



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON ANABİLİM DALI
FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SOSYO-EKONOMİK GELİŞMİŞLİK DÜZEYİNE GÖRE
FARKLI İLLERDE GÖREV YAPAN FİZYOTERAPİSTLERİN
MESLEKİ TUTUM, MESLEKİ MEMNUNİYET VE İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

Hilal ÖZBEY

**Ekim 2024
DENİZLİ**

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SOSYO-EKONOMİK GELİŞMİŞLİK DÜZEYİNE GÖRE FARKLI
İLLERDE GÖREV YAPAN FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ
TUTUM, MESLEKİ MEMNUNİYET VE İŞ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ**

**FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON ANABİLİM DALI
FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Hilal ÖZBEY

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Raziye ŞAVKIN

Denizli, 2024

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

Öğrenci Adı Soyadı : Hilal ÖZBEY

İmza :

ÖZET

SOSYO-EKONOMİK GELİŞMİŞLİK DÜZEYİNE GÖRE FARKLI İLLERDE GÖREV YAPAN FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ TUTUM, MESLEKİ MEMNUNİYET VE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Hilal ÖZBEY

Yüksek Lisans Tezi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Raziye ŞAVKIN

Ekim 2024, 94 Sayfa

Amaç: Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutumlarını, mesleki memnuniyetlerini ve iş doyumlarını incelemektir.

Gereç ve Yöntemler: Çalışmaya Denizli ve Muş illerinde görev yapan, en az bir yıllık çalışma deneyimine sahip olan gönüllü fizyoterapistler dahil edildi. Katılımcılara araştırmacılar tarafından hazırlanan 20 soruluk anketin yanı sıra Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Mesleki Memnuniyet Skalası uygulandı.

Bulgular: Çalışmaya Denizli ilinden 102 (yaş ortalaması $28,36 \pm 5,07$ yıl), Muş ilinden 53 (yaş ortalaması $29,47 \pm 4,65$ yıl) fizyoterapist katıldı. Denizli'deki fizyoterapistlerin %63,7'si, Muş'taki fizyoterapistlerin %51'i mesleklerinden memnun olduklarını ifade etti. Denizli'deki fizyoterapistlerin ortalama mesleki memnuniyet düzeyi, Muş'taki fizyoterapistlerden anlamlı derecede yüksekti ($p=0,027$). İş doyumunu açısından her iki grup da yüksek seviyelerde iş doyumuna sahip olup, fiziksel koşullar ve kontrol otonomi alanlarında Denizli'deki fizyoterapistlerin iş doyumunu daha yüksekti ($p<0,005$). Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında ve toplam puanı açısından Denizli'deki fizyoterapistlerin ortalama puanları, Muş'taki fizyoterapistlerden anlamlı derecede yüksekti ($p\leq 0,005$). Ayrıca, mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu saptandı ($p\leq 0,005$). Çalışma ortamı ve temposu, maaş memnuniyeti ve mesleki gelişim fırsatları açısından da gruplar arasında belirgin farklılıklar gözlemlendi ($p\leq 0,005$).

Sonuç: Çalıştığı ilin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin, fizyoterapistlerin mesleki tutum, iş doyumunu ve memnuniyeti üzerinde etkileri olabileceği saptandı. Denizli'deki fizyoterapistler, daha yoğun bir çalışma temposu, daha fazla mesleki gelişim fırsatı, daha yüksek iş doyumunu ve mesleki memnuniyete sahipken; Muş'ta görev yapan fizyoterapistlerin gelir düzeyleri daha yüksekti. Bununla birlikte maaş memnuniyeti bakımından her iki grubun da düşük seviyede memnuniyet bildirmesi, maaşın tek başına iş tatminini sağlamada yeterli bir faktör olmadığını göstermektedir. Fizyoterapistlerin mesleki memnuniyetini artırmak, iş doyumlarını sağlamak ve olumlu mesleki tutum geliştirmelerini desteklemek için bölgesel farklılıkların göz önünde bulundurulduğu, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist; İş Doyumu; Mesleki Memnuniyet; Mesleki Tutum; Sosyo-ekonomik Gelişmişlik

ABSTRACT

EXAMINING THE OCCUPATIONAL ATTITUDES, OCCUPATIONAL SATISFACTION AND JOB SATISFACTION OF PHYSIOTHERAPISTS WORKING IN DIFFERENT PROVINCES ACCORDING TO THEIR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT LEVEL

OZBEY, Hilal

Master Thesis, Department of Physical Therapy and Rehabilitation

Supervisor: Assoc. Prof. Raziye SAVKIN (PhD)

October 2024, 94 Pages

Aim: To investigate the professional attitudes, professional satisfaction and job satisfaction of physiotherapists working in different provinces according to the socio-economic development level.

Materials and Methods: The study included volunteer physiotherapists working in Denizli and Muş provinces, with at least one year of working experience. In addition to the 20-item questionnaire devised by the researchers, the Attitude Scale Towards Physiotherapy Profession, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, Job Satisfaction Scale, and Occupational Satisfaction Scale were administered to the participants.

Results: A total of 102 physiotherapists from Denizli (mean age 28.36 ± 5.07 years) and 53 physiotherapists from Muş (mean age 29.47 ± 4.65 years) participated in the study. A total of 63.7% of physiotherapists in Denizli and 51% of physiotherapists in Muş indicated that they were satisfied with their profession. The mean occupational satisfaction level of physiotherapists in Denizli was found to be significantly higher than that of physiotherapists in Muş ($p=0.027$). With regard to job satisfaction, both groups exhibited high levels of job satisfaction. However, the job satisfaction of physiotherapists in Denizli was found to be higher in the areas of physical conditions and control autonomy ($p<0.005$). The mean scores for physiotherapists in Denizli were significantly higher than those for physiotherapists in Muş across all sub-dimensions and the total score on the Attitude Towards Physiotherapy Profession Scale ($p\leq 0.005$). Furthermore, statistically significant correlations were identified between professional attitude, professional satisfaction and job satisfaction ($p\leq 0.005$). Furthermore, notable discrepancies were evident between the groups with regard to the working environment and pace, salary satisfaction, and professional development opportunities ($p\leq 0.005$).

Conclusion: The socio-economic development level of the province in which physiotherapists are employed has been identified as a potential influencing factor on their professional attitudes, job satisfaction and job performance. The physiotherapists in Denizli demonstrated a higher intensity of work, greater access to professional development opportunities, and higher levels of job and occupational satisfaction. In contrast, those working in Muş reported higher income levels. Nevertheless, the observation that both groups reported a relatively low level of satisfaction with regard to remuneration indicates that salary alone is not a sufficient factor in providing job satisfaction. In order to enhance the professional satisfaction of physiotherapists, to guarantee their job satisfaction and to facilitate their development of positive professional attitudes, a comprehensive and holistic approach that takes into account regional differences should be adopted.

Keywords: Career Satisfaction; Job Satisfaction; Physiotherapist; Professional Attitude; Socio-economic Development

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans hayatım boyunca ve tezimin her aşamasında değerli görüş ve bilgilerinden yararlandığım akademik gelişimimde bana yol gösteren saygıdeğer hocam, tez danışmanım Pamukkale Üniversitesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Fakültesi öğretim üyesi Doç. Dr. Raziye Şavkın'a,

Tezimin veri toplama sürecinde ve istatistiksel analizlerin yorumlanmasında değerli vakitlerini ayırarak bana yardım eden, bilgisi ve deneyimi ile katkıda bulunan Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Bayrak'a,

Tez çalışmasına gönüllü olarak katılan ve gerçekleşmesini sağlayarak bu çalışmaya katkıda bulunan Denizli ve Muş illerinde görev yapan meslektaşlarıma,

Gösterdikleri anlayış, sabır ve teşvikleri ile bu süreci daha katlanılabilir kılan, destek ve ilgilerini her zaman yanımda hissettiğim ailem ve arkadaşlarıma,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	Sayfa v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaçlar	3
2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. Sosyo-Ekonomik Gelişme	5
2.2. Tutum Kavramı	7
2.2.1. Tutum öğeleri.....	8
2.2.2. Mesleki tutum	9
2.3. Mesleki Memnuniyet	9
2.4. İş Doyumu	12
2.4.1. İş doyumunu etkileyen faktörler	13
2.4.1.1. Bireysel faktörler	13
2.4.1.2. Çevresel faktörler	16
2.4.2. İş doyumunun ölçülmesi.....	18
2.4.2.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	18
2.4.2.2. İş Doyumu Ölçeği.....	18
2.4.2.3. İş Betimlemesi Ölçeği.....	18
2.4.3. Sağlık çalışanlarında iş doyumunun önemi	19
2.5. Fizyoterapistlik Mesleği	19
2.5.1. Fizyoterapistlik mesleğinin tarihçesi.....	19
2.5.2. Türkiye’de fizyoterapistlik mesleği	21
2.5.3. Fizyoterapistlerin görev ve sorumlulukları.....	22
2.6. Sağlık Çalışanlarında Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumu	23
2.7. Fizyoterapistlerde Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumu	25
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER	30
3.1. Çalışma Tasarımı ve Etik Kurul Onayı	30
3.2. Çalışma Süresi.....	30
3.3. Katılımcılar	30
3.4.1. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği.....	31
3.4.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	32

3.4.3. İş Doyumu Ölçeği	33
3.4.4. Mesleki Memnuniyet Skalası	33
3.1.5. İstatistiksel Analiz	33
4. BULGULAR.....	35
4.1. Grupların Demografik Özellikleri	35
4.2. Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumuna İlişkin Araştırmacılar Tarafından Hazırlanan Anket Formu Sonuçları.....	41
4.3. Grupların Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi	45
4.4. Grupların Minnesota İş Tatmin Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi.....	47
4.5. Grupların İş Doyumu Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi	49
4.6. Grupların Mesleki Memnuniyet Puanlarının İncelenmesi.....	51
4.7. Grupların Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi	53
4.8. Grupların Minnesota İş Tatmin Ölçeği Genel Doyum Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi	55
4.9. Grupların İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi	57
4.10. Grupların Mesleki Memnuniyet Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ...	59
5. TARTIŞMA.....	61
6. SONUÇ	77
7. KAYNAKLAR	79
EKLER	
Ek-1. Çalışmanın Etik Kurul Onay Belgesi	
Ek-2. Değerlendirme Formu	

TABLOLAR

	Sayfa
Tablo 4.1. Grupların yaş, mezuniyet sonrası geçen süre, çalışma yılı, haftalık çalıştığı gün sayısı, haftalık çalışma saati, aylık gelir düzeyi ve aldığı ek mesleki gelişim kursu sayısı açısından karşılaştırılması.....	37
Tablo 4.2. Grupların kategorik değişkenler açısından karşılaştırılması.....	39
Tablo 4.3. Mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formunun gruplar arası karşılaştırılması.....	43
Tablo 4.4. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.5. Katılımcıların Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.....	48
Tablo 4.6. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.....	50
Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Memnuniyet puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.....	52
Tablo 4.8. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam tutum puanını etkileyen faktörler değişkenler)	54
Tablo 4.9. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Genel Doyum puanını etkileyen faktörler (değişkenler).....	56
Tablo 4.10. İş Doyumu Ölçeği toplam puanını etkileyen faktörler (değişkenler)...	58
Tablo 4.11. Mesleki memnuniyet puanını etkileyen faktörler (değişkenler).....	60

SİMGELER VE KISALTMALAR

%	Yüzde
F	Model anlamlılık testi
IQR	Çeyrekler arası açıklık
n	Sayı
p	Anlamlılık düzeyi
SEGE	Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Araştırmaları
SS	Standart sapma
t	Bağımsız Gruplarda t-testi
WCPT	Dünya Fizyoterapi Konfederasyonu
X	Ortalama
z	Mann-Whitney U testi
β	Regresyon katsayısı
γ	Fisher kesin ki-kare testi
ΔR^2	Ek varyans oranı
χ^2	Ki-kare test değeri

1. GİRİŞ

Sağlık alanında önemli bir yer tutan fizyoterapistler, insanların maksimum hareket ve fonksiyonel yeteneklerini geliştiren, koruyan ve geri kazandıran hizmetler sunan sağlık profesyonelleridir (WCPT, 2023). Fizyoterapistlik, bireylerle sürekli etkileşimde bulunmayı ve her hastaya özel tedavi planları oluşturmayı gerektiren bir meslektir. Bu durum, mesleğin hem zihinsel hem de fiziksel olarak sürekli aktif kalmayı zorunlu kıldığını göstermektedir (Taşvuran Horata, 2021).

Fizyoterapistlerin çalışma şekilleri ve iş ortamlarında karşılaştıkları koşullar, mesleki tutumlarını, mesleki memnuniyetlerini ve iş doyumlarını doğrudan etkileyen önemli faktörleri içerir. Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının incelenmesi sağlık değişkenleri açısından bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına ve verilen sağlık hizmetinin kalitesinin artırılmasına katkıda bulunabilir.

Günümüzde bireyler, hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Çalışma hayatı, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada büyük bir rol oynar. Bu nedenle, işten alınan tatmin duygusu, mesleki memnuniyet ve tutumlar açısından oldukça önemlidir (Çakır, 2001). Tutumlar, bireylerin sahip olduğu bilgi ve becerilerin bir yansımasıdır. Bilgi, bireyin bir konu hakkında sahip olduğu teorik ve pratik anlayışı ifade ederken, beceriler bu bilgiyi uygulama yeteneğini temsil eder (Baartman ve De Bruijn, 2011). Mesleki tutum, aynı meslek grubundaki bireylerin ortak davranış biçimleri olarak tanımlanır (Turhan, 2018) ve mesleki başarının oluşumunda önemli bir etken olarak kabul edilir (Zencir, 2016). İş doyumunu ve mesleki memnuniyet kavramları, bireylerin iş yerinde mutlu ve verimli olmalarını sağlayan kritik unsurlardır. İş doyumunu, kişinin mesleki deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici veya olumlu duygusal bir durum olarak tanımlarken (Uncu ve ark.,

2007), mesleki memnuniyet, bireyin mevcut kariyerinde elde ettiği başarılarla gelecekteki iş yaşamında ilerleme beklentilerine yönelik farkındalık olarak açıklanmaktadır (Kang ve ark., 2014). Birey, işinden memnun olması durumunda daha az stres yaşamakta, ekip çalışmasına uyum göstermesi ve üretkenliği daha çok artmaktadır (Erdem ve Yaprak 2011). Bu nedenle sağlık profesyonelleri için iş doyumu, sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilediğinden oldukça önemlidir (Kader ve ark. 2021).

Sosyo-ekonomik gelişme kavramı ekonomik ilerlemelere ek olarak, bu ilerlemelerin gelir grupları ve bölgeler arasında nasıl dağıldığı ve sosyokültürel faktörlerin toplumsal gelişme düzeyine etkisini yansıtır (Yılmaz, 2011). Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (SEGE) Araştırmaları bölgesel gelişme politikalarının izleme ve değerlendirme araçlarından birisi olarak öne çıkmaktadır.

