantılı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (125). Top'un 2012 yılında yaptığı 'Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini' araştıran çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (126).

Çalışmalar iş doyumunun örgütsel bağlılığa sebep olduğunu göstermekle birlikte, örgütsel bağlılığın da iş doyumuna etki ettiğini savunan görüşler de vardır (127, 128). Literatür incelendiği zaman örgütsel bağlılık ve iş doyumunun çalışmalara sıklıkla konu olduğu görülür. Araştırmacılar bu iki kavram arasında bir sebep-sonuç ilişkisi olduğunu belirtmektedirler. (129, 130).

Mowday ve arkadaşları gerçekleştirdikleri çalışmada kurumsal bağlılık ve iş doyumunu arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadırlar. Buna göre örgütsel bağlılık çalışanların kuruma karşı gelişen duygusal tepkileriye, iş doyumunu kuruma değil de çalışanın işine karşı geliştirdiği duygusal tepkiler olarak belirtilmiştir. Bu iki kavramın sebep-sonuç anlamında ilişkili olduğu düşünülse de çalışan içinde bulunduğu kuruma karşı güçlü bağlılık hissederken, yaptığı işten mutluluk duymadığı için iş doyumunu düşük olabilir. Bunun tersi de yaşanabilir. Bu sonuç da bize çalışanın iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında her zaman bir ilişki beklemememiz gerektiğini göstermektedir (131).

Yapmış olduğumuz çalışmaya göre, bu çalışmalara paralel olarak kurumsal bağlılık puanı ile iş doyumunu puanı arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulundu. Yapılan analiz sonucunda iş doyumunu puanlarındaki değişimin % 21'ini kuruma bağlılık puanının oluşturması, bize Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunda kurumsal bağlılığın büyük bir etkisi olduğunu açıkça göstermektedir.

Çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi de kas-iskelet sistemi yaralanmalarıdır. Uygun postür korunmayarak çalışılan meslek gruplarında ve aşırı yük kaldırmak zorunda olan kişilerde kas iskelet sistemi sorunlarının ortaya çıkma oranının yüksek olduğu öne sürülmektedir (132). Sağlık çalışanlarında oluşan kas iskelet sistemi sorunlarının en önemli sebebi ise hasta ile yakın temasta

bulunmalarıdır (75). Literatürde bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda sağlık çalışanlarının meslek hastalıklarıyla karşılaşma riskinin diğer mesleklere oranla 1.5-2 kat daha fazla olduğu bildirilmektedir. Sağlık çalışanlarının en fazla risk taşıyan grupları arasında fizyoterapistler de yer almaktadır (75, 133). Sağlık hizmetinin sunulmasında insan faktörü ön plandadır. Sağlık hizmetine ihtiyaç duyan kişiler sağlık ile ilgili problemleri olan, psikolojik yönden yardıma muhtaç kişilerdir. Bu kişilere sağlık hizmeti veren çalışanların Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımına uygun olarak "fiziksel, ruhsal ve toplumsal yönden tam bir iyilik hali içinde olmaları" gerekir (134). Bundan dolayı çalışanların iş doyumlarına kötü yönde etki edebilecek unsurların bulunup düzeltilmesi iş doyumlarını artırmak için çok önemlidir. Kas iskelet sistemi hastalıkları yapılan işin kalitesini ve verimliliğini etkileyerek çalışanın yaşam kalitesini, dolayısıyla da iş doyumunu etkilemektedir (135).

El bileği / el ağrısı yakınması olan bireylerin genel iş doyumları olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı idi. Ancak bu ölçümlere ait % 95 GA değerlerinin çakışıyor olması ve sıfır sayısını içermesi çok anlamlı olmadığını açıklamaktadır. Literatürde kas iskelet sistemi hastalıklarının iş doyumuna üzerine olan etkisinin daha çok hemşirelerde araştırıldığını ve bu meslek dalında iş doyumuna bel problemlerinin etkili olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte fizyoterapistlerin kas iskelet sistemi hastalıklarını değerlendiren çalışmalarda yaygın şikayetlerin en sık boyun, omuz, bel ve el/ el bileği bölgelerinde yaşandığı görülmektedir (18, 19, 136, 137). Fakat bu çalışmaların yanında kas iskelet sistemi hastalıklarının iş doyumuna üzerine etkilerinin araştırıldığı çalışmalara rastlanmadığı görülmektedir. KKTC'deki fizyoterapistleri GNKİSA ile değerlendirdiğimiz çalışmamızda el/el bileği

şikayetlerinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülse de % 95 GA değerlerinde çakışma olduğundan bunu anlamlı saymak doğru değildir.

Bu bulgular ışığında fizyoterapistler ile ilgili kas iskelet sistemi hastalıkları konusunda daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak KKTC’de fizyoterapistlerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri inceleyen ilk çalışma özelliğini taşıyan bu çalışmada, iş doyum oranının orta düzeyin biraz üzerinde olduğu kaydedildi. İş doyumunda etkili olan faktörler ise yaş, medeni durum, çalışma yılları, kurumsal bağlılık ve kas iskelet sistemi hastalıkları kriterlerinin etkili olduğu görüldü.

5.1 Çalışmanın Limitasyonları

Her çalışmada olduğu gibi bizimde çalışmamızda limitasyonlar bulunmaktadır.

- Kuzey Kıbrıs’ta çalışan tüm fizyoterapistlerin çalışmaya katılmayı kabul etmemesi
- Çalışmaya katılan fizyoterapistlerin kategorilerdeki sayılarının homojen olmaması.

Bölüm 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Fizyoterapistlerde iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri araştırmak amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonuç ve önerileri aşağıdaki gibidir.

1. Fizyoterapistlerin iş doyumunu 62,5 oranında bulundu. Bu oran orta seviyenin üzerindedir. Fizyoterapistler iş doyumunu alt ölçeklerinde en yüksek puanı ‘supervizyon’ bölümünde, en düşük puanı ise ‘kişiler arası ilişkiler’ bölümünde aldı. Yine belirtilmesi gereken önemli bir nokta Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki fizyoterapistlerin iş doyumlarını %75,9 oranında ‘tanınma’ alt ölçeğinin etkilemesidir.
2. Fizyoterapistler yaş gruplarına göre iş doyumuna bakıldığında genç işe girenlerde ve ilerleyen yaşlarda iş doyumunun yüksek olduğu görüldü. Yaş faktörünün iş doyumunu etkilediği bulundu.
3. Fizyoterapistlerde cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde hiçbir etkisi olmadığı bulundu.
4. Fizyoterapistlerde medeni durumun iş doyumunu alt ölçeklerinden maaş/ücret dışında diğer alt ölçekte ve genel iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bulundu.
5. Meslekte çalışma yıllarının fizyoterapistlerin iş doyumunda etkili bir faktör olduğu bulundu.
6. Fizyoterapistlerde eğitim düzeyi değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadı.

7. Fizyoterapistlerde çalışma pozisyonunun iş doyumuna etkisinin bulunmadığı saptandı.
8. Fizyoterapistlerde günlük çalışma süresinin iş doyumunda etkili olmadığı görüldü.
9. Fizyoterapistlerde günlük ortalama aldıkları hasta sayısına göre iş doyumunu alt ölçeklerinden başarı ve meslekte ilerleme anlamlı bulundu. Diğer alt ölçekler ve genel iş doyumunu açısından alınan hasta sayısının etkili olmadığı kaydedildi.
10. Fizyoterapistlerde kurumsal bağlılığın iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bulundu.
11. Fizyoterapistlerin iş doyumunda kas iskelet sistemi hastalıklarının, el ve el bileği şikayetlerinin etkili olduğu kaydedildi.

Öneriler

- Çalışma ortamının gerek çalışan gerekse hizmet alan açısından en ideal şekilde olması gereklidir. Çalışma ortamındaki birçok faktörün iş doyumunu etkilediği, dolayısı ile iş doyumunun da çalışma ortamına ve hizmet alan kişilere yansıdığını söyleyebiliriz.
- Kişilerin huzurlu, verimli, başarılı, olabilmelerinin en önemli unsuru iş doyumlarının yüksek olmasıdır. Çalışanların iş doyumunu seviyelerini artırmak, idarecilerin en önemli görevlerinden ve sorunlarından biridir. Çünkü iş verimliliğini en yüksek düzeye çıkarabilmek için en önemli koşul iş doyumunu artırmaktır.
- Çalıştığı hastanede iş doyumunu düşük olan fizyoterapistlerin hastalara ve birlikte çalıştığı iş arkadaşlarına gerekli ilgiyi göstermesi ve iyi iletişim içerisinde olması beklenemez. Fizyoterapistlerin iş doyumunu düzeyi ve iş

doyumuna etki eden faktörler belirlenirse, iş doyumunu düzeylerini artırmak için gerekli önlemler alınabilir ve bu da hastalara sunulan hizmetlerin kalitesini artırabilir.

- Çalışmamızın sonuçlarından hareketle fizyoterapistlerin iş doyumlarını yükseltmek için yöneticilerin kişiler arası iletişimini artırmak yönünde özel programlar yapmaları gerekmektedir. Yine idareciler fizyoterapistlerin iş yerindeki başarı ve yeteneklerinin farkında olup çalışanı memnun edecek girişimlerde bulunmalıdırlar. Bunu yaparken de performans değerlendirmeleri yapıp ona uygun olarak, başarılı olanla olmayan ayırt edilip ödüllendirme yoluna gitmek iş doyumunu ve hizmet kalitesini artıracaktır.
- Yine, yeni işe başlamış fizyoterapistlerin ideallerini, çalışma isteklerini devam ettirmek, iş doyumlarını yüksek tutmak için kişileri özendirerek girişim programlarının düzenlenmesi önerilebilir. Meslekte uzun yıllar emek vermiş, meslek hayatlarının sonlarına gelen emeklilikleri yaklaşmış fizyoterapistlerin iş doyumlarının düşmemesi için onore edecek, ödüllendirecek düzenlemeler yapılabilir.
- Çalışılan kurumlardaki imkanlar artırılırsa, yöneticiler çalışanların fikirlerini önerilerini ve eleştirilerini dikkate alıp düzenlemeler yaparsa kurumsal bağlılığı artırmış olur. Yöneticiler kurum içinde personel arasındaki ilişkiyi iyi bir seviyede tutmalı ve herkese karşı adaletli davranmalıdır. Tüm bunlara dikkat edilirse kurumsal bağlılık, dolayısı ile de iş doyumunun artması sağlanabilir.
- Fizyoterapistlerin daha uygun şartlarda çalışması için ekipmanlar düzenlenebilir. Personel sayısını artırarak, iş yükünün azaltılması, çalışma

ortamının ergonomik olarak değiştirilmesi, hasta alımı sırasında kas iskelet sistemi hastalıklarının daha az oluşmasını sağlayarak fizyoterapistlerin iş doyumunu artırılabilir.