Fizyoterapistler, iş yaşamları boyunca çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu zorluklar, çalışma koşullarından gelir düzeyine, mesleki gelişim fırsatlarından iş güvencesine kadar geniş bir yelpazede yer alabilir. Bu tez çalışması, Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri farklı iki ili olan Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumu düzeylerini kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Türkiye, coğrafi ve sosyo-ekonomik açıdan oldukça farklı bölgelerden oluşan bir ülke olması nedeniyle, bu tür bölgesel karşılaştırmalar, mesleki memnuniyetin, iş doyumunun ve mesleki tutumların belirleyicilerini anlamada değerli bilgiler sunabilir. Denizli, Batı Anadolu'da yer alan sosyo-ekonomik açıdan Türkiye'nin ileri gelen illerinden biridir. Muş ise Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi nispeten düşük bir il olarak bilinmektedir. SEGE 2017 raporuna göre Denizli 10. sırada ve ikinci kademe gelişmiş iller arasında yer alırken; Muş 79. sırada ve altıncı kademe gelişmiş iller arasında yer almaktadır. Daha yüksek sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine sahip illerde çalışan fizyoterapistler, daha iyi çalışma koşullarına, daha yüksek gelir düzeyine ve daha fazla mesleki gelişim fırsatına sahip olabileceği ve bunun sonucunda da iş doyumlarının, mesleki memnuniyet düzeylerinin ve mesleki tutumlarının olumlu yönde etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu iki ilin karşılaştırılması, fizyoterapistlerin sosyo-ekonomik farklılıklardan nasıl etkilendiklerini anlamak ve bu farklılıkların mesleki tutumlarına, memnuniyetlerine ve iş doyumlarına olan etkilerini ortaya koymak açısından önemli bir fırsat sunmaktadır.

Çalışmamızda kurulan temel hipotez şudur: Hipotez 1: Sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş illerde çalışan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumları, daha az gelişmiş illerde çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bu hipotez doğrultusunda, Denizli gibi sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek bir ilde çalışan fizyoterapistlerin, mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının daha yüksek olması beklenirken; Muş gibi sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük bir ilde çalışan fizyoterapistlerin ise daha düşük mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna sahip olmaları öngörülmektedir.

Sonuç olarak, bu tez çalışması, Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri farklı iki ili olan Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumunu düzeylerini kapsamlı bir şekilde karşılaştırarak, bu değişkenlerin mesleki deneyimler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Fizyoterapistlerin çalışma koşulları, gelir düzeyleri, mesleki gelişim fırsatları ve sosyo-ekonomik çevrelerinin, iş doyumlarına, mesleki tutum ve memnuniyetlerine nasıl yansıdığı, bu araştırmanın temel sorularını oluşturmaktadır.

Çalışmamızın bulguları, fizyoterapistlerin mesleki memnuniyetini artırmaya yönelik stratejilerin belirlenmesine yardımcı olmakla birlikte sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması ile bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılması açısından önemli katkılar sağlayabilir. Bu çerçevede, elde edilen veriler sağlık politikalarının şekillendirilmesinde ve sosyo-ekonomik açıdan farklı bölgelerdeki fizyoterapistlerin karşılaştıkları zorlukların aşılması için yeni yaklaşımların geliştirilmesinde rehberlik edebilir.

1.1. Amaçlar

Ülkemizde bölgeler arası gelişmişlik farkları sağlık hizmetlerinin kalitesini etkilemektedir. İş doyumunu, sağlık profesyonelleri için sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilemesi nedeniyle önemlidir. Fizyoterapistler sağlık iş gücünde önemli roller üstlenmektedirler. Bu nedenle fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının geliştirilmesi çalışma ortamlarındaki verim ve performanslarını arttırarak, işlerini severek yapmalarını sağlayacaktır. Literatürde fizyoterapistlerin

mesleki tutum ve mesleki memnuniyetlerini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Mevcut çalışmalar gelir düzeyi, haftalık çalışma saati, yaşam kalitesi gibi değişkenlerin mesleki tutum ve mesleki memnuniyet düzeylerine olan etkisini incelemekte veya farklı kurumlarda çalışan fizyoterapistlerin mesleki tutum ve mesleki memnuniyetlerini karşılaştırmaktadır. Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının incelenmesi, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltarak sağlık hizmetlerinin kalitesini artırabilir. Ayrıca, bu faktörleri olumlu yönde etkileyen unsurların araştırılması, politikacılar ve yöneticiler için değerli bilgiler sunarak sağlık politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu nedenle çalışmamızın amacı, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutumlarını, mesleki memnuniyetlerini ve iş doyumlarını incelemektir.

2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Sosyo-Ekonomik Gelişme

Bir toplumun demografik özellikleri, gelir dağılımı, eğitim düzeyi gibi sosyal göstergelerinin ekonomi ile ilişkisi, sosyo-ekonomik bağlamda incelenmektedir. Ülkeler, bölgeler ve iller arasındaki sosyo-ekonomik farklılıkların nedeni, bazen koşulların farklı oluşu, bazen de farklı gelişim süreçleridir. Sanayi devriminin ardından, sosyo-ekonomik farklılıklar giderek artmış ve birçok ülke için olumsuz bir durum oluşturmuştur. Bu farklılıklar gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde gözlemlenmiştir; ancak gelişmiş ülkelerde bu farklılıkların daha az olduğu bildirilmektedir (Siler, 2018). Sosyo-ekonomik gelişme kavramı ise ekonomik ilerlemelere ek olarak, bu ilerlemelerin gelir grupları ve bölgeler arasında nasıl dağıldığı ve sosyokültürel faktörlerin toplumsal gelişme düzeyine etkisini yansıtır (Yılmaz, 2011). İller arasında dengeli sosyo-ekonomik gelişmenin sağlanması; ölçülebilir ve karşılaştırılabilir sosyo-ekonomik göstergelerle gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesini gerektiren önemli bir hedeftir. Bu tür araştırmalar, geçmiş politikaların etkilerini değerlendirerek gelecekteki politikaların şekillendirilmesine olanak sağlar ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılmasını hedefler. Bu bağlamda, bölgeler ve iller açısından gelişmişlik seviyelerinin belirlenmesi hangi bölgelere ve illere yatırım yapılacağı konusunda önemli bir rehberlik sağlar ve politikaların başarılarının değerlendirilmesine, uygun olmayan politikaların düzeltilmesine yardımcı olur (Albayrak, 2003).

Türkiye’de bölgeler, kentler ve ilçeler arasındaki farklılıkları belirleme, bölgesel gelişme politikalarını izleme ve değerlendirme için yapılan önemli çalışmalardan biri, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülen Sosyo Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (SEGE) araştırmalarıdır. SEGE araştırmaları 1969 yılından bu yana düzenli olarak gerçekleştirilmektedir ve Türkiye’deki şehirlerin sosyo-ekonomik göstergelerle

sıralanmasıyla ilgili literatürde yer alan birçok çalışmaya yol göstermiştir (Kuvvetli ve Dolu, 2023).

Albayrak ve Savaş (2015) tarafından yapılan çalışmada, illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyini belirlemek için altmış üç değişken kullanılmış ve iller üç alt homojen gruba ayrılarak az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş iller olarak sınıflandırılmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye'nin en gelişmiş illerinin İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli ve Antalya olduğu belirlenmiş, Doğu ve Güneydoğu Bölgesi illerinin ise tamamının az gelişmiş iller grubunda yer aldığı gözlemlenmiştir.

Siler (2018) tarafından yapılan çalışmada, 2016 verileri ve yirmi yedi değişken kullanılarak iller, sosyo-ekonomik gelişmişlikleri açısından önce kümeleme analizi ile sınıflandırılmış ardından ortalama I²-distance puanlarına göre sıralanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, illerin I²-distance puanları arasında büyük farklılıklar görülmekte olup, en gelişmiş il olan İstanbul'un puanının 471,50 olduğu belirlenmiştir. Denizli 96,62 puanla 22. sırada yer alırken, en düşük puanın ise 57,53 ile Muş iline ait olduğu tespit edilmiştir.

Dolu ve Kuvvetli (2023), kentlerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyini belirlemek için 10 farklı faktöre (adalet, çevre, eğitim, sağlık, demografi, ekonomi ve finans, kültür, tarım, nüfus ve göç, turizm) ait toplam 60 değişkenli veri seti kullanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda; Denizli ilinin sağlık faktörüne göre yapılan sıralamada 22, genel sıralamada 21. sırada; Muş ilinin ise sağlık faktörüne göre yapılan sıralamada 77, genel sıralamada 78. sırada yer aldığı görülmüştür.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2016 yılı verileri kullanılarak hazırlanan SEGE-2017 güncel raporu yayımlanmıştır. SEGE-2017 çalışmasında iller demografi, eğitim, sağlık, istihdam, rekabetçi ve yenilikçi kapasite, mali, erişilebilirlik, yaşam kalitesi alt boyutları dikkate alınarak 52 değişkene göre altı kademeye ayrılmıştır. Bu çalışmaya göre Denizli 10. sırada ve ikinci kademe gelişmiş iller arasında yer alırken; Muş 79. sırada ve altıncı kademe gelişmiş iller arasında yer almaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019).

SEGE 2017 raporuna göre sağlık değişkenleri, bireylerin yaşam kalitelerini ölçmesi ve dolayısıyla bir ilde yerleşme, yaşama ve iş yapma isteğini doğrudan etkilemesi bakımından önemlidir. Yaşam kalitesinin yüksek olduğu bölgelerde sağlık hizmetlerine erişimin kolay olması, bireylerin bu bölgelere göç etme eğilimini artırmaktadır. Örneğin,

gelişmiş şehirlerde bulunan ileri teknolojiye sahip hastaneler ve uzman doktor sayısının fazlalığı, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırarak bireylerin bu bölgelerde yaşama isteğini pekiştirmektedir. Gelişmiş bölgelerde sağlık hizmetlerinin sunumu genellikle daha fazladır, çünkü bu bölgeler daha fazla kaynak ve altyapıya sahiptir. Buna karşılık, kırsal alanlarda sağlık hizmetleri genellikle sınırlıdır; hastaneler az sayıdadır, doktor ve sağlık personeli yetersizdir. Bu durum, kırsal bölgelerde yaşayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştırmakta ve yaşam kalitesini düşürmektedir. Bununla birlikte coğrafi izolasyon ve düşük sosyo-ekonomik durum da sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştırmaktadır. Sağlık hizmetlerine erişimdeki bu eşitsizlik, sağlık sonuçlarını olumsuz etkileyerek bölgesel sağlık farklılıklarını artırmaktadır. (World Health Organization, 2020; Rural Health Information Hub, 2021). Siler'in (2018) de belirttiği gibi, sağlıklı bir toplumun, ekonomi ve refah seviyesini olumlu yönde etkilediği yaygın bir kanıdır. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin ve erişilebilirliğinin artması, bireylerin iş gücüne katılımını ve üretkenliğini artırarak ekonomik büyümeye katkı sağlar. Sağlık sistemlerinin çalışabilmesi için sağlık profesyonellerine ihtiyaç vardır. Bu nedenle, sağlık çalışanları tüm nüfus için erişilebilir olmalı ve eşit olarak dağıtılmalıdır. Ayrıca, uygun kalitede bakım sağlamak için gerekli yeterliliklere sahip olmaları ve işlerine motive olmaları da önem arz etmektedir (Kunjumen ve ark.2022). Sağlık çalışanlarının işlerinden tatmin olmaları, verdikleri hizmetin kalitesini doğrudan etkiler. (Öngel, 2023). Yüksek motivasyon ve mesleki tatmin yaşayan sağlık profesyonelleri, hastalara daha etkili ve kaliteli hizmet sunar; bu da toplumun genel sağlık seviyesinin artmasına katkıda bulunur.

2.2. Tutum Kavramı

“Tutum bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir olay veya obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilim” olarak tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2005). Tutumların her birinin bir konusu vardır; bu konu, olaylar, durumlar, bireyler, nesneler, topluluklar, kültürler veya benzeri unsurlardan oluşabilir. Aynı zamanda, gelenekler, görenekler, çeşitli davranış biçimleri ve günlük yaşamda karşılaşılan pek çok şey de tutumun odak noktasını oluşturabilmektedir (Temizkan, 2008). Olaylar ve olgularla ilgili belirli bir bakış açısı kazandıran tutumlar, önceden

eğilim gösterme özelliği açısından davranışı belirlemede önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Kaya ve Nazıroğlu, 2008).

2.2.1. Tutum ögeleri

Tutumun bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Bu ögeler;

1. Tutumun gerçeklere dayanan bilgi birikimini oluşturan bilişsel öge,
2. Tutumun bireylere göre farklılık gösteren ve rasyonel olarak açıklanamayan hoşlanma veya hoşlanmama eğilimlerini oluşturan duygusal öge,
3. Tutumun sözlü ya da eylemsel olarak ortaya konan yönünü temsil eden davranışsal öge olarak kabul edilmektedir (Tekarslan ve ark., 2000)

Bilişsel öge: Bireyin tutumunun bilişsel ögesi çoğunlukla çevresindeki uyarıcılara dair deneyimlerinden türemiş bilgi birikimine dayanır. Bir nesne, kişi veya durumu kapsayan tutumun konusuyla ilgili bilgiler, genellikle bireyin o nesne, kişi veya durumla ilgili deneyimleri aracılığıyla elde edilir. Tutumun konusuyla ilgili bilgiler, genellikle gerçeklerle olan ilişki düzeyine bağlı olarak kalıcı veya geçici bir nitelik taşır. Aynı zamanda, bilgi değişiklikleri tutumda değişikliklere neden olabilir (İnceoğlu, 2010).

Duygusal öge: Tutumun duygusal ögesi, bireyin tutum nesnesi ile ilgili duygu ve değerlendirmelerinden meydana gelmektedir. Tutum nesnesi konusunda hoşlanma-hoşlanmama, sevme- sevmeme gibi yargılar oluşabilir (Çöllü ve Öztürk, 2014). Ayrıca duygusal öge, bireyin değer sistemiyle de yakından ilişki içerisindedir. Birey, bir nesne, durum veya kişiyle etkileşimde bulunurken, sahip olduğu veya içinde bulunduğu değer sistemi, ilişki tarzını belirlemede önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (İnceoğlu, 2010). Bununla birlikte tutumun duygusal ögesi, bilişsel öge ile karşılaştırıldığında genellikle daha basittir. Ancak, duygusal ögesi ağırlıklı bir tutumun değişmesinin genellikle zor olduğu belirtilmektedir. Özellikle bireyin öz benliği ile ilgili konu ya da olaylara yönelik tutumu genellikle daha duygu yüklüdür. Bu nedenle bu tür tutumların değiştirilmesi daha güç olabilmektedir (Tekarslan ve ark., 2000)

Davranışsal öge: Davranışsal öge, bireyin belirli bir uyarıcı sınıfındaki tutuma karşı gösterdiği davranış eğilimini ifade eder ve sözler ya da diğer eylemlerle gözlemlenebilir.

Bununla birlikte bu eğilimler bireyin alışkanlıkları, normları ve ilgili tutum objesinden bağımsız olarak diğer tutumlar tarafından da etkilenebilmektedir (Tekarslan ve ark., 2000).

Bilişsel, duygusal ve davranışsal tutum öğeleri birbirleriyle etkileşim içindedir ve birinde meydana gelen bir değişiklik, tutarlılığı sürdürmek amacıyla diğer öğelerle ardışık bir değişime yol açar. Örneğin, bireyin bir konuya karşı olumlu-olumsuz tavrında meydana gelen değişiklik sonucunda ona yönelik tutumun bilişsel ve davranışsal öğeleri de yeniden düzenlenir (İnceoğlu, 2010).

2.2.2. Mesleki tutum

“Mesleki tutum” aynı meslek alanında çalışan kişilerin ortak davranışları olarak tanımlanmaktadır. Fakat aynı mesleği icra eden kişilerin ortak davranışları, tutumlarının aynı düzeyde olduğu anlamına gelmez (Turhan, 2018). Tutumun düzeyi bireyden bireye değişebilir. Toplumsal yapının içinde, bireyleri ve meslekleri etkileyen tutumlar, bir mesleği seçme, eğitim ve icra etme konularında önemli bir etkindir. Aynı zamanda da mesleki başarının belirlenmesinde kritik bir rol oynar (Zencir, 2016). Hizmet kalitesi, mesleki profesyonel statü, mesleğe yönelik tutum ve meslek üyelerinin profesyonel kimliği arasında güçlü bir bağlantı vardır. Dolayısıyla, mesleki tutum, sadece bireyin performansını değil, aynı zamanda mesleki imajı da etkileyen önemli bir faktördür (Basañcelebi ve Yurdalan, 2021).

2.3. Mesleki Memnuniyet

Bireyin eylemlerine yönelik istek duyması ve harekete geçmesinin temel motivasyonu, beklentilerini karşılamak ve yaşamından memnun olma arzusudur. Birey, hayatı boyunca doğal eğilimi gereği sürekli olarak memnuniyet arayışı içinde olup, bu amaçla tüm eylemlerini gerçekleştirmektedir (Doğan ve Sarioğlu, 2008). Mesleki memnuniyet ise genel olarak bireylerin iş yaşamlarında elde ettikleri deneyimler sonucu

oluşan olumlu psikolojik yahut iş ile ilgili sonuç veya başarılar şeklinde ifade edilebilir (Aktaş, 2014).

Kang ve ark. (2014), Mesleki memnuniyeti; bireyin mevcut kariyerinde elde ettiği başarılarla gelecekteki iş yaşamında ilerleme beklentilerine yönelik farkındalık olarak açıklamıştır. Yüksel'e (2005) göre "iş yaşamının ilk aşamalarında, zorunlu ve temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışan birey, zaman içinde farklı beklenti ve ihtiyaçları fark etmekte ve bu ihtiyaçların karşılanması için çaba harcamaktadır". Kariyer de bireyin emek harcayarak elde edebileceği yüksek düzeydeki ihtiyaçlar arasındadır (Yüksel, 2005).

Mesleki memnuniyete yönelik yapılan araştırmalarda, bireysel düzeyde demografik özellikler, beşerî faktörler ve motivasyon değişkenlerinin; örgütsel düzeyde ise firma büyüklüğü, endüstri sektörü ve coğrafi konum gibi değişkenlerin Mesleki memnuniyet üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir (Boyar ve Güngörmüş, 2016). Greenhaus ve ark. (1990) kişinin mesleki memnuniyetinin; mesleki hayatta elde edilen kazanımlar, uzun vadeli mesleki hedefler, ekonomik beklentiler, mesleki hayattaki ilerlemeler, yeni yetenekler kazanma olmak üzere beş temel alandaki hedeflere ulaşmaya bağlı olduğunu belirtmiştir. Bireyin bu temel hedeflere ulaşmadaki başarısı mesleki memnuniyetin belirleyici bir unsurudur (Yüksel, 2005).

Judge ve ark. (1995) göre, mesleki memnuniyet iki boyutta incelenebilir: içsel ve dışsal boyut. Ayrıca objektif ve subjektif boyutlar olarak da adlandırılabilir. Objektif boyut mesleki memnuniyeti, çalışanların ücret ve terfi gibi somut unsurlara yönelik değerlendirmelerini ve bu unsurlara ilişkin tatmin düzeylerini içerir. Diğer yandan, subjektif boyut ise mesleki memnuniyeti, bireyin kariyer gelişimleri ve başarıları ile ilgili kişisel algılamaları ve değerlendirmeleri sonucudur (Avcı ve Turunç, 2012). Mesleki memnuniyeti literatürde öne çıkan iş doyumu kavramı ile ilgilidir ancak farklı bir yapıya sahiptir. İş doyumu, işe özgü belirli ölçütlere dayalı olarak tanımlanırken, kariyer memnuniyeti bireyin tüm kariyer deneyimlerini kapsayan bir memnuniyet veya memnuniyetsizlik ölçüsüdür (Fide Keskin ve Yıldız, 2023).

Çalışanların mesleki memnuniyeti, kariyerlerindeki rolleri, kazanımları ve başarılarına yönelik duygularını yansıtır. Mesleki memnuniyetin önemli göstergeleri, bir çalışanın kişisel hedeflerine yönelik sosyal ve maddi destek sunan, hedefe odaklı çevresel destek ve kaynakları içermektedir. Mesleki memnuniyet çalışanların mesleki

gelişimlerinin kendi hedefleri, değerleri ve tercihleri ile tutarlı olduğuna ne ölçüde inandıklarını değerlendirmektedir (Karavardar, 2014). Mesleki memnuniyet ile ilgili tanımlamalar arasında kişinin beklentilerine odaklanan tanımlar da bulunmaktadır. Heslin (2005)'e göre çalışanların iş yerlerindeki beklentilerinin ne kadarının karşılandığını değerlendirmeleri sonucu mesleki memnuniyet ortaya çıkmaktadır.

Mesleki memnuniyet üzerine yapılan araştırmaların büyük bir bölümü, Vroom'un beklenti teorisi ve kişi-çevre uyumu teorisine dayanmaktadır. Beklenti teorisine göre, işlerinden ve mevcut pozisyonlarından keyif alan çalışanların mesleki memnuniyet daha yüksek olacaktır. Kişi-çevre uyumu teorisi, çalışanların kültürel özellikleri, ihtiyaçları ve yetenekleri ile örgütsel yapıları, kaynaklar, ödüller ve rollerin uyumunu temel alır. Çalışanlar, iş ortamlarında bu uyumu hissettiklerinde genellikle yüksek mesleki memnuniyet yaşayacakları düşünülmektedir (Çelik, 2012). Çalışanlar, pozisyonlarının gereklilikleriyle uyumlu olduğunda daha fazla tatmin olmakta ve olumlu davranışlar sergilemektedirler. İşletmelerin rekabet avantajı elde etmek için yenilikçi ve yeniliğe yönelik davranışlar çalışanlardan talep edilen önemli davranışlardır. (Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014). Buna karşılık bir çalışanın örgüt içinde yüksek bir mesleki memnuniyete sahip olması durumunda, mevcut kariyer seviyesini sürdürebilmek için elinden geleni yapabileceği ve bu bağlamda, kendisinin ve örgütün etik standartlarına uygun olarak, örgüt için değerli ve önemli her türlü davranışı sergileyebileceği ifade edilmektedir. (Çankaya, 2020).

Schein (1978), kariyerlerinde hiyerarşik ve finansal başarıya ulaşmış kişilerin kariyerlerinden memnuniyetlerinin belirlenmesinin önemli olduğunu savunmaktadır. Böylelikle objektif başarı ölçütlerinin aksine, subjektif ölçümler personel kayıtları veya uzman değerlendirmeleri ile tespit edilemeyen kariyer sonuçları belirlenebilmektedir. (Heslin, 2005). Mesleki başarı ve memnuniyet ile ilgili yapılan erken dönem çalışmalarda öncelikli olarak objektif kriterler üzerinde durulduğu görülmektedir. Bugün ise iş psikolojisi ve yönetim psikolojisi alanlarında çalışan birçok uzmana göre, işletmeler arasındaki rekabet ve kurumsal benzerlikler, işletmeleri objektif ölçütler açısından oldukça benzer hale getirmiştir. Bu gelişme ile bireylerin kariyer değerlendirmelerinde subjektif ölçütler daha önemli hale gelmeye başlamıştır. (Avcı ve Turunç, 2012). Subjektif kariyer başarısı genellikle iş veya kariyer memnuniyeti olarak tanımlanabilir. Araştırmalar işlerinden memnun olmayan bireylerin kariyerlerinin başarısız olma eğiliminde olduğunu ortaya koymakta ve iş memnuniyetini subjektif kariyer başarısının

en önemli göstergesi olduğunu belirtmektedir. (Bayraktar, 2019). Heslin (2005)'e göre başarılı bir kariyere sahip olan bireyler, memnuniyetsiz oldukları bir iş ortamında çalışmaya başladıklarında kendilerini daha az başarılı görmezler. Başka bir durumda kişi, önceki kariyer başarılarından memnun olmasa da mevcut işinden memnuniyet duyabilir. Bazı durumlarda ise gelecekteki kariyer fırsatları konusunda kişiyi sınırlayan bir iş, bireyin daha az kariyer başarısı hissetmesine yol açabilir (Bayraktar, 2019).

2.4. İş Doyumu

Çalışma hayatının insan yaşamında ekonomik, sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin giderilmesi açısından önemli bir yeri vardır. Bu nedenle bireylerin yaptıkları işten almış oldukları doyum mesleki memnuniyet ve tutumları açısından önemlidir (Çakır, 2001). İş doyum kavramı, ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmıştır. 1930 ve 1940'lı yıllarda ise asıl önemi anlaşılmıştır. Daha sonraki süreçte endüstri ve örgüt psikolojisinde sıkça çalışma konusu olmuştur ve farklı şekilde tanımlamalar yapılmıştır (Ergin, 1997). Uncu ve ark. iş doyumunu (2007) kişinin mesleki deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici veya olumlu duygusal bir durum olarak tanımlarken, Bingöl (1986), çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarıyla birlikte kişisel, fizyolojik ve duygusal durumlarının yansıması olarak ifade etmiştir. Ergör (2003) iş doyumunun çalışma koşulları, yönetim ve çalışan ilişkileri, bireysel ve toplumsal beklentilerin etkisiyle şekillenen bir süreç olduğunu belirtmiştir. Karcıoğlu (2009) bireyin iş ortamından, işin kendisinden ve yöneticilerden elde etmeye çalıştığı, huzur verici, içsel olarak memnun edici bir duygu olarak tanımlamış ve iş ortamının kalite ölçütü olduğunu ifade etmiştir. Genel olarak tanımlar iş doyumunun çalışanın iş ortamından ve yaptığı işten elde ettiği tatmin duygusu olduğu konusunda ortak noktada birleşmektedir.

İş doyum kavramı duygusal bir kavram olmasından dolayı algılanması kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Aynı ortamda çalışan kişilerden biri iş doyum sağlayabilirken diğer kişi doyum sağlayamayabilir (Çetinkanat, 2000). Yani iş, bireyin önemsendiği ölçütleri ne kadar karşılıyorsa bireyin işten sağlayacağı doyum da aynı oranda artacaktır (Keser, 2007).

İş doyumsuzluğu ise çalışanların işlerinden aldıkları keyif duygusunu kaybetmesidir ve çalışanı olumsuz duygulara sevk edebilmektedir. Ruhsal açıdan kaygı yaratması ve bu kaygının sürekli olması durumunda çalışanda bıkkınlık, iş bırakma veya devamsızlık gibi istenmeyen davranışlara neden olmakla birlikte çalışanın bedensel sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (Aksu, 2002). Bununla birlikte iş doyumunun yüksek olmasının çalışanların özgüven, moral, performans ve verimliliklerini arttırdığı; hastalık, stres, gerginlik, endişe şikâyet, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını azalttığı saptanmıştır (Aşık, 2010).

İş doyumunu, sosyal sorumluluk ve ahlaki bir zorunluluk olmasının yanında insanlar için kaçınılmaz bir ihtiyaç ve çağdaş yönetim anlayışının temel unsurlarından biridir. Bir bireyin çalışmak istediği ve hayatının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği göz önüne alındığında yöneticiler ve yönetimin iş yerini ödüllendirici veya en azından sorunsuz bir ortam haline getirmek için çaba göstermesi gerekmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.4.1. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunun oluşumunda, işyerinin çalışanlarına sunduğu işin gereklilikleri ve iş ortamıyla ilgili örgütsel imkanlar önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Ancak, her çalışanın bireysel özellikleri farklı olduğu için çalışanlara sağlanan gerekli örgütsel imkanlar, iş doyumunun otomatik olarak oluşacağının bir garantisi değildir. Bu nedenle iş doyumunu üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireysel ve çevresel ya da örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplanmaktadır (Eğinli, 2009).

2.4.1.1. Bireysel faktörler

İş doyumunu etkileyen önemli faktörler, bireyin doğuştan gelen çeşitli özellikleriyle birlikte hayatı boyunca kazandığı deneyimlere dayanmaktadır (Eğinli, 2009). İş doyumunu üzerinde etkili olan başlıca bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, sosyo-kültürel çevre ve kişiliktir.

Yaş: Herzberg bireyin yaşı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi U şeklindeki eğriyle anlatmaya çalışmıştır. Hertzberg'e göre genç yaşta iş hayatına başlayan bireylerde iş

doyumunda artış gözlemlenirken, otuzlu yaşlarda iş doyumunu azalmaya başlamakta fakat ilerleyen yaşlarda tekrar artış göstermektedir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte, çalışanın iş deneyimi ve uyumu artmakta ve bu durum iş doyumunda artışla ilişkilendirilmektedir (Hunt ve Saul, 1975).

Başka bir perspektifte ise genç yaştaki çalışanlara göre daha büyük olanların iş doyumunun daha yüksek olduğu, genç yaştaki çalışanların işle ilgili beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş doyumlarının düşük olduğu belirtilmiştir (Glenn ve ark., 1977). Buna ek olarak, çalışanlarda emeklilik zamanı yaklaştıkça iş doyumunda azalma olduğu saptanmıştır. Bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı konusundaki endişeleri ile bağlantılı olduğu ifade edilmiştir (Mottaz, 1987).