- Tüm bu bilgiler ışığında Sağlık Bakanlığı, hastane başhekim ve yöneticileri, üniversite üst kademe yöneticileri ve mesleki toplum kuruluşları iş birliği içinde, fizyoterapistlerin iş doyumunu yükseltmek amacıyla yeni kararlar, uygulamalar ve yasalar için çalışmalarını önerilebilir.
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu değerlendiren daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- [1] World Confederation for Physical Therapy (2011), *WCPT guideline for the development of a system of legislation/regulation/recognition of physical therapists*, London, UK, WCPT, www.wcpt.org/guidelines/regulation-legislation.
- [2] Williams E,D'Amore W., McMeeken J. (2007), *Physiotherapy In Rural And Regional Australian*, Aust.J.Rural Health; 15, 380-86.
- [3] Vara, Ş. (1999), *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir.
- [4] Yavaş, Ö. (1993), *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, İzmir.
- [5] Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P., Kıyan, A. (2003), *İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu*, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1), 34-41.
- [6] Demir, C., Teke, A. K. (2000), *Hekimlerin Çalışma Koşulları ve Gelişme Olanakları Bakımından Yönetimden Beklentilerinin Karşılama Düzeylerinin Analizi*, Gülhane Tıp Dergisi, 42(3), 235-239.

- [7] Aksayan, S. (1990), *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- [8] Aydın, R. (2000), *Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışmalara Olan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- [9] Taşdemir, G. (1999), *Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir.
- [10] Lindsay, R., Hanson, L., Taylor, M., McBurney, H. (2008), *Workplace Stressors Experienced By Physiotherapist Working In Regional Public Hospitals*, Aust.J.Rural Health 16,194-200.
- [11] Kuşdil, M. E., Bayram, N., Aytaç, S., Bilgel, N. (2005), *Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi*, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(1), 207-216.
- [12] Aslan, H., Aslan, O., Kesepara, C., Alparslan, Z.N., Ünal, M. (1997), *Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu*, Toplum ve Hekim Dergisi, 12(82),24-29.

- [13] Aslan, H., Aslan, O., Kesepera, C., Alparslan, Z. N., Ünal, M. (1998), *İşe Bağlı Gerginlik Ölçeğinin Sağlık Alanında Çalışanlarda Geçerlik ve Güvenirliği*, *Düşünen Adam Dergisi*, 11(2), 4-8.
- [14] Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010), *Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması*, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(1), 37-45.
- [15] Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013), “*Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü*”, *Journal of Management & Economics*, 20 (2), 285-302.
- [16] Eker, L., Tüzün, E. H., Daskapan, A., Süren, K. Ö. (2004), *Predictors of Job Satisfaction Among Physiotherapist in Turkey*. *J.Occup Health*: 46, 500-505.
- [17] Ogiwara S, Arakari H. (2006), *Job Satisfaction Among Physiotherapists in Ishikawa Prefecture*, *Japon J.Phys.Ther.Sci.*18, 127-132.
- [18] Yakut H., Yakut Y. (2011), *Türkiye’deki fizyoterapistlerde kas iskelet sistemi yaralanmaları, yorgunluk ve mesleki memnuniyetin değerlendirilmesi*, *Fizyoter Rehabil.*, 22(2), 74-80.
- [19] Salık Y., Özcan A. (2004), *Work-related musculoskeletal disorders BMC muscoloskeletal Disorders*, 5, 27 doi;10.1186/1471-2474-5-27.
- [20] Çakır, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- [21] Ergin, C. (1997), *Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), 25-36.
- [22] Solmuş, T. (2004), *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları.
- [23] Durak Batıgün, A. ve Şahin, H. N. (2006). *İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A tipi kişilik ve iş doyumu*, Türk Psikiyatri Dergisi ,17(1), 32-45.
- [24] Çetinkanat, C. (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- [25] Çimen, M., Şahin, İ. (2000), *Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(4), 53-67.
- [26] Pişkin, A. (2001), *Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde Çalışan Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personelin İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Malatya.
- [27] Gezer, N. (1998), *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.

- [28] İnce, Ö. (2003), *İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- [29] Groot, W., Van Den Brink, H. M. (1999), *Job Satisfaction Of Older Workers*, *International Journal Of Manpower*, 20(6), 343-360.
- [30] Okpara J. O. (2006), *The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry*, *The Journal Of American Academy Of Business*, 10 (1), 49-58.
- [31] Garcia, B. J., Gargallo, C. A., Marzo, N. M., Rivera T. P. (2005), *Job Satisfaction: Empirical Evidence Of Gender Differences*, *Women In Management Review*, 20 (4), 286-27.
- [32] Taşkın, E. (1993), *İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*, İstanbul: Der Yayınları.
- [33] Oshagbemi, T. (2003), *Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities*, *International Journal Of Social Economics*, 30(12) , 1210-1232.
- [34] Schultz, D., P., Schult, S. E. (1990), *Psychology And Industry Today*, Mac Millan Publishing Company, New York.