Cinsiyet: İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu üzerinde önemli bir faktör olduğunu ifade ederken (Centres ve Bugental, 1966; Okpara, 2006; Aslan, 2006; Anar, 2011; Palabıyık ve İşözen, 2021; Topçu, 2009) bunun aksini de ifade eden çalışmalar vardır (Öztürk ve ark., 2020; Aksu, 2002; Demirtaş ve Nacar, 2018).

Erkek çalışanların işyerinde kendilerini daha fazla ifade etme ve gösterme fırsatlarına sahip olmaları, kadın çalışanlara kıyasla daha çok destek görmeleri, bu durumun erkek çalışanların işlerine verdikleri değerin artması ve dolayısıyla iş doyumlarının artırmasıyla ilişkilendirilmektedir (Okpara, 2006). Bununla birlikte iş doyumunun kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirten çalışmalarda, bu farklılığın temel nedeni olarak kadınların eş ve anne rollerine daha fazla önem vermelerinin etkili olduğu belirtilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

Centres ve Bugental (1966) yaptıkları araştırmada, kadınların iş doyumunun erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre kadınların işle ilgili sosyal faktörlere, erkeklerden daha fazla önem verdikleri belirtilmiştir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmaya göre ise eşit koşullar sağlandığında kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu açısında bir fark görülmediği belirtilmiştir (Clark, 1997).

Medeni durum: Medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olan bir faktör olduğu düşünülmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli ve güvenli bir yaşam sağladığı ve bu bağlamda iş doyumunda artışa neden olduğuna inanılmaktadır (Saygılı ve Çelik, 2011). Çeşitli araştırmalarda evli çalışanların, bekar çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha

yüksek olduğu sıkça gözlemlenmiştir (Aksayan, 1990; Özaltın, Kaya, Demir ve Özer, 2002; Sevimli ve İşcan, 2005; Dost ve Cenkseven, 2008).

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olan başka bir faktördür. Genel olarak araştırmaların sonuçlarına göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük meslektaşlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Eğinli, 2009). Buna karşılık eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işlerinin kendilerine daha çok sorumluluk ve başarı hissi sunması gibi yüksek beklentilere sahip oldukları fakat çoğu işin bu isteği karşılama konusunda eksik kaldığı belirtilmektedir. Sonuç olarak, beklentileri karşılamayan işlerde çalışmanın da yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş doyumunu düşürebileceği ifade edilmektedir (Schultz ve Schultz, 1986).

Statü: Bireyin iş yerindeki ve toplumdaki konumunu ifade etmekte kullanılan statü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Konu ile ilgili çalışmalarda yüksek statülü pozisyonlarda bulunanların veya yönetsel bir unvana sahip çalışanların bu tür bir unvana sahip olmayan veya düşük statülü pozisyonlarda çalışanlara göre daha yüksek iş doyumlarına sahip olduğu gösterilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000; Özaydın ve Özdemir, 2014; Sevimli ve İşcan, 2005; Hickson ve Oshagbemi, 1999).

Kişilik: Kişiyi diğer bireylerden ayıran, düşünce, duygu ve davranışlarda belirgin olan özellikler kombinasyonuna kişilik denmektedir. İş doyumundan yoksun olan bireylerin kendilerine gerçekçi olmayan hedefler belirleme eğiliminde oldukları, çevresel zorluklarla başa çıkma yeteneklerinin düşük olduğu ve katı bir kişiliğe sahip oldukları buna karşılık kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bildirilmiştir. Ayrıca, işte kendini gerçekleştiren bireylerin daha yüksek motivasyona, daha fazla sorumluluk alma isteğine ve işle ilgili çatışmalardan kaçınma eğilimine sahip oldukları belirtilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

Sosyo-kültürel çevre: Bireylerin sosyo-kültürel çevreleri, doğup büyüdüğü ve hayatlarını sürdürdükleri yer, iş yerindeki davranışları üzerinde etkili olan tutumları ve değerleri belirleyen önemli bir faktördür (Baysal ve Tekarslan, 2004).

Çalışanların sosyal hayatlarındaki doyumsuzluğu genel sağlıklarını ve iş yaşamlarını olumsuz etkileyerek iş doyumunu düşürmektedir. Çalışanların işyerinde pozitif ilişkiler geliştirmesi sosyal hayatlarına da olumlu bir etki yapacaktır (Kamiloğlu, 2014). Bunun yanı sıra, çalışan bireylerin işteki şartları toplumdaki yaşam koşullarıyla

karşılaştırmaya yönelik eğilim gösterdikleri ve bu şartların birbirine yakınlaştığı durumlarda doyumun arttığı ifade edilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

2.4.1.2. Çevresel faktörler

İş doyumunu etkileyen temel çevresel ya da örgütsel faktörler; işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, yönetim biçimi, yükselme olanakları ve birlikte çalışılan kişilerdir.

İşin kendisi: Çalışanlar, yaptıkları işin hem kendi bakış açılarından hem de diğerleri açısından anlam taşımasını arzularlar. Birçok çalışan, işlerinin önemli bir katkı sağladığını düşünerek bu durumdan doyum sağlar (Pişkin, 2001).

İşin özellikleri arasında çalışanların zihinsel çaba ve yetenek gerektiren yeni şeyler öğrenme, yaratıcılık, bağımsızlık, güçlüklerle baş etme, sorumluluk alma gibi unsurlar bulunmaktadır. Ancak, bu özellikler bireyin zihinsel kapasitesini aştığında çalışanlar zorlanabilir, başarısızlık hissi yaşayabilir ve bu nedenle doyumsuzluk hissi oluşabilir (Aksayan, 1990). Fakat çalışanın yeteneklerini aşırı zorlamadan mücadele ve sorumluluk içeren bir iş, iş görenin başarı duygusunu artırarak iş doyumunu yükseltebilir. Bununla birlikte işin ilginç ve farklı olması, öğrenme fırsatları sunması ve sorumluluk gerektirmesi de tatmin kaynağı olabilmektedir. Ayrıca çalışanlar, yeteneklerini kullanma şansına sahip olduklarında ve yaptıkları işte başarılı olduklarına dair geri bildirim aldıklarında tatmin olabilmektedirler (Kahya, 2007).

Ücret: Ücret, sadece maddi bir kazanç olmanın ötesinde, aynı zamanda çalışanın kuruma sağladığı kazançların bir karşılığı ve emeğin değeri olarak algılanır. Bu nedenle ücret, iş doyumuyla güçlü bir ilişkiye sahip olan önemli bir unsurdur (Eğinli, 2009). Ücretin yüksek olması, çalışanın işten doyum elde etmesi için tek başına yeterli değildir. Bu noktada, çalışanın arzuladığı ve değer verdiği ücret ile elde ettiği ücret arasındaki denge önemli bir faktördür (Aksayan, 1990). Çalışan, ücret sisteminin adil ve kişisel beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Eğer elde edilen maddi kazanç, çalışanın üzerine düşen görevlere, yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına uygun olarak adil bulunursa iş doyumunu olumlu bir şekilde etkileyecektir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Terfi ve yükselme olanakları: Örgütlerde yükselme arzusu, iş görenlerin motivasyonunu arttıran önemli bir faktördür. Ayrıca terfi ve buna bağlı olarak maddi

ödülleri, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarına ve çaba göstermelerine katkıda bulunur. Terfi, çalışanlara gelişim ve sorumluluk fırsatları sunmanın yanı sıra bireyin sosyal statüsünü yükseltmektedir (Şencan ve ark., 2017). Çalışanlar, iş yerlerinde ilerleme olanağı bulunmadığı hissine kapıldıklarında çabalarının gereksiz olduğuna inanabilir ve işe karşı olumsuz bir tutum sergileyebilirler. Bu durum, tatminsizliğe neden olabilir. İşletme içinde belirgin kariyer yollarının ve adil bir terfi sisteminin bulunması ise olumlu bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışma arkadaşları: Bireyler gününün önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Ayrıca iş ortamı, bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılamada önemli bir rol oynar. Bu sebeple, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş doyumunu açısından önemli bir etkiye sahiptir (Vara, 1999). Çoğu insan, sevebileceği ve saygı duyabileceği insanlarla birlikte çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla kurulan samimiyet, çalışanın kendini iş takımının bir parçası gibi hissetmesine olanak tanır. Bu tür bir bütünleşme çalışan açısından doyum getirir (Pişkin, 2001). Özellikle monoton ve sıkıcı işlerde, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler iş doyumunu önemli ölçüde etkileyebilir (Aksayan, 1990).

Yönetim politikaları: Yöneticilerin çeşitli liderlik yaklaşımlarına sahip olmalarının yanı sıra çalışanların işlerini başarıyla tamamlamaları için uygun kaynakları ve yeterli destek yapılarını sağlamaları gerekmektedir (Hing Yee Tsang ve Antony, 2001). Çalışanların iş doyumunu üzerinde yöneticilerin özellikleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Ekip çalışması ruhu taşıyan, çalışanların kararlara katılmasına olanak tanıyan ve iyi iletişim kuran yöneticiler, iş doyumunu artırabilmektedir (Aksayan, 1990; Vara, 1999). İş süreçlerinde çalışanların görüşlerini önemsemeyen, sorunlarına ilgisiz kalan ve iş konusundaki bilgi seviyesi yeterli olmayan yöneticiler ise personelde tatminsizlik duygularına neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışma ortamı ve koşulları: Çalışma ortamı ve koşulları iş doyumunu üzerinde etkili olan diğer faktörlerden biridir. İş yerinin sıcaklığı, nem oranı, havalandırması, ışık ve gürültü seviyesi, çalışma saatleri ve molalar, işyerinin konumu, temizlik ve kalite düzeyi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamı faktörleri iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999). Uygun koşulların sağlanması, çalışanın ruhsal durumunu etkileyerek bireyin kuruma aidiyet hissi geliştirmesine ve dolayısıyla da iş doyumunda artışa neden olacaktır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

2.4.2. İş doyumunun ölçülmesi

2.4.2.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği Weiss ve ark (1967) tarafından geliştirilmiş Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin amacı bireyin iş tatminini içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini olarak değerlendirmektir. 20 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 olup, 60 puan nötr doyumu ifade etmektedir. Puanın 20'ye yaklaşması iş doyumunun azaldığını, 100'e yaklaşması iş doyumunun arttığını göstermektedir (Weiss ve ark 1967).

2.4.2.2. İş Doyumu Ölçeği

İş Doyumu Ölçeği, işten alınan doyumu ölçmek amacıyla geliştirilmiş 32 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir. 1-160 arasında puan alınabilmektedir. İş yaşamı ile ilgili olarak verilen 32 maddede her birinin bireye ne kadar doyum verdiği sorulmaktadır. Yanıtlayıcılardan %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 olmak üzere puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Şahin ve Durak 2006).

2.4.2.3. İş Betimlemesi Ölçeği

Smith ve ark. (1969) tarafından geliştirilen "Job Descriptive Index," Ergin'in (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve "İş Betimlemesi Ölçeği" adını almıştır. Bu ölçek, çalışma ortamı, işin sağladıkları, işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler, çalışma koşulları, çalışma ortamında ilişkiler ve çalışma ortamından beklentiler olmak üzere 6 boyuttan ve toplamda 70 maddeden oluşmaktadır. Yüksek geçerlilik ve güvenirlik

değerleri ve kullanım kolaylığı nedeniyle dünya genelinde yaygın olarak tercih edilen iş doyum ölçeklerinden biridir (Çakmur, 2011).

2.4.3. Sağlık çalışanlarında iş doyumunun önemi

İş doyumunu tüm meslek grupları için önem arz eden bir konudur fakat sağlık hizmetlerinin insan merkezli olması nedeniyle dikkatli ve sürekli bir çaba gerektirmesi ve sağlık çalışanlarının en iyi hizmeti sunma konusundaki sorumluluklarından dolayı, iş doyumunu burada daha kritik bir konu haline gelmektedir (Saari ve Judge, 2004). Sağlık çalışanları, toplumun sağlığını koruma, geliştirme, tedavi ve rehabilitasyon gibi işlevleri yerine getirme konusunda önemli bir rol oynarlar. Bu sorumlulukların etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için sağlık çalışanlarının iş doyumlarının, maddi olanaklarının yeterli seviyede olması ve genel olarak yaşam ve çalışma koşullarının kalitesinin artırılması büyük önem taşımaktadır (Hassoy ve Özvurmaz, 2019). İş doyumsuzluğu, sağlık kurumlarında çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda hastalara yönelik davranışlarda bozulma, tedavi sürelerinde artış, yanlış tedavi veya uygulama ve stresli bir çalışma ortamı gibi bir dizi sorun ortaya çıkabilmektedir (Flinkman ve ark., 2008). Bununla birlikte sağlık çalışanları çalışma ortamlarından memnun olduklarında enerjilerini, hastalara sunulan bakım kalitesini artırma yönünde yoğunlaştırmaktadırlar (Saygılı ve Çelik, 2011).

2.5. Fizyoterapistlik Mesleği

2.5.1. Fizyoterapistlik mesleğinin tarihçesi

Dünya Fizyoterapi Konfederasyonuna göre fizyoterapistler, insanların maksimum hareket ve fonksiyonel yeteneklerini geliştiren, koruyan ve geri kazandıran hizmetler sunar. Hareket ve fonksiyon yaşlanma, yaralanma, hastalıklar veya çevresel faktörler tarafından tehdit edildiğinde, yaşamın herhangi bir aşamasında fizyoterapistler insanlara

fizik tedavi hizmeti ile yardımcı olabilirler. Dünyada fizyoterapi mesleğinin tarihçesi M.Ö. 460'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Bu yıllarda, Hipokrat ve ardından Galen, hastaların tedavisi için masaj, manuel terapi teknikleri ve hidroterapi gibi uygulamaları ilk kez gerçekleştiren kişiler olarak kaydedilmişlerdir (Can, 2016).

1813 yılına gelindiğinde ise İsveç'te "Royal Merkez Jimnastik Entitüsü (Royal Central Institute of Gymnastics) kurulmuş ardından da 1865 yılından itibaren burası "Tıbbi Jimnastik Enstitüsü" olarak adlandırılmıştır. Enstitüyü tamamlayanlar da "Tıbbi Jimnastikçi" unvanı ile mezun olmuşlardır. Bu dönemde, egzersiz tabanlı tedaviler ve bu hizmeti sunan "fizyoterapistler" diğer bir ismiyle "tıbbi jimnastikçiler" büyük popülerlik kazanmıştır. Fakat geleneksel hekim topluluğu tarafından gelen tepkiler nedeniyle yöntem zaman içinde baskılanarak unutturulmak istenmiştir (Eugene Physical Therapy, 2016). İsveçli bazı fizyoterapistlerin 1894 yılında İngiltere'ye göç etmeleriyle birlikte masaj ve egzersiz tedavisi, özellikle Londra'da büyük ilgi görmüş ve yine aynı yılda İngiltere Fizyoterapistler Derneği kurulmuştur (Knox, 2008).