- [35] Davis, K. (1982), *İşletmelerde insan Davranışı; Örgütsel Davranış*, 2. Basım, İstanbul.
- [36] Korman, A. (1992), *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- [37] Baysal A.C, Tekarslan E. (2004), *Davranış Bilimleri*, 4. Basım, İstanbul: Avcıol Basım Yayıncılık.
- [38] Bingöl, D. (1990), *Personel Yönetimi ve Beceri İlişkiler*, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- [39] Telman, N., Ünsal, P. (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epilson Yayınları.
- [40] Ceylan, A. (1998), *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*, Gebze: Gyte Yayın.
- [41] Horozoğlu, Ş. (1995), *Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- [42] Aştı, N. (1993), *Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

- [43] Pınar, R., Arıkan, S. (1998), *Hemşirelerde İş Doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu İle Benlik Saygısı ve Asertive İlişkisi*, VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara.
- [44] Poyrazoğlu, N. (1992), *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi, İşletme Programı, Ankara.
- [45] Memiş, M. (2003), *Çalışanların Motivasyonunda Adalet Algısı-İş Doyumu İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- [46] İpek, H. (2003), *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetim Anabilim Dalı, Ankara.
- [47] Eren, E. (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.
- [48] Başaran, E. (1991), *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Kadioğlu Matbaası.
- [49] İnce, M., Gül, H. (2005), *Yönetiminde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Yayıncılık.

- [50] Allen, N.,J. & Meyer, J., P. (1990), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- [51] Meyer, J., P., & Allen, N., J. (1991), *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- [52] Porter, L., W., Steers, R., M., Mowday, R., T., & Boulian, P., V. (1974), *Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians*, Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- [53] Uygur, A. (2007) *Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 71-85.
- [54] Duffy, J. A. ve J. Lilly (2013), “*Do Individual Needs Moderate the Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust and Perceived Organizational Support?*”, Journal of Behavioral & Applied Management, 14 (3), 185-197.
- [55] Eaton, J. A. (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Unpublished Doctoral Dissertation), Toronto: York University Graduate Program to Psychology.

- [56] Çelik, M., Ö. Turunç ve M. Beğenirbaş (2011), “*Örgütsel Performansın Sağlanması Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü*”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (1), 1-29.
- [57] Polat, M. ve C. H. Meydan (2010), *Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, 9 (1), s. 145-172.
- [58] Bakan, İ., Büyükbeşe, T., (2004), *Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması*, Akdeniz Üniversitesi(AÜ), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Dergisi, 7, 1-30.
- [59] Doğan, S., & Kılıç, S. (2007), *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmenin Yeri ve Önemi*, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.
- [60] Gül, H., E. Oktay, ve H. Gökçe, (2008), “*İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*”, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 15, 1-11.
- [61] Vural, G., Eroğlu, K. ve Kavuncubaşı, Ş. (1999), *Hemşirelikte önderlik davranışı ve iş doyumunu*, Modern Hastane Yönetimi Dergisi, 3(3), 14-17.
- [62] Çakırcalı, E. (2000), *Hasta Bakımı ve Tedavisinde Temel İlke ve Uygulamalar*, İzmir: Güven Nobel Tıp Yayınevi.

- [63] Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003), *İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 189-202.
- [64] Ergör, A. (2003), *Birinci Basamakta İş Doyumu Ve Bunu Etkileyen Etmenler*, Manisa: 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyum Bildiri Kitabı.
- [65] Bozkurt S., D. (1998), *Servis Ortamı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ege Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- [66] Yenimahalleli, G. (1999), *Türkiye’de Sağlık İşkolunun Özellikleri ve Sendikal Örgütlenme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- [67] Giritlioğlu, H. (2007), *Hukuksal Boyutuyla Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği*. Başlıklı Makale, <http://www.ato.org.tr/scs/yayinlar02.html>.
- [68] Parlar S., Yılmaz E., Özkan S. (2008), *Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bel Ağrısı Prevalansının Saptanması*, Türk Fiz Tıp Rehab Dergisi 54, 8-12.
- [69] Yılmaz E, Özkan S. (2008), *Hastanede çalışan hemşirelerde bel ağrısı prevalansının saptanması*, Türk Fiz Tıp Rehab Derg, 54: 8-12.
- [70] Başkurt, F., Başkurt, Z., Gelecek, N.(2001), *Prevalance Of Self Reported Musculoskeletal Syntoms In Teachers*. S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2(2), 58-64.

- [71] Tezel A. (2005), *Musculoskeletal Complaints Among A Group Of Turkish Nurses*. Int j Neurosci; 115: 871-880.
- [72] Dıraçoğlu, D. (2006), *Sağlık Personelinde Kas-İskelet Sistemi Ağruları*. Türkiye Klinikleri J Med Sci, 26,132-139.
- [73] Özcan, E., Esmailzadeh, S., Bölükbaş, N. (2007), *Bilgisayar kullananlarda mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarından korunma ve ergonomi*. Nobel Med, 3(1), 12-17.
- [74] Beynon C, Reilly T. (2002), *Epidemiology Of Musculoskeletal Disorders In A Sample Of British Nurses And Physiotherapists*. In: Reilly T, ed. *Musculoskeletal Disorders in Health-Related Occupations*. Amsterdam: IOS, 63-85.
- [75] Bölükbaşı, N. (1999), *Sağlık Çalışanlarında Bel Ve Üst Ekstremiteye İlişkin Kas İskelet Sistemi Sorunları*, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı I. Ulusal Kongresi Kitapçığı, Ankara, 1-5.
- [76] Cromie, J., E., Robertson, V., J., Best, M., O. (2000), *Work-Related Musculoskeletal Disorders In Physical Therapists: Prevalence, Severity, Risks And Responses*. Phys Ther, 80, 336-351.
- [77] Holder NL, Holly A, Clark HA, et al. (1999), *Cause, prevalence, and response to occupational musculoskeletal injuries reported by physical therapists and physical therapist assistants*, Phys Ther, 79, 642-652.

- [78] Ahlberg, H., G., K., Theorell, T., Sigala, F. (1995), *Social Support, Job Strain And Musculoskeletal Pain Among Female Health Care Personnel*. Scand J Work Environ Health, 21, 435-439.
- [79] Devereux, J., J., Vlachonikolis, I., G., Buckle, P., W. (2002), *Epidemiological Study To Investigate Potential Interaction Between Physical And Psychosocial Factors At Work That May Increase The Risk Of Symptoms Of Musculoskeletal Disorder Of The Neck And Upper Limb*. Occup Environ Med, 59, 269-277.
- [80] Dawson AP, Steele EJ, Hodges PW, Stewart S. (2009), *Development and test-retest reliability of an extended version of the Nordic Musculoskeletal Questionnaire (NMQ-E): a screening instrument for musculoskeletal pain* , 517-526.
- [81] Knezeviv, A. (2008) *Overlapping confidence intervals and statistical significance*. StatNews: Cornell University Statistical Consulting Unit, 73(1).
- [82] Rosenthal, R., Cooper, H. and Hedges, L. V. (1994), *Parametric measure of effect size*, The handbook of research synthesis, 231-244.
- [83] Yousef, D., A. (1998), *Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizationalcommitment And Job Performance In A Multicultural Environment*, International Journal Of Manpower, 19, 184–194.

- [84] Velayudhan, A., Gayatridevi, S. (2012), *Impact of Daily Hassles on Job Satisfaction of Nurses and Physiotherapists*, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.
- [85] Khamlub, S., Harun, Md., Sarker, M. A. B., Hirose, T., Outavong, P. and Sakamoto, J. (2013), *Job Satisfaction of Health-Care Workers At Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao Pdr* , 75, 233-241.
- [86] Jovic-Vranes, A., Vesna, Bjegovic, V., Boris, V., Natasa, M. (2008), *Job Satisfaction in Serbian Health Care Workers Who Work With Disabled Patients*, 3,2, 221-224.
- [87] Ellickson, M., C., & Longsdon, K., (2001), *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees*, Public Personal Management , 31(3) , 343-358.
- [88] Vurur, S. ve Ark. (2005), *Ebe ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*, 3. Uluslararası - 10. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı, İzmir.
- [89] Luthans, F., Thomas, L. T. (1987), *The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From An Empirical Study: A Research Note*, Personnel Review, 18(1), 23-26.

- [90] Mottaz C.J. (1987) *Age And Work Satisfaction*, Work And Occupations, 14(3), 389-408.
- [91] Centers, R., Bugental, D., E. (1966), *Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population*. Journal of Applied Psychology, 50, 193-197.
- [92] S Al-Eisa I., S-Al Mutar M., K Al-Abduljalil H. (2005), *Job Satisfaction of Primary Health Care Physicians at Capital Health Region, Kuwait*, Middle East Journal of Family Medicine , 3, 2-5.
- [93] Cimenete, G. (1996), *Akdeniz Universitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi*. Türk Hemşireler Dergisi: 46 : 17-20.
- [94] Yavuz Yılmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G. ve Özgün, Ş. (2007), *Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler*. Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni, 6(1), 41- 50.
- [95] Abdel-Rahman, A., G., Meky, F., Abdel-Halim, A., W., E., & Alam, M., F. (2008), *Low Job Satisfaction Among Physicians in Egypt*. TAF Prev MEd Bull, 7(2), 91–96.
- [96] Özkalp, E., Kirel, A., Ç. (1996), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- [97] Ramirez A., J., Graham, J., Richards, M., A., Cull, A., Gregory, W., M. (1996), *Mental Health Of Hospital Consultants: The Effects Of Stress And satisfaction At Work*. Lancet, 347, 724-728.
- [98] Anafarta N (2011), *The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling Approach*, International Journal of Business and Management 6(4), 168-177.
- [99] Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M., Asai, M., & Lucca, N. (1988), *Individualism-collectivism: Cross-cultural perspectives on selfingroup relationships*, Journal of Personality and Social Psychology, 54, 323-380.
- [100] Cleary, P. D. & Mechanic, D. (1983), *Sex differences in psychological distress among married people*, Journal of Health and Social Behavior, 24, 111-121.
- [101] İncir, G. (1990), *Çalışanların Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Ankara:MPM Yayınları (401).
- [102] Bodur, S. ve Güler, S. (1997), "Sağlık Yöneticilerinin İş Doyumu", Genel Tıp Dergisi, 7 (1), 12-14.
- [103] Coomber, B. & Barribal, K. L. (2007) *Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses : review of the research literature*. International Journal of Nursing studies, 44(2), 297-314.