Can (2016) tarafından yapılan araştırmada, fizyoterapistlik mesleğinin zaman içindeki ilerleyişi ele alınmış ve fizyoterapi ve rehabilitasyondaki en önemli gelişmenin, 19. yüzyılda Amerika'daki poliomiyelit salgınıyla başladığı belirtilmiştir (Can, 2016). 19. yüzyılda Amerika'da poliomiyelit salgınının ortaya çıkması ve ardından Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle fizik tedaviye olan ihtiyaç artmış ve Birleşik Devletler bir grup doktoru fizik tedavi tekniklerini öğrenmeleri ve savaşta yaralananların daha iyi yönetilmesi için İngiltere ve Fransa'ya göndermiştir (Pagliarulo, 2016). Sonrasında Amerika'daki ortopedistlerin, fiziksel yetersizliği olan poliomiyelitli çocukları tedavi etmeye başlaması, fizyoterapistlik mesleğinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde ortopedistler, tedavi ettikleri çocukların fiziksel eğitim ve egzersizleri için hemşireleri görevlendirmişlerdir. Bu iş birliği, fizyoterapistlik mesleğinin temellerinin atıldığı dönem olarak kabul edilmektedir (Can, 2016).

Poliomiyelit salgınının artışı ve bu sırada yaşanan Birinci Dünya Savaşı'nın ardından yaralı askerlerin ülkeye dönmesi fizik tedavinin yoğun bir şekilde kullanılmasına neden olmuştur. Bu durum, tedavi yöntemlerinin genişletilmesini ve "Rehabilitasyon Tedavisi" olarak adlandırılmasını beraberinde getirmiştir ve bazı hastanelerin "Fiziksel Rekonstrüksiyon Birimleri'nde uygulanmaya başlanmıştır (Ergin, 2021). İlk fizyoterapi okulu 1914 yılında Washington D.C.'de açılmıştır. Aynı yıl Amerika Birleşik Devletleri'nde Reed Koleji de kurulmuştur. Reed Koleji'nden mezun

olan ve fizyoterapi uygulayan bu kişilere, 1918 yılından itibaren “Fiziksel Rekonstrüksiyon Görevlisi” veya “Rekonstrüksiyon Yardımcısı” unvanı verilmiştir (Can, 2016).

1950’den sonraki yirmi yılda fizyoterapide uzmanlaşılacak alanlarda hızlı bir gelişme yaşanmıştır. İlk özelleşilen alan olan ortopedik rehabilitasyonun yanı sıra, göğüs hastalıklarında, kardiyak ve nörolojik rehabilitasyonda, spor fizyoterapisinde ve el rehabilitasyonunda da uzmanlaşma başlamıştır. 1974 yılında bazı ortopedik rehabilitasyon fizyoterapistleri öncülüğünde Amerikan Fizyoterapistler Derneği’nin “Ortopedi Fizyoterapistleri Bölümü” kurulmuştur. Aynı yıl içinde, Dünya Fizyoterapistler Derneği, “Uluslararası Ortopedik Manipulatif Fizyoterapistler Federasyonu”nu, kendisine bağlı bir alt grup olarak tanımıştır. Sonrasında fizyoterapideki özelleşme alanlarına yönelik bir dizi dünya derneği kurulmuştur. Dünya Fizyoterapistler Derneği tarafından 2003 yılında “Uluslararası Yaşlılarla Çalışan Fizyoterapistler Derneği” ve “Uluslararası Spor Fizyoterapistleri Derneği” onaylanmıştır. 2007 yılında “Uluslararası Pediatri Fizyoterapistleri Derneği” ve daha sonra 2011’de beş dünya derneği daha Dünya Fizyoterapistler Derneği çatısı altına girmiştir (Turhan, 2018).

2.5.2. Türkiye’de fizyoterapistlik mesleği

Türkiye’de fizyoterapistlik mesleğinin temelleri ilk olarak 1961 yılında Hacettepe Üniversitesi’nde kurulan Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu ile atılmıştır. Hacettepe Üniversitesi, 25 yıl boyunca Türkiye’de fizyoterapist yetiştiren tek kurum olmuş ve sonrasında çeşitli üniversitelerde fizik tedavi ve rehabilitasyon bölümleri açılmıştır. Günümüzde ise 108 üniversitede fizyoterapist yetiştiren bölüm bulunmaktadır. 1969 yılında Dr. Fzt. Nihal Şimşek, Dr. Fzt. Cenani Çağlar, Fzt. Tülin Güntel ve Fzt. Aysel Denizli tarafından Türkiye Fizyoterapistler Derneği’nin kurulması ile de ülkemizde mesleki dernek faaliyetlerimiz başlamıştır. Türkiye Fizyoterapistler Derneği, 1974 yılında Dünya Fizyoterapi Konfederasyonu (WCPT) üyeliğine kabul edilmiş ve 1991 yılında da WCPT-Europe üyeliğine dahil edilmiştir (Can, 2016).

2.5.3. Fizyoterapistlerin görev ve sorumlulukları

Fizyoterapistler, çağdaş ve çok disiplinli sağlık sektörünün temel ve eşsiz sağlık profesyonelleridirler. Akut bakım ve rehabilitasyon ortamlarından birinci basamak sağlık hizmetlerine kadar geniş bir yelpazede sağlık ekonomisine katkı sağlamaktadırlar (Puhanić ve ark. 2022).

Dünya Fizyoterapi Konfederasyonun en son yayımladığı raporda fizyoterapistlerin görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Bu rapora göre fizyoterapistlerden beklenen görev sorumluluklar:

- Hastanın ya da danışanın gereksinimlerini detaylı bir şekilde değerlendirme ve muayene etmek,
- Klinik kararlar vermek için muayene ve değerlendirmeden elde edilen bulguları değerlendirmek,
- Muayene sonucuna göre teşhis, prognoz ve tedavi planı düzenlemek,
- Uzmanlıkları dahilinde diğer sağlık profesyonelleri ile fikir alışverişinde bulunmak ve hastanın ya da danışanın ne zaman başka bir profesyonele yönlendirilmesi gerektiğini belirlemek,
- Hasta ya da danışan iş birliği ile tedavi programını uygulamak,
- Herhangi bir tedavi programının sonuçlarını değerlendirmek,
- Hasta ya da danışana öz yönetim için önerilerde bulunmak.

Türkiye’de fizyoterapistlerin görev, yetki ve sorumlulukları, 22 Mayıs 2014 tarihli ve 29007 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” kapsamında belirlenmiştir. Bu yönetmelik doğrultusunda fizyoterapistler:

- Sağlıklı bireylerde fiziksel aktivite düzenini sağlamak ve hareket yeteneğini artırmak amacıyla kişiye özel egzersiz ve aktivite programları hazırlayıp uygular.
- Hastalık durumlarında; fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzman hekimlerinin veya uzmanlık eğitimi sırasında fiziksel tıp ve rehabilitasyon alanında rotasyon yapan hekimlerin ya da uzmanlık sonrasında ilgili dalın rotasyon süresi kadar fiziksel tıp ve rehabilitasyon eğitimi almış uzman hekimlerin kendi uzmanlık alanlarıyla alakalı teşhis ve tedavi için yönlendirmelerine bağlı olarak, hastaların fiziksel

yetersizliklerini ve hareket bozukluklarını gidermek ve iyileştirmek amacıyla gerekli tedavi uygulamalarını gerçekleştirir.

- Fizyoterapi tedavi programında belirlenen hedeflere ulaşmak için hastanın üstleneceği rol ve görevlerini belirler.
- Fizyoterapi tedavi planı ve iyileşme sürecine dair bilgileri kayıt altına alır.
- Koruyucu ve destekleyici rehabilitasyon cihazları ve teknolojilerinin kullanımında uzman hekimle iş birliği yaparak, uygun ölçüleri ve özellikleri belirler, önerilerde bulunur, hastaya ve ailesine kullanım konusunda eğitim verir.
- Uygulanan fizyoterapi ve rehabilitasyon tedavi programının hasta için uygunluğunu değerlendirir, gerekli durumlarda programın sonlandırılması için ilgili uzman hekime bildirimde bulunur. Hekimin tedavi programının uygulanmasında ısrar etmesi halinde, durumu kayıt altına alarak ilgili tedavi programını gerçekleştirir.
- Fizyoterapi programına uygun olan teknolojik ekipmanları güvenli ve etkin bir şekilde kullanır, olası sorunları ve komplikasyonları önlemek için gerekli tedbirleri alır.

2.6. Sağlık Çalışanlarında Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumu

Sağlık çalışanlarının mesleki tutumları, mesleki memnuniyetleri ve iş doyumları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde büyük önem taşımaktadır. Mesleki tutumlar, bir çalışanın mesleğine ve meslektaşlarına karşı geliştirdiği genel duygu ve düşünceleri ifade ederken; mesleki memnuniyet, çalışanın mesleki beklentilerinin ve ihtiyaçlarının ne derece karşılandığı ile ilgilidir. İş doyumunu ise, çalışanın işine karşı hissettiği genel mutluluk ve tatmin duygusunu yansıtır. Genellikle hemşireler üzerinde yoğunlaşan bu çalışmalarda, mesleki tutum ve iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler incelenmiş, bu faktörlerin iş ortamı ve bireysel faktörlere göre nasıl değişiklik gösterdiği değerlendirilmiştir.

Yasin ve ark. (2020) tarafından yapılan sistematik inceleme, kırsal ve kentsel bölgelerde çalışan akut bakım hemşirelerinin iş tatmini üzerindeki faktörleri Herzberg'in kuramıyla değerlendirmiştir. İnceleme, 38 çalışmada yer alan 16,359 katılımcıyı

kapsamıştır. Kırsal bölgelerde kaynak eksikliği ve sorumluluk gibi içsel faktörler, kentsel bölgelerde ise iş yükü ve sosyal haklar gibi dışsal faktörlerin iş tatminiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Genç, evli ve deneyimsiz hemşirelerin iş tatmininin düşük olduğu görülmüş, mesleki gelişimin ve bağlılığın ise örgütsel vatandaşlığı desteklediği ifade edilmiştir. Sonuç olarak iş tatminini artırmada bölgesel farklılıkların dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

Öztürk ve ark. (2020), bir kamu hastanesinde görev yapan 266 sağlık çalışanının tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, tükenmişlik düzeyinin artmasıyla iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı gibi faktörlerin iş doyumu üzerinde etkili olmadığı, ancak yaş, çalışılan birim ve eğitim seviyesinin belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte genç yaştaki çalışanların iş doyumlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca hasta ve yakınlarıyla yoğun iletişimde bulunan birimlerde çalışanların iş doyumunun daha düşük olduğu, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlarda ise kariyer beklentileri ve terfi isteğinin iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Christian ve ark. (2022) gerçekleştirdiği araştırma, Jakarta'daki bir hastanede yürütülmüştür ve çalışmaya hastanede 12 aydan daha az süredir çalışan 160 hemşire katılmıştır. Tüm katılımcılara, 50 soruluk Likert tipinde bir anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, mesleki tutumun iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, örgütsel adalet ve örgüt kültürünün iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Mobbingin ise iş performansı üzerinde anlamlı derecede olumsuz etkisi olduğu saptanmıştır.

Terzioğlu ve ark. (2016) tarafından Nisan-Mayıs 2013 tarihlerinde Joint Commission International akreditasyonuna sahip bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilen çalışmaya 772 hemşire katılmıştır. Çalışma, hemşirelerin performans ve verimliliğini etkileyen mesleki tutum, örgüt kültürü, örgütsel adalet ve mobbinge maruz kalma gibi faktörler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bulgular, hemşirelerin mesleki tutum puanlarının yüksek olduğunu ve bunun yüksek eğitim düzeyleriyle ilişkili olabileceğini göstermiştir. Ancak örgütsel adalet ve örgüt kültürü puanlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki tutum ile örgütsel adalet, örgüt kültürü ve mobbing arasında bir ilişki bulunmazken, örgütsel adalet ile örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Price ve ark. (2018), Kanada'nın 8 eyaletinden 185 katılımcı ile hemşirelerin kariyer aşamalarına göre yönetim ilişkilerinin kariyer memnuniyeti ve hasta bakımına etkisini incelemiştir. Katılımcılar öğrenci hemşireler, kariyerinin başındaki hemşireler (0-5 yıl) ve kariyerinin ortasından sonuna kadar olan hemşireler (6 yıl ve üzeri) olarak gruplandırılmıştır. Her grup için bir odak grup oluşturulmuş ve toplam 18 odak grup görüşmesi yapılmıştır. Görüşmeler, hemşirelerin kariyer deneyimlerini ve ihtiyaçlarını anlamaya yönelik sorularla 60-90 dakika arasında sürmüştür. Sonuçlar, öğrenci hemşirelerin uygulamaya başarılı bir geçiş için destekleyici bir ortam gerektiğini, kariyerinin başındaki hemşirelerin ise etkili liderlik, iletişim ve olumlu çalışma ilişkilerini önemsediklerini göstermiştir. Orta-geç kariyerdeki hemşireler yönetim ilişkilerinden en memnuniyetsiz grup olarak öne çıkmıştır. Tüm gruplar, yönetim ilişkilerinin kariyer tatmini ve kaliteli hasta bakımı üzerindeki önemini vurgulamıştır.

Çankaya ve Eriş (2022), Ankara'daki kamu hastanelerinde görev yapan 684 sağlık çalışanıyla, psikolojik güçlendirme algısı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide sosyo-demografik faktörlerin etkisini araştırmıştır. Katılımcılara Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Kariyer Memnuniyeti Ölçeği'ni içeren 23 soruluk bir anket uygulanmıştır. Bulgular, psikolojik güçlenme algısı ile kariyer tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Özellikle, psikolojik güçlenmenin etki boyutunun kariyer tatmini üzerinde güçlü bir belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Analizler, yaş ve meslek gibi faktörlerin psikolojik güçlenme ve kariyer tatmini algılarında anlamlı farklılıklara yol açtığını, ancak cinsiyet, eğitim seviyesi ve deneyim gibi değişkenlerin belirgin bir fark yaratmadığını ortaya koymuştur. 21 yaş altındaki çalışanların ve fizyoterapistlerin psikolojik güçlenme ve kariyer tatmini algılarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Fizyoterapistlerin mesleklerini icra ederken yüksek düzeyde teknik bilgiye ihtiyaç duymalarının, bu algıları olumsuz etkileyebileceği ifade edilmiştir.

2.7. Fizyoterapistlerde Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumu

Fizyoterapistlerin mesleki tutumları, mesleki memnuniyetleri ve iş doyumları hem bireysel performansları hem de genel sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerinde kritik bir rol

oynamaktadır. Literatürde, fizyoterapistlerin mesleki tutum ve memnuniyetlerini etkileyen faktörlere dair araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar, fizyoterapistlerin çalışma ortamları, kariyer gelişim imkanları, iş yükü gibi çeşitli faktörlerin mesleki tutum ve iş doyumları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu bölümde, fizyoterapistlerin mesleki tutum, memnuniyet ve iş doyumuna yönelik yapılan araştırmaların genel bir değerlendirmesi sunulacaktır.

Taşvuran Horata (2021)'nın, Türkiye'deki fizyoterapistlerin ve öğretim elemanlarının mesleki tutum ve memnuniyet düzeylerini incelediği çalışmaya 18-65 yaş aralığında 200 katılımcı dahil etmiş ve katılımcılara Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği, Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalite Ölçeği-Kısa Formu ve Mesleki Memnuniyet Skalası içeren anketler uygulamıştır. Bulgular, mesleki tutum ile mesleki memnuniyet arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ve memnuniyeti etkileyen faktörlerin (çalışma ortamı, iletişim, gelir düzeyi gibi) mesleki tutuma da katkıda bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca mezuniyet sonrası eğitimlere katılımın artmasının ve özel sektörde çalışma oranının mesleki tutumu olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Ancak, toplam çalışma süresi ve haftalık çalışma saatleri ile mesleki tutum arasında negatif bir ilişki bulunmuş, çalışma şekline göre ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Keskin ve ark. (2021)'nin çalışmasında, fizyoterapistlerde çatışma eğilimi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. En az bir yıl deneyime sahip 202 fizyoterapistin katıldığı çalışmada Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Çatışma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlar, fizyoterapistlerin iş doyumunun orta düzeyde olduğunu ve bu duruma düşük maaş, zorlayıcı çalışma koşulları ve mesleki statü gibi faktörlerin katkıda bulunduğunu göstermiştir. İstatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmasa da erkek fizyoterapistlerin iş doyumunu puanları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim arttıkça fizyoterapistlerin çatışma eğilimlerinin azaldığı ve 30 yaş ve üzerindeki katılımcılarda bu eğilimin anlamlı şekilde düştüğü gözlemlenmiştir. Ancak, yaşın iş doyumunu anlamlı derecede etkilemediği belirtilmiştir. Genel olarak, deneyim arttıkça çatışma eğiliminin azaldığı ve iş doyumunun yükseldiği ifade edilmiştir.

Akbaba ve ark. (2018) Türkiye'deki fizyoterapistlerin iş ortamı ve koşullarının mesleki memnuniyetleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla İstanbul'daki özel ve kamu kurumlarında çalışan 204 fizyoterapist ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Katılımcılara yüz yüze uygulanan anketlerde; Katılımcı Takip Formu ve

Fizyoterapistlerin Çalışma Ortamı Memnuniyeti Anketi kullanılmıştır. Takip formunda fizyoterapistlerin çalışma süreleri, çalışma koşulları ve iş ortamına ilişkin tercihleri ile fiziksel şikayetleri detaylı olarak sorgulanmıştır. Sonuçlara göre, kamu kurumlarında çalışan fizyoterapistlerin çalışma sürelerinin özel sektöre kıyasla anlamlı derecede daha uzun olduğu belirlenmiştir. Fiziksel şikayetler açısından hem özel hem de kamu kurumlarında çalışanların en fazla boyun, sırt, bel, diz ve ayak bölgelerinde ağrı yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin mesleki memnuniyet düzeyleri, kurumsal hizmet, çalışma saatleri, motivasyon, iş birliği, iletişim ve yöneticilerin liderlik davranışları gibi tüm alt maddelerde ve toplam memnuniyet skorunda kamu kurumlarındakilere göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yakut ve Yakut (2011) çalışmasında, farklı alanlarda çalışan fizyoterapistlerin mesleki kas iskelet sistemi yaralanmaları ile yorgunluk düzeyleri ve mesleki memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. En az bir yıllık deneyime sahip 299 fizyoterapistin katıldığı bu araştırmada, katılımcılar çalışma alanlarına göre pediatri, genel fizyoterapi, ortopedi ve nöroloji olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcılara mesleğe bağlı yaralanma anketi, yorgunluk şiddeti ölçeği ve mesleki memnuniyet skalası uygulanmıştır. Sonuçlar, en yüksek yaralanma oranlarının genel fizyoterapi ve nöroloji alanlarında olduğunu göstermiştir. Ortopedi alanında çalışanların en düşük, genel fizyoterapi alanında çalışanların ise en yüksek yorgunluk seviyelerine sahip olduğu bulunmuştur. Mesleki memnuniyet açısından ise ortopedi alanında görev yapan fizyoterapistlerin daha yüksek memnuniyet seviyesine sahip oldukları, buna karşın genel fizyoterapi alanında çalışanların memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.

Latzke ve ark. (2021), Avusturya'da kamu ve özel sektörde çalışan 581 fizyoterapistin iş doyumunu ve iş düzenlemelerine göre bu doyumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Serbest çalışan fizyoterapistler genel iş doyumunu, tanınma ve özerklik alanlarında daha yüksek memnuniyet bildirirken, mentörlük ve akran desteği konusunda daha düşük memnuniyet yaşadıklarını belirtmiştir. Hem ücretli hem de serbest çalışanlar, iş-yaşam dengesi öneminin pratikte karşılanma düzeyi ile uyuşmadığını ifade etmiştir. Tanınma, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olarak öne çıkmıştır. Bu doğrultuda, ücretli çalışanlar için tanınma ve özerklik artırıcı uygulamalar önerilirken, serbest çalışanların meslektaşlarıyla etkileşim fırsatlarının artırılmasının iş doyumlarını olumlu etkileyebileceği vurgulanmıştır.

Gupta ve Joshi (2013), fizyoterapistlerin iş tatminini etkileyen faktörleri araştırdıkları çalışmalarında maaş, ilgi çekici iş ve tatmin edici işin iş tatmininde temel belirleyiciler olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki gelişim, işyerindeki kişiler arası ilişkiler ve mesleki becerilerin işte kullanılabilmesi gibi faktörlerin de iş tatminini olumlu yönde etkileyebileceği tespit edilmiştir. Çalışmanın ikinci amacı ise, fizyoterapistlerin işlerinden ne kadar memnun olduklarını değerlendirmek olarak belirlenmiş ve fizyoterapistlerin %56,4'ünün işlerinden memnun olduğu saptanmıştır. Ayrıca, erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek memnuniyet oranına sahip olduğu ve lisansüstü eğitim almış fizyoterapistlerin, lisans mezunlarına göre daha fazla tatmin yaşadığı belirlenmiştir.

Bayzid ve ark., (2019)'nın Bangladeş'in özel sektöründe çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu ve bu doyumunu etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmaya 103 mezun ve yüksek lisans mezunu fizyoterapist katılmış ve iş doyumları 4'lü Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların yarısından fazlasının işlerinden memnun olduğunu göstermiştir. Ancak, maaş yapısı ve terfi sistemi konularında memnuniyetin düşük olduğu, işyeri ortamı, izin politikası, iş güvenliği ve ilişkiler konusunda ise daha yüksek memnuniyet ifade edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca kadın katılımcılar erkeklere, genç katılımcılar ise kıdemlilere göre daha yüksek memnuniyet bildirmiştir. Çalışma sonuçlarında maaşın da iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür.

Alva ve Lobo (2016) Hindistan'daki fizyoterapistlerin iş doyumunu ve mesleki memnuniyetini değerlendirmeyi amaçladıkları çalışmada, iş doyumuna ve kariyer memnuniyetine odaklanan 15 soruluk anket kullanmıştır. En az 6 ay deneyime sahip toplam 265 fizyoterapistin yanıtları değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, katılımcıların genel iş doyumunu oranı %63,68, kariyer memnuniyeti oranı ise %56,39 olarak belirlenmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörler arasında çalışma ortamı, mesleki gelişim fırsatları ve iş yükü öne çıkarken, kariyer memnuniyetini etkileyen faktörler arasında mesleki ilerleme ve eğitim olanakları yer almaktadır. Sonuçlar, fizyoterapistlerin kariyer beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını ve bu alanda daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

Tomé ve Desouzart (2022), Portekiz'de 6 aydan fazla süreyle çalışan fizyoterapistlerin mesleki memnuniyet düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. 780 fizyoterapistte uygulanan anket sonuçlarına göre, fizyoterapistlerin %67,4'ü

mesleklerinden orta düzeyde memnun olduklarını belirtmiştir. İş içeriği memnuniyeti ile hizmet yılı arasında pozitif bir korelasyon saptanmış; düşük ücret ve genel fizyoterapi alanında çalışma ile saatte üç veya daha fazla hasta gören fizyoterapistlerin daha düşük memnuniyet seviyelerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, memnuniyetin hasta ilişkileri tarafından olumlu, kariyer ilerlemesi, maaş ve kurumsal tanınma tarafından ise olumsuz etkilendiği gözlemlenmiştir. Araştırmacılar, işverenlerin fizyoterapistlere uygun ödüller, kariyer gelişim fırsatları ve iyi mesleki koşullar sunması gerektiğini vurgulamış ve kurumların kısa süreli hasta tedavisinin kaliteyi olumsuz etkileyebileceğini belirtmişlerdir.

Kota ve ark. (2018), Japonya'nın Hiroshima bölgesinde birinci yılını tamamlayan 193 fizyoterapist üzerinde gerçekleştirdikleri kesitsel anket çalışmasında, iş doyumu ile mesleki motivasyonlar, eğitim, staj deneyimleri ve çalışma ortamı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Veriler, iki grup arasında (yüksek iş doyumu ve düşük iş doyumu) karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Çalışmaya katılan 193 fizyoterapistin 157'si yüksek iş doyumu grubunda, 36'sı ise düşük iş doyumu grubunda yer almıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışma ortamındaki rahatlık, mesleği seçme motivasyonu, okulda alınan eğitim, işin zorluğu, insanlarla doğrudan iletişimde olma, saygı duyulan eğitmenlerin varlığı, personel arasındaki iyi ilişkiler ve maaş memnuniyetinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. Çalışma Tasarımı ve Etik Kurul Onayı

Bu çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır. Çalışmanın etik onayı 30.05.2023 tarihli Pamukkale Üniversitesi Tıbbi Etik Kurulu'nun 09 sayılı kurul toplantısında alındı (Ek-1).

3.2. Çalışma Süresi

Bu çalışma Haziran 2023 ile Kasım 2024 tarihleri arasında yapıldı.

3.3. Katılımcılar

Çalışma evrenini, Denizli ve Muş illerinde görev yapan, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon alanında lisans diplomasına sahip olan ve en az bir yıllık çalışma deneyimine sahip olan fizyoterapistler oluşturdu. Bu illerde görev yapan tüm fizyoterapistlere Türkiye Fizyoterapistler Derneği il temsilcilikleri aracılığıyla çevrimiçi anket linki gönderildi. Çalışma verileri Haziran 2023 ile Şubat 2024 tarihleri arasında toplandı. Çevrimiçi anketin başında çalışma hakkında bilgileri okuyup yazılı bilgilendirilmiş onam formunu onaylayan gönüllü fizyoterapistler çalışmaya dahil edildi.

3.4. Veri Toplama Araçları

Katılımcılara Google Forms üzerinden kısa cevaplı sorulardan oluşan ortalama 10-15 dakika sürecek anket formları gönderildi. Formun ilk bölümde katılımcının; çalıştığı il, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, lisans mezuniyet yılı, klinik/uzmanlık alanı, çalıştığı kurum ve çalışma süresi ile ilişkili bilgileri ve eğitim-öğretim faaliyetleri gibi soruları içeren tanımlayıcı veriler yer almıştır. İkinci bölümde araştırmacılar tarafından hazırlanan ve mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumu ile ilişkili sorular içeren bir ankete yer verilmiştir. Bu ankette katılımcıya mesleki memnuniyeti ve yaşadığı ildeki fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetlerinin sunumuna yönelik sorular, iş yeri ve çalışma ortamı ile ilişkili sorular, diğer sağlık çalışanları ve hastalarla ilişkisini sorgulayan sorular yöneltilmiştir. “Evet”, “Kararsızım” ve “Hayır” arasında değişen üçlü Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmiştir. Araştırmacılar tarafından hazırlanan ankette yer alan maddeler literatürde bu alanda yer alan çalışmalar incelenerek hazırlanmıştır (Akbaba ve ark., 2018; Keskin ve ark., 2021; Taşvuran Horata, 2021; Yakut ve Yakut, 2011). Anketin üçüncü bölümünde Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği; dördüncü bölümünde Minnesota İş Tatmini Ölçeği, beşinci bölümünde İş Doyumu Ölçeği ve tek soruluk mesleki memnuniyet skalası yer almıştır.

3.4.1. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

Turhan ve ark. (2018) tarafından geliştirilmiş geçerli ve güvenilir bir ölçek olan Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği fizyoterapistlerin mesleklerine yönelik tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla kullanıldı. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği 35 maddeden ve mesleki tatmin, mesleğin gerektirdiği nitelikler, mesleğe yönelik genel kaygılar olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Mesleki tatmin boyutu 19, mesleğin gerektirdiği nitelikler boyutu 9 ve mesleğe yönelik genel kaygılar boyutu ise 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte iki madde (26., 30. maddeler) dışında 33 madde “1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum” şeklinde puanlanırken, iki maddenin puanlamasında tersine çevirme gerekmektedir. Her bir madde yanıtlayan kişinin kendisine uygun olup olmadığı bakımından, beşli Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en

yüksek puan 175 ve en düşük puan 35'tir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği fizyoterapistlerin mesleklerine yönelik tutumlarının olumlu olduğunu göstermektedir (Turhan ve ark. 2018)

3.4.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada, katılımcıların iş tatminlerini ölçmek için Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanıldı. Ölçeğin uzun form ve kısa form olarak versiyonları bulunmaktadır. Uzun form 20 boyut ve her boyutun altında da 5'er soru olarak toplam 100 sorudan oluşmaktadır. Boyutlar; ahlaki değerler, otorite, saygı, başarı, aktivite, yetenek ifadesi, sosyal statü, sosyal hizmet, yaratıcılık, şirket uygulama ve politikaları, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, ücret, bağımsızlık, çeşitlilik, ilerleme imkânı, teknik süpervizyon, birlikte çalışılan kişiler, sorumluluk, süpervizyon: insan ilişkileri şeklindedir (Ünsal ve Türetgen, 2005). Ölçeğin kısa formu ise uzun formun boyutlarını temsil eden 20 sorudan oluşmaktadır. Bu araştırmada kısa form kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 5'li Likert tipi bir ölçektir ve puanlaması; "hiç memnun değilim" 1 puan, "memnun değilim" 2 puan, "kararsızım" 3 puan, "memnunum" 4 puan, "çok memnunum" 5 puan şeklinde yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 olup, 60 puan nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanın 20'ye yaklaşması iş doyumunun azaldığını, 100'e yaklaşması iş doyumunun arttığını göstermektedir (Weiss ve ark. 1967).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini olmak üzere üç ayrı değerlendirme puanı sunar. İçsel tatmin; başarı, takdir edilme, işin kendisi ve sorumluluğu, terfi gibi öğelerden oluşmaktadır. Formda içsel boyut kapsamında 12 (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) soru bulunmaktadır. İçsel tatmin puanı, bu boyuta ilişkin maddelerin toplam puanının 12'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Dışsal tatmin; ücret, çalışma şartları, işletme yönetimi ve politikası, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal tatmin puanı ise, bu boyut ile ilgili 8 (5,6,12,13,14,17,18,19) maddeden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Genel tatmin puanı tüm maddelerden elde edilen toplam

puanın 20'ye bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Ulaşılan puanın “3” puandan yüksek olması yüksek iş tatminini; “3” puanın altında olması düşük iş tatminini göstermektedir (Baycan, 1985).