- [104] Eriğüç, G. (2000), *Sağlık personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(3),7-39.
- [105] Bozkurt, R. (1996), Hizmet Endüstrilerinde Kalite, Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Merkezi Yayını, Özel Sayı, 171-212.
- [106] Erkmen, T., Şencan H. (1994), *Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- [107] Uyargil, C. (1988), *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, Türkiye’de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- [108] Gülova, A. A., Palamutcuoğlu, B. T. ve Palamutcuoğlu, A. T. (2013), “*Duygusal Emek İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(2), 41-74.
- [109] Abdullah M., M., Uli, J., Parasuraman, B. (2009), *Job Satisfaction Among Secondary School Teachers*, Jurnal Kemanusiaan; 13: 11–18.
- [110] Nielsen, I., Smyth, R. (2008), *Job Satisfaction And Response To Incentives Among China’s Urban Workforce*, The Journal of Socio-Economics; 37: 1921–1936.

- [111] Burke, C. G. (1989), *Understanding The Dynamic Role Of The Hospital Executive: The View Is Better From the Top*, Hospital and Health Services Administration, 34 (1), 99-112.
- [112] Bezek Ö. (2011), *Batman İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [113] Karlıdağ, R., Ünal, S., Yoloğlu, S., (2000), Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, Türk Psikiyatri Dergisi, 11(1), 49-57.
- [114] Durmuş, S., Günay, O., (2007), Hemşirelerde İş Doyumu Ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 29(2), 139-146.
- [115] Greenberg, Y. (1996), *The Questfor Justiceon The Job: Essays And Experiments*. ThousandOaks, California: Sage Publications Inc, 24-57.
- [116] Qureshi, M., I., Iftikhar, M., Abbas, S., G., Hassan, U., Khan, K. & Zaman, K. (2013), *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*, World Applied Sciences Journal, 23 (6), 764-771.
- [117] Kulaklıkaya, K. (2013), *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- [118] Şahin N., H., Batıgün, A., D. (2011), *Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stress*, Türk Psikoloji Dergisi, 12, 57-71.
- [119] Girgin, G. (1995), *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İzmir.
- [120] Uyargil, C. vd. (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta, 5. Baskı.
- [121] Pascoe, C., Ali, I., M. & Warne, L. (2002), *Yet Another Role For Job Satisfaction And Work Motivation – Enabler Of Knowledge Creation And Knowledge Sharing, Informing Science InSITE – “Where Parallels Intersect”*, June, 1239-1248.
- [122] Danish, R & Usman, A. (2010), *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan*, International Journal of Business and Management, (5) 2, 159-167.
- [123] Balay, R. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- [124] Çetinkanat, C. (2002), *İş Doyumu ve Tükenmişlik*, Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9, 186-193.
- [125] Bennet, H., Durkin, M. (2000), *Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment*, Journal of Managerial Psychology, 15(2), 126-147.

- [126] Top, M. (2012), *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profil.* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 258-277.
- [127] Örucü, E., Kılıç, R. & Şimşir, S. (2010), *Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13, Balıkesir.
- [128] Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., & Gold, J. I. (2014), *Group Cohesion And Organizational Commitment: Protective Factors For Nurse Residents' Job Satisfaction, Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, And Burnout*, Journal of Professional Nursing, 30(1).
- [129] Testa, Mark R. (2001), *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment*, The Journal of Psychology, 135(2), 226-236.
- [130] Srivastava, S. (2013), *Job Satisfaction And Organizational Commitment Relationship: Effect Of Personality Variables*, 17(2), 159-167.
- [131] Mowday, Richard, T., Porter, Lyman W., Steers, Richard, M. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academic Press.

- [132] Karahan, A. (2000), *Hemşirelerde Klinik Ortamda Vücut Mekaniklerini Kullanma ve Bel Ağrısı Görülme Durumlarının Belirlenmesi*, Bilim Uzmanlığı Tezi Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [133] Evanoff BA, Bohr PC, Wolf LD. (1999), *Effects of a participatory ergonomics team among hospital orderlies*, Am J Ind Med ,35(4) , 358-365.
- [134] World Health Report (2002), *Reducing Risks, Promoting Healthy Life*: World Health Organization, Geneva.
- [135] Kandemir S., Karataş, S. (2001), *Mesleğini Sürdüren Diş Hekimlerinin Mesleğe Bağlı Sağlık Şikayetlerinin Belirlenmesi*, Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi , Dergi, 4, 4-6.
- [136] Tsekoura, M., Kastrinis, A., Nomikou, E. Kentrou, E., and Dimitriadis, Z. (2017), *Work-Related Musculoskeletal Disorders Among Greek Physiotherapists*, 15, 158-162.
- [137] Abaraogu, U. O., Ezema, C. I. and Nwosu, C. K. (2017), *Job Stress Dimension and Work-Related Musculoskeletal Disorders Among Southeast Nigerian Physiotherapists*, 23(3), 404-409.

EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı



**Eastern
Mediterranean
University**
"For Your International Career"

P.K.: 99628 Gazimağusa, KUZEY KIBRIS /
Famagusta, North Cyprus,
via Mersin-10 TURKEY
Tel: (+90) 392 630 1995
Faks/Fax: (+90) 392 630 2919
bayek@emu.edu.tr

Etik Kurulu / Ethics Committee

Sayı: ETK00-2016-0153

04.11.2016

Sayın Kezban Dana
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **24.10.2016** tarih ve **2016/32-03** sayılı kararı doğrultusunda, "**KKTC'de Çalışan Fizyoterapistlerde İş Doymu ve İş Doymunu Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi**" konulu tez çalışmanızı, Prof. Dr. Mehtap Malkoç'un danışmanlığında araştırmanız Bilimsel ve Araştırma Etiği açısından uygun bulunmuştur.