3.4.3. İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların işlerinden aldıkları doyumunu ölçmek Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeği kullanıldı. İş Doyumu Ölçeği 32 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte “bireysel faktörler”, “fiziksel faktörler”, “kontrol/otonomi”, “işletme politikaları”, “ücret”, “kişilerarası faktörler”, olmak üzere 6 boyut bulunmaktadır. Bireysel faktörler boyutunda 5, fiziksel faktörler boyutunda 4, kontrol/otonomi boyutunda 3, işletme politikaları boyutunda 15, ücret boyutunda 2 ve kişilerarası faktörler boyutunda 3 madde yer almaktadır. Katılımcılardan %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmiştir ve %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 olmak üzere puanlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Tezer, 2001).

3.4.4. Mesleki Memnuniyet Skalası

Katılımcıların mesleki memnuniyet düzeyleri daha önce Yakut ve Yakut (2011) ve Taşvuran Horata (2021) tarafından da kullanılmış olan mesleki memnuniyet skalası ile değerlendirilmiştir. Yanıtlayıcıların mesleki memnuniyetlerini 0-10 arası numerik skalada puanlamaları istenmiştir. “0” mesleğinden hiç memnun olmadığı, “10” ise mesleğinden çok memnun olduğu anlamına gelmektedir.

3.1.5. İstatistiksel Analiz

Veriler SPSS 24.0 (IBM SPSS Statistics 24, Armonk, NY: IBM Corp.) paket programıyla analiz edildi. Sürekli değişkenler ortalama $\pm$ standart sapma ve kategorik

değişkenler sayı ve yüzde olarak ifade edildi. İncelenen değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu için de Kolmogorov-Smirnov testi kullanıldı. Kategorik verilerin analizi için Pearson kıkare testi kullanıldı. Gruplar arası farkların belirlenmesinde normal dağılıma uygun olan verilerde bağımsız gruplar t-testi normal dağılıma uymayan verilerde ise Mann-Whitney U Testi kullanıldı. Fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının üzerinde etkisi olan faktörlerin ve bu etkilerin ne yönde olduğunun belirlenmesinde Lineer Regresyon Analizi kullanıldı. Lineer Regresyon Analizinde Denizli ilindeki katılımcıların SEGE skoru 0,923, Muş ilindeki katılımcıların SEGE skoru -1,704 olarak kaydedildi (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). Tüm istatistiklerde p değeri $p \leq 0,05$ anlamlı olarak kabul edildi.



4. BULGULAR

Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının incelenmesi ve karşılaştırılması amacıyla yapılan çalışmada Türkiye Fizyoterapistler Derneği il temsilcilikleri aracılığıyla Denizli ilinden 450, Muş ilinden 72 fizyoterapiste ulaşıldı. Denizli ilinden 102, Muş ilinden 53 fizyoterapist çevrimiçi anketin başında yer alan çalışma hakkındaki bilgileri okuyup yazılı bilgilendirilmiş onam formunu onaylayıp çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etti. Katılımcılar Grup 1 (Denizli ilinde görev yapan fizyoterapistler) ve Grup 2 (Muş ilinde görev yapan fizyoterapistler) olmak üzere iki gruba ayrıldı.

4.1. Grupların Demografik Özellikleri

Grupların yaş, mezuniyet sonrası geçen süre, çalışma yılı, haftalık çalıştığı gün sayısı, haftalık çalışma saati, aylık gelir düzeyi ve aldığı ek mesleki gelişim kursu sayısı açısından karşılaştırılması Tablo 4.1’de sunuldu. Grup 1’deki katılımcıların yaş ortalaması $28,36 \pm 5,07$ yıl, Grup 2’deki katılımcıların yaş ortalaması $29,47 \pm 4,65$ yıldır ($p>0,05$). Her iki grup arasında mezuniyet sonrası geçen süre ve çalışma yılı açısından anlamlı farklılık yoktu ($p>0,05$).

Grup 1’in haftalık çalıştığı gün sayısı ve haftalık çalışma saati Grup 2’den anlamlı düzeyde daha yüksekti ($p<0,05$). Bununla birlikte aylık gelir düzeyleri incelendiğinde, Grup 1’in aylık gelir düzeyi $18,922 \pm 10,777$ TL iken, Grup 2’nin aylık gelir düzeyi $25,866 \pm 10,509$ TL idi ve Grup 2’nin aylık gelir düzeyi anlamlı düzeyde daha yüksek bulundu ($p<0,001$). Aldığı ek mesleki gelişim kursu sayısı açısından karşılaştırıldığında

Grup 1 lehine anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001$). Grup 1'in ortalama aldığı kurs sayısı $4,07 \pm 2,03$ iken, Grup 2'nin aldığı kurs sayısı $2,83 \pm 2,23$ idi.



Tablo 4.1. Grupların yaş, mezuniyet sonrası geçen süre, çalışma yılı, haftalık çalıştığı gün sayısı, haftalık çalışma saati, aylık gelir düzeyi ve aldığı ek mesleki gelişim kursu sayısı açısından karşılaştırılması.

	Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p	Etki büyüklüğü
	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)		
Yaş	28,36 ± 5,07 (22-45)	27 (25-31)	29,47 ± 4,65 (22-43)	28 (26-33)	0,064 (z=-1,855)	-0,149
Mezuniyet sonrası geçen süre (yıl)	6,48 ± 5,04 (1-24)	5 (3-8,25)	6,57 ± 4,27 (1-21)	6 (3,5-9)	0,435 (z=-0,781)	-0,063
Çalışma yılı	5,15 ± 5,20 (0-23)	4 (1-7)	5,40 ± 4,37 (1-21)	4 (2-8)	0,226 (z=-1,211)	-0,097
Haftalık çalıştığı gün sayısı	5,28 ± 0,90 (0-6)	5 (5-6)	5,02 ± 0,54 (3-7)	5 (5-5)	<0,001 (z=-3,612)	-0,290
Haftalık çalışma saati	40,91 ± 10,64 (0-72)	40 (40-45)	38,87 ± 5,51 (16-56)	40 (40-40)	0,002 (z=-3,127)	-0,251
Aylık gelir düzeyi (TL)	18922 ± 10777 (0-55000)	15000 (12000-25000)	25866 ± 10509 (11402-60000)	21000 (18500-33000)	<0,001 (z=-4,388)	-0,352
Aldığı ek mesleki gelişim kursu sayısı	4,07 ± 2,03 (0-9)	4 (3-6)	2,83 ± 2,23 (0-9)	2 (1-5)	<0,001 (z=3,372)	0,271

z: Mann-Whitney U testi, IQR: Çeyrekler arası açıklık, X: Ortalama, SS: Standart sapma

Grupların kategorik değişkenler açısından karşılaştırılması Tablo 4.2’de verildi. Grup 1’in %68,6’sı (n=70) kadın, %31,4’ü (n=32) erkek katılımcılardan; Grup 2’nin %35,8’i (n=19) kadın, %64,2’si (n=34) erkek katılımcılardan oluşmaktaydı ($p<0,001$). Eğitim durumu, medeni durum, fizyoterapi lisans eğitimi öncesi mesleki yeterlilikler ve çalışma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılık yoktu ($p>0,05$).

Grup 1’deki katılımcıların %96,1’i, Grup 2’deki katılımcıların %92,5 çalışıyordu ($p=0,333$). Gruplar klinik/uzmanlık alanı açısından incelendiğinde Grup 1 en sık sırasıyla ortopedi ve travmatoloji (%62,7), pediatri (%53,9) ve nöroloji (%51) alanında uzmanlaşmıştı. Grup 2 sırasıyla pediatri (%54,7) ve nöroloji (%54,7) ile ortopedi ve travmatoloji (%43,4) alanında uzmanlaşmıştı. Çalışılan kurum açısından incelendiğinde Grup 1’deki fizyoterapistlerin %34,3’ü (n=35), Grup 2’deki fizyoterapistlerin %3,8’i (n=2) fizyoterapi ve danışmanlık merkezlerinde; Grup 1’deki fizyoterapistlerin %22,5’i (n=23) Grup 2’deki fizyoterapistlerin %52,8’i (n=28) özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, Grup 1’deki fizyoterapistlerin %13,7 si (n=14), Grup 2’deki fizyoterapistlerin %17’si (n=9) devlet hastanesinde çalışmakta idi ($p<0,001$).

Gruplar arasında hasta tedavisi için ayrılan günlük çalışma süresinin yüzdelik dağılımında anlamlı fark yoktu ($p>0,05$). Bununla birlikte Grup 1’de hasta tedavisi yapmadığını belirten fizyoterapistlerin oranı %3,9 (n=4), Grup 2’de ise %18,9 (n=10) idi. Grup 1’deki fizyoterapistlerin %18,6’sı (n=19) günlük çalışma süresinin tamamında hasta tedavisi yaptığını belirtirken, Grup 2’de bu oran %11,3 (n=6) idi.

Grup 1’deki fizyoterapistlerin %93,1’i (n=93,1) çalıştıkları ilde mezuniyet sonrası eğitimlerin gerçekleştiriliyor mu sorusuna evet yanıtını verirken Grup 2’de evet yanıtını veren fizyoterapistlerin oranı %3,8 (n=2) idi. Grup 1’deki fizyoterapistlerin %13,8’i (n=14), Grup 2’deki fizyoterapistlerin %15,1’i (n=8)’i eğitim öğretim faaliyetlerinde eğitmen olarak görev almaktaydı ($p=0,817$). Grup 1’deki fizyoterapistler: üniversitede ön lisans/lisans ve/veya yüksek lisans düzeyindeki programlarda (n=1), sürekli mesleki gelişim için bağımsız kurslarda (n=9), osteopati eğitiminde (n=1), ilkyardım eğitici eğitmeni (n=1) ve kişisel gelişim alanında (n=2) eğitmen olarak görev yapmaktaydı. Grup 2’deki fizyoterapistler: üniversitede ön lisans/lisans ve/veya yüksek lisans düzeyindeki programlarda (n=5), sürekli mesleki gelişim için bağımsız kurslarda (n=3) eğitmen olarak görev yapmaktaydı.

Tablo 4.2. Grupların kategorik değişkenler açısından karşılaştırılması.

		Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p
		n	%	n	%	
Cinsiyet	Kadın	70	68,6	19	35,8	<0,001 ($\chi^2=15,327$)
	Erkek	32	31,4	34	64,2	
Eğitim Durumu	Lisans	89	87,3	42	79,2	0,083 ($\chi^2=4,744$)
	Yüksek Lisans	12	11,8	7	13,2	
	Doktora	1	1	4	7,5	
Medeni Durum	Evli	38	37,3	26	49,1	0,157 ($\chi^2=2,004$)
	Bekar	64	62,7	27	50,9	
Fizyoterapi lisans eğitimi öncesi mesleki yeterlilikler (mezun olduğu ön lisans programları)	Herhangi bir ön lisans programından mezun değil	97	95,1	51	96,2	0,714 ($\chi^2=0,106$)
	Sağlık/Fizik Tedavi Teknikeri	5	4,9	2	3,8	
Çalışma Durumu	Çalışıyor	98	96,1	49	92,5	0,333 γ
	Şu anda çalışmıyor	4	3,9	4	7,5	
Klinik/Uzmanlık Alanı	Ortopedi ve travmatoloji	64	62,7	23	43,4	-
	Nöroloji	52	51	29	54,7	
	Geriatric	22	21,6	7	13,2	
	Önleme ve halk sağlığı	6	5,9	6	11,3	
	Pediatric	55	53,9	29	54,7	
	Jinekoloji ve üroloji	4	3,9	3	5,7	
	Göğüs hastalıkları ve kardiyoloji	7	6,9	6	11,3	
	İş sağlığı ve güvenliği	3	2,9	2	3,8	
	Onkoloji	2	2	2	3,8	
	Yoğun bakım	6	5,9	7	13,2	
	Lenf ödem terapisi	1	1	1	1,9	
	Temporomandibular eklem	1	1	-	-	
	Spor fizyoterapisi	1	1	-	-	
	Genel fizyoterapi ve rehabilitasyon	3	3	3	5,7	
	Manuel terapi ve pilates reformer	1	1	-	-	
Çalıştığı Kurum	Fizyoterapi ve danışmanlık merkezi	35	34,3	2	3,8	-
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	23	22,5	28	52,8	
	Devlet hastanesi	14	13,7	9	17	
	Özel hastane	10	9,8	-	-	
	Tıp merkezi	8	7,8	-	-	
	Üniversite hastanesi	3	2,9	-	-	
	Akademisyen	1	1	9	17	
	Toplum sağlığı merkezi	1	1	1	1,9	
	Gençlik spor il müdürlüğü	1	1	-	-	
	Spor kulübü	1	1	-	-	
	Rehberlik ve araştırma merkezi	1	1	-	-	
	Reformer pilates stüdyosu	1	1	-	-	

n: sayı, %: yüzde, χ^2 : Ki-kare test değeri, γ : Fisher kesin ki-kare testi.

Tablo 4.2. Devam Grupların kategorik değişkenler açısından karşılaştırılması.

		Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p
		n	%	n	%	
Hasta tedavisi günlük çalışma süresinin yüzde kaçını oluşturuyor?	Hasta tedavisi yapmıyorum	4	3,9	10	18,9	0,116 ($\chi^2=16,137$)
	%10	4	3,9	2	3,8	
	%20	6	5,9	1	1,9	
	%30	4	3,9	1	1,9	
	%40	3	2,9	-	-	
	%50	8	7,8	3	5,7	
	%60	4	3,9	4	7,5	
	%70	15	14,7	9	17	
	%80	20	19,6	7	13,2	
	%90	15	14,7	10	18,9	
	%100	19	18,6	6	11,3	
Çalıştığı ilde mezuniyet sonrası eğitimler gerçekleştiriliyor mu?	Evet	95	93,1	2	3,8	0,001 ($\chi^2=118,941$)
	Hayır	7	6,9	51	96,2	
Eğitmen olduğu eğitim öğretim faaliyeti var mı?	Yok	88	86,3	45	84,9	0,817 ($\chi^2=0,054$)
	Var	14	13,7	8	15,1	

n: sayı, %: yüzde, χ^2 : Ki-kare test değeri.