Bilginize rica ederim.


Doç. Dr. Şükrü Tüzmen
Etik Kurulu Başkanı

ŞT/sky.

EK 2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu



DOĞU AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON BÖLÜMÜ

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Lütfen Dikkatlice Okuyunuz.

‘KKTC’de Çalışan Fizyoterapistlerde İş Doymu ve İş Doymunu Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi “ başlıklı çalışmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu çalışmada yer almayı kabul etmeden önce çalışmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme sonrası özgürce vermeniz için size özel aşağıdaki bilgilendirme hazırlanmıştır.

Sağlık alanında fizyoterapi ve fizyoterapist önemli bir yer tutmaktadır. Fizyoterapi sağlık bakımında özellikle rehabilitasyon çalışmalarında, kişilerde yaşam süreci içerisinde maksimum hareket ve fonksiyon kazandırılması ve sürdürülmesinde en önemli parçalardandır. Bu ekipte gerek sağlıklı gerekse teşhisi konmuş hastalarda gerekli değerlendirmeleri yapan ve bireye özel tedavi programlarını planlayarak bizzat uygulayan yine fizyoterapisttir. Bu faktörlere bakıldığında fizyoterapi uygulamalarının dinamik bir süreci gerektirdiği açıkça görülmektedir.

Özellikle sağlık alanı (Fizyoterapistler de bu alanın içindedir) yoğun stresler yaşanan , hastaya kaliteli bir hizmet sunumu sırasında ek streslere neden olan ortamlardır ve diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir. Birleşmiş Milletler İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü iş stresini “ işin gerekleri, çalışanın ihtiyaçları, kapasitesi yada kaynakları ile uyuşmadığı zaman oluşan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir” olarak tanımlamıştır.

Genel anlamıyla iş doymu çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Ünümüz koşullarında sağlık sektöründe fizyoterapistlerin iş doymunun sağlanması gittikçe zorlaşmaktadır. İş doymu azaldıkça işte verimlilik de azalmaktadır. Sağlıksız iş ortamları iş yükünün fazlalığı, çalışma saatlerinin uzun olması, ekip çalışmasının olmaması, rol karmaşası, iş tanımlarının belirsizliği fizyoterapistleri olumsuz etkilemektedir. Fizyoterapistlerin sağlıksız çalışma koşulları altında çalışmaları iş doymularını düşürmekte ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

Çalışmanın amacı KKTC’de Kamu ve Özel sektörde tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışan fizyoterapistlerin iş doymularını belirlemek, ve iş doymu üzerine etkili olan faktörleri saptamaktır.

Verilerin toplanması amacıyla dört araçtan yararlanacaktır. İlk bölümde sosyodemografik ve çalışma özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş doymu ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde Kurumsal Bağlılık Ölçeği ve son bölümde de Kas-iskelet sistemi değerlendirme anketi yer almaktadır. İş Doymu Ölçeği, Türköz (1997) tarafından geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmış, 32 madde ve yedi alt boyuttan (kurumsal politika ve stratejiler, kendini gerçekleştirme, genel kalite, kişilerarası iletişim, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi) oluşan bir ölçüm aracıdır. Beşli likert tipindeki ölçeğin puanlamasında; olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan verilmiş ve 1-5 puan aralığında hesaplanmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı, .93’tür.

Kurumsal Bağlılık Ölçeği 16 maddelik anket kullanılacaktır. Ölçek puanlaması olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan vermek üzere 1-5 puan aralığında yapılmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir.

Kas-iskelet sistemi değerlendirmesi için Uluslararası çalışmalar ve Türkiye’de yapılan bir- çok araştırmada kullanılan Standardize edilmiş Geliştirilmiş İskandinav Kas-İskelet Sistemi Anketi (Expanded Nordic Musculoskeletal Questionnaire ,NMQ-E) kullanılacaktır. Bu anket standardize sorularla bel, boyun, omuz ve genel kasiskelet yakınmalarını değerlendirir. NMQ’da; vücudun haritalandırılarak işaretlenmiş belirli dokuz semptom bölgesindeki (ayaklar-ayak bilekleri, dizler, uyluklar-kalçalar, bilekler-eller, bel, dirsekler, sırt, omuzlar, boyun) son 12 ay ve yedi gündeki rahatsızlıkların başlangıcı, prevalansı ve sonucu ile ilgili güvenilir bilgi sağlayan, kendi kendine veya kişisel görüşme tekniği ile doldurulmaktadır .

Bu araştırmaya yönelik yapılacak olan çalışmada bireylerden herhangi bir yarar sağlanılmayacak, yapılacak değerlendirmeler sonrası fizyoterapistlerin kurumsal bağlılıklarını ve etkileyen faktörleri belirlenerek fizyoterapistlerin çalışma ortamlarının istendik düzeye getirilmesi ve iş doyumlarının artırılmasıyla işten ayrılmalar azaltılacak ve dolayısıyla da kurumsal bağlılık düzeyleri artırılabilir.

Size ait tüm tıbbi ve kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır ve araştırma yayımlansa bile kimlik bilgileriniz verilmeyecektir, ancak etik kurallar ve resmi makamlar gerektiğinde bilgilerinize ulaşabilir. Sizde istediğinizde kendinize ait ölçüm bilgilerinize ulaşabilirsiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri gösteren metni okudum ve sözlü olarak dinledim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Çalışmaya katılmaya isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Bu koşullar altında, bana ait tıbbi bilgilerin gözden geçirilmesi, transfer edilmesi ve işlenmesi konusunda araştırma yürütücüsüne yetki veriyor ve söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetine hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın büyük gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

KATILIMCI

ADI – SOYADI:

İMZA:

ADRESİ:

TELEFON NUMARASI:

TARİH:

TANIKLIK EDEN KİŞİ

ADI – SOYADI, UNVANI:

İMZA:

ADRES:

TELEFON NUMARASI:

TARİH:

ARAŞTIRMACI:

ADI – SOYADI, ÜNVAN:

İMZA:

ADRES:

TELEFON NUMARASI:

TARİH:

EK 3. Değerlendirme Formu

Değerlendirme Formu

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni Durum: () Evli () Bekar

Çalışma Yılı:

Eğitimi: ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora ()Akademisyen ()Diğer(Açıkça Belirtiniz)

Çalıştığınız Birimdeki Pozisyonunuz: ()Sorumlu ()Klinisyen ()Diğer(Açıkça Belirtiniz).....

Toplam çalışma saatiniz ne kadardır ?:.....

Bir mesai de ortalama aldığınız hasta sayısı ne kadardır ?:.....

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	Memnuniyet düzeyiniz				
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Ne memnun ne memnun değilim	Memnunum	Çok memnunum
	0	1	2	3	4
Çalıştığım yerdeki yöneticilerin yöneticilik yeteneğinden					
Çalıştığım yerdeki yöneticilerin güvenilirliğinden					
Etik yönetim ortamından					
Karşılıklı saygıdan					
Hakkaniyete dayalı değerlendirmeden					
Hakkaniyete dayalı iş yükü dağıtılmasından					
Süpervisör(ler) ile aramdaki iletişimden					
Süpervisör(ler)in beceri düzeylerinden					
Yaptığım işe ait açık ve net değerlendirme kriterlerinin varlığından					
Çalıştığım yerdeki takım çalışması duyarlılığından					
İş arkadaşlarım ve amirlerim ile iletişimden					
Cinsiyetime göre davranılmasından					
Yaşıma göre davranılmasından					
Çalıştığım yerde yeterli araç gereç ve malzeme bulunmasından					
Çalıştığım yerdeki fiziksel çalışma koşullarından					
Çalıştığım yerdeki güvenlik önlemlerinden					
İşyerinde arabamı park etme olanaklarının bulunmasından					
İşyerinde kreş olanaklarının bulunmasından					
Görev tanımımın doğru yapıldığından					
Başarı kriterlerinin açık ve net olarak belirlenmiş olduğundan					
İş başarımlarım konusunda zamanında ve düzenli aralıklarla geri bildirimde bulunulması konusunda					
İşimin değerlendirilmesine yönelik bildirimlere cevap verme olanaklarının bulunmasından					
İş yerimdeki başarılarımın farkında olunması konusunda					
Başarı ve yeteneklerimin farkında olunması konusunda					
İş ile ilgili önerilerimin dikkate alınması konusunda					
Bana verilen maaş miktarından					
Benimle aynı deneyim ve beceri düzeyi olan arkadaşlarımla bana adilane ücret ödenmesi konusunda					
Beceri geliştirme ve kariyer yapma olanaklarının bulunması konusunda					
Profesyonel gelişimim sağlanması için bana yeterli boş zaman yarıldığından					
Yöneticilerimin profesyonel olarak gelişmem için beni cesaretlendirmeleri konusunda					
Yükselme, terfi imkanlarının bulunması konusunda					

EK 4. Kurumsal Bağıllık Ölçeği

KURUMSAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yeniden bir tercih yapabilecek durumda olsaydım , çalışmak için yine bu kurumu seçerim.					
2	Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.					
3	Bu kurumda çalışmanın benim için bir ödül olduğunu hissediyorum.					
4	Genç meslektaşlarıma bu kurumda çalışmalarını tavsiye ederim.					
5	Çalıştığım kurumun başarısına katkıda bulunmak için normalin üstünde çaba gösterebilirim.					
6	Arkadaşlarıma, bu kurumun çalışmak için ideal bir yer olduğundan söz ediyorum.					
7	Şu anda çalıştığım kuruma büyük bir bağlılık hissediyorum.					
8	Bu kurum için çalışmaya devam etmek uğruna bana verilen işlerin hemen hemen hepsini kabul ederdim.					
9	Kendi değerim ve kuruma ait değerler arasında bir yakınlık buluyorum.					
10	Başkalarına, bu kurumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.					
11	Çalıştığım kurum bende, yaptığım işi en iyi yapma isteğini ortaya çıkartıyor.					
12	Çalıştığım kurumdan ayrılmamı gerektirecek dış koşullarla karşılasaydım durumu değiştirmek ve burada kalmak için bir çaba gösterirdim.					
13	Burada işe girdiğim günleri düşündüğümde, yaptığım seçimden memnun olduğumu hissediyorum.					
14	Çalıştığım kurum ile ilgili eleştirilere tanık olsam üzülürdüm.					
15	Çalıştığım kurumun kaderi beni gerçekten ilgilendiriyor.					
16	Çalışma yaşamımı bu kurumda devam ettirmek için istek duyuyorum.					