4.2. Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumuna İlişkin Araştırmacılar Tarafından Hazırlanan Anket Formu Sonuçları

Mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formunun sonuçları Tablo 4.3'te verildi.

Grup 1'deki fizyoterapistlerin %63,7'si (n=65), Grup 2'deki fizyoterapistlerin %51'i (n=27) mesleklerinden memnun olduğunu (p=0,106); Grup 1'deki fizyoterapistlerin %39,2'si (n=40), Grup 2'deki fizyoterapistlerin %13,2'si (n=7) yeniden seçme şansı verilseydi yine fizyoterapist olmak istediğini belirtti (p=0,002).

Grup 1'deki fizyoterapistlerin %33,3'ü (n=34) "çalıştığım ilde hasta başına düşen fizyoterapist sayısı yeterlidir" ifadesine "evet" yanıtını verirken bu oran Grup 2'de %7,5 (n=4) idi (p=0,001). "Çalıştığım ilde ayaktan fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir" ifadesine Grup 1'deki fizyoterapistlerin %49'u (n=50) "evet" yanıtını verirken Grup 2'deki fizyoterapistlerin %17'si (n=9) "evet" yanıtını verdi (p<0,001). "Çalıştığım ilde yataklı fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir" ifadesine Grup 1'deki fizyoterapistlerin %29,4'ü (n=30) "evet" yanıtını verirken Grup 2'de bu oran %9,4 (n=5) olarak belirlendi (p=0,009).

"Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapi hizmetine nasıl ulaşılacağını bilirler" ifadesine Grup 1'deki fizyoterapistlerin %49 (n=50)'u, Grup 2'deki fizyoterapistlerin %15,1'i (n=8) "evet" yanıtını verdi (p<0,001). Grup 1'deki fizyoterapistlerin %40,2'si (n=41) "Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin diğer tedavilerin bir parçası olduğunu düşünürler" ifadesine "evet" derken, Grup 2'de bu oran %20,8 (n=11) olarak belirlendi (p=0,005). "Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin tedavi açısından fayda sağladığını düşünürler" ifadesine ise Grup 1'deki fizyoterapistlerin %65,7'si (n=67), Grup 2'deki fizyoterapistlerin ise %39,6'sı (n=21) "evet" cevabını verdi (p=0,001).

Gösterilen ilgi ve özenin danışanlar/hastalar tarafından takdir edilme durumuna bakıldığında Grup 1'deki fizyoterapistlerin %92,2'si (n=94) olumlu yanıt verirken Grup 2'de bu oran %66 (n=35) idi (p<0,001). "İşyerimde mesleğime yönelik edindiğim becerileri/tedavi yöntemlerini hastalarda etkili şekilde kullanabiliyorum" ifadesine Grup 1'deki fizyoterapistlerin %68,6'sı (n=70) olumlu yanıt verirken bu oran Grup 2'de %41,5 (n=22) olarak belirlendi (p=0,004). Grup 1'deki fizyoterapistlerin %63,7'si (n=16) "hastalarım hakkında bilgi alışverişi için ilgili hekim ile iletişim kurabiliyorum" ifadesine

katılırken bu oran Grup 2’de %30,2 (n=16) idi ($p<0,001$). “İşyerimde hastaların tedavisi açısından etkili olabilecek olan hasta epikrizine ulaşabiliyorum” ifadesine Grup 1’deki fizyoterapistlerin %73,5’i (n=75) olumlu yanıt verirken Grup 2’deki fizyoterapistlerin %47,2’si (n=25) olumlu yanıt verdi ($p=0,005$). Grup 1’i oluşturan fizyoterapistlerin %59,8’i (n=61), Grup 2’yi oluşturan fizyoterapistlerin ise %67,9’u (n=36) maaşlarından memnun olmadıklarını belirtmiştir ve maaş memnuniyetleri açısından Grup 2 lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,040$).

Her iki grup arasında “çalıştığım ilde diğer sağlık çalışanları tarafından eşit muamele görüyorum”, “çalıştığım ilde iş unvanıma topluluktaki diğer kişiler tarafından saygı duyulur”, “çalıştığım ilde işim hakkında başkalarıyla konuşmaktan kaçınmaya çalışırım”, “işyerimde kullanmama izin verilen teknikler tedavi planı oluştururken beni kısıtlıyor”, “işyerimde yıllık izin ve tatillerimi rahatlıkla kullanabilirim”, “hastalarımı değerlendirmek için yeterince fırsat bulabiliyorum”, “hastaların tedavisi hakkında meslektaşlarımla fikir alışverişinde bulunabiliyorum” maddelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$).

Tablo 4.3. Mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formunun gruplar arası karşılaştırılması

		Grup 1 (n=102)			Grup 2 (n=53)			p
		Hayır n (%)	Kararsızım n (%)	Evet n (%)	Hayır n (%)	Kararsızım n (%)	Evet n (%)	
1.	Mesleğimden memnunum	12 (11,8)	25 (24,5)	65 (63,7)	13 (24,5)	13 (24,5)	27 (51)	0,106 ($\chi^2=4,483$)
2.	Yeniden seçme şansı verilseydi, yine fizyoterapist olmak isterdim.	33 (32,4)	29 (28,4)	40 (39,2)	29 (54,7)	17 (32,1)	7 (13,2)	0,002 ($\chi^2=12,297$)
3.	Çalıştığım ilde diğer sağlık çalışanları tarafından eşit muamele görüyorum.	35 (34,3)	25 (24,5)	42 (41,2)	22 (41,5)	15 (28,3)	16 (30,2)	0,404 ($\chi^2=1,811$)
4.	Çalıştığım ilde hasta başına düşen fizyoterapist sayısı yeterlidir.	42 (41,2)	26 (25,5)	34 (33,3)	43 (81,1)	6 (11,3)	4 (7,5)	<0,001 ($\chi^2=23,005$)
5.	Çalıştığım ilde ayaktan fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir.	33 (32,4)	19 (18,6)	50 (49)	37 (69,8)	7 (13,2)	9 (17)	<0,001 ($\chi^2=20,852$)
6.	Çalıştığım ilde yataklı fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir.	52 (51)	20 (19,6)	30 (29,4)	39 (73,6)	9 (17)	5 (9,4)	0,009 ($\chi^2=9,329$)
7.	Çalıştığım ilde iş unvanıma topluluktaki diğer kişiler tarafından saygı duyulur.	31 (30,4)	21 (20,6)	50 (49)	11 (20,8)	14 (26,4)	28 (52,8)	0,402 ($\chi^2=1,821$)
8.	Çalıştığım ilde işim hakkında başkalarıyla konuşmaktan kaçınmaya çalışırım.	67 (65,7)	17 (16,7)	18 (17,6)	38 (71,7)	8 (15,1)	7 (13,2)	0,717 ($\chi^2=0,666$)
9.	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapi hizmetine nasıl ulaşılacağını bilirler.	25 (24,5)	27 (26,5)	50 (49)	34 (64,2)	11 (20,8)	8 (15,1)	<0,001 ($\chi^2=25,591$)
10.	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin diğer tedavilerin bir parçası olduğunu düşünürler.	22 (21,6)	39 (38,2)	41 (40,2)	24 (45,3)	18 (34)	11 (20,8)	0,005 ($\chi^2=10,712$)

n: sayı, %: yüzde, χ^2 : Ki-kare test değeri, γ : Fisher kesin ki-kare testi

Tablo 4.3.Devam Mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formunun gruplar arası karşılaştırılması

		Grup 1 (n=102)			Grup 2 (n=53)			p
		Hayır	Kararsızım	Evet	Hayır	Kararsızım	Evet	
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
11.	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin tedavi açısından fayda sağladığını düşünürler.	8 (7,8)	27 (26,5)	67 (65,7)	14 (26,4)	18 (34)	21 (39,6)	0,001 ($\chi^2=13,323$)
12.	Çalıştığım ilde danışanlar/hastalar onlara gösterdiğim ilgi/özeni takdir ederler.	-	8 (7,8)	94 (92,2)	6 (11,3)	12 (22,6)	35 (66)	<0,001 γ
13.	İşyerimde kullanmama izin verilen teknikler tedavi planı oluştururken beni kısıtlıyor.	57 (55,9)	20 (19,6)	25 (24,5)	21 (39,6)	13 (24,5)	19 (35,8)	0,149 ($\chi^2=3,809$)
14.	İşyerimde mesleğime yönelik edindiğim becerileri/tedavi yöntemlerini hastalarda etkili şekilde kullanabiliyorum.	14 (13,7)	18 (17,6)	70 (68,6)	12 (22,6)	19 (35,8)	22 (41,5)	0,004 ($\chi^2=10,815$)
15.	İşyerimde yıllık izin ve tatillerimi rahatlıkla kullanabilirim.	20 (19,6)	17 (16,7)	65 (63,7)	16 (30,2)	9 (17)	28 (52,8)	0,305 ($\chi^2=2,373$)
16.	Hastalarımı değerlendirmek için yeterince fırsat bulabiliyorum.	18 (17,6)	15 (14,7)	69 (67,6)	13 (24,5)	12 (22,6)	28 (52,8)	0,191 ($\chi^2=3,310$)
17.	Hastalarım hakkında bilgi alışverişi için ilgili hekim ile iletişim kurabiliyorum.	21 (20,6)	16 (15,7)	65 (63,7)	24 (45,3)	13 (24,5)	16 (30,2)	<0,001 ($\chi^2=16,290$)
18.	İşyerimde hastaların tedavisi açısından etkili olabilecek olan hasta epikrizine ulaşabiliyorum.	13 (12,7)	14 (13,7)	75 (73,5)	13 (24,5)	15 (28,3)	25 (47,2)	0,005 ($\chi^2=10,604$)
19..	Hastaların tedavisi hakkında meslektaşlarımla fikir alışverişinde bulunabiliyorum.	5 (4,9)	5 (4,9)	92 (90,2)	6 (11,3)	4 (7,5)	43 (81,1)	0,250 γ
20.	Maaşımdan memnunum.	61 (59,8)	24 (23,5)	17 (16,7)	36 (67,9)	4 (7,5)	13 (24,5)	0,040 ($\chi^2=6,413$)

n: sayı, %: yüzde, χ^2 : Ki-kare test değeri, γ : Fisher kesin ki-kare testi

4.3. Grupların Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi

Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği sonuçları Tablo 4.4'te verildi. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nin mesleki tatmin (Grup 1: $71,77 \pm 10,56$, Grup 2: $67,89 \pm 9,85$), mesleğin gerektirdiği nitelikler (Grup 1: $37,22 \pm 3,70$, Grup 2: $35,85 \pm 4,41$) ve mesleğe yönelik genel kaygılar alt boyutlarında (Grup 1: $24,88 \pm 3,62$, Grup 2: $23,40 \pm 3,43$) Grup 1 lehine anlamlı farklılık gözlemlendi ($p \leq 0,05$). Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin toplam puanı açısından karşılaştırma yapıldığında ise Grup 1'in ortalama puanı $133,87 \pm 16,35$ iken, Grup 2'nin ortalama puanı $127,13 \pm 16,26$ idi ve Grup 1 lehine anlamlı farklılık saptandı ($p=0,016$).

Tablo 4.4. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.

	Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p	Etki büyüklüğü
	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)		
Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği						
Mesleki Tatmin	71,77±10,56 (42,00-89,00)	72,00 (65,75-81,00)	67,89±9,85 (39,00-88,00)	68,00 (61,00-75,50)	0,028 (t=2,223)	0,376
Mesleğin Gerektirdiği Nitelikler	37,22±3,70 (27,00-43,00)	38,00 (34,75-40,00)	35,85±4,41 (20,00-43,00)	36,00 (34,00-39,00)	0,043 (t=2,042)	0,346
Mesleğe Yönelik Genel Kaygılar	24,88±3,62 (15,00-34,00)	25,00 (23,00-27,00)	23,40±3,43 (16,00-30,00)	24,00 (21,00-26,00)	0,027 (z=-2,217)	-0,178
Toplam	133,87±16,35 (86,00-163,00)	134,00 (123,75-148,00)	127,13±16,26 (76,00-159,00)	129,00 (115,50-138,50)	0,016 (t=2,440)	0,413

t: Bağımsız Gruplarda t-testi, z: Mann-Whitney U testi, IQR: Çeyrekler arası açıklık, X: Ortalama, SS: Standart sapma

4.4. Grupların Minnesota İş Tatmin Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi

Minnesota İş Tatmin Ölçeği iç doyum, dış doyum ve genel doyum olarak üç alt kategoride incelendi. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinde ulaşılan puanın “3” puandan yüksek olması yüksek iş tatminini; “3” puanın altında olması düşük iş tatminini göstermektedir. Her iki grubun da içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum puanları açısından gruplar arası farklılık olmadan yüksek iş doyum seviyelerine sahip olduğu saptandı. ($p>0,05$) (Tablo 4.5).



Tablo 4.5. Katılımcıların Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.

	Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p	Etki büyüklüğü
	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği						
İç Doyum	3,53 ± 0,62 (1,33-4,92)	3,58 (3,16-3,93)	3,30 ± 0,72 (1,25-4,58)	3,42 (2,79-3,92)	0,110 (z=1,600)	0,129
Dış Doyum	3,04 ± 0,83 (1,13-5)	3 (2,38-3,63)	3,06 ± 0,76 (1,13-4,63)	3,25 (2,50-3,63)	0,880 (t=-0,151)	-0,026
Genel Doyum	3,34 ± 0,66 (1,40-4,95)	3,38 (2,99-3,81)	3,20 ± 0,71 (1,40-4,50)	3,35 (2,73-3,80)	0,246 (t=1,165)	0,197

t: Bağımsız Gruplarda t-testi, z: Mann-Whitney U testi, IQR: Çeyrekler arası açıklık, X: Ortalama, SS: Standart sapma

4.5. Grupların İş Doyumu Ölçeği Sonuçlarının İncelenmesi

Grupların İş Doyumu Ölçeği sonuçları Tablo 4.6’da gösterildi. İş Doyumu Ölçeğinin işletme politikaları, bireysel faktörler, ücret, kişiler arası ilişkiler alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Fiziksel koşullar ($p<0,001$) ve kontrol otonomi ($p=0,035$) alt boyutları açısından ise Grup 1 lehine anlamlı farklılık bulundu. Grup 1’in İş Doyumu Ölçeği toplam puanı $99,29 \pm 33,89$ iken Grup 2’nin $89,66 \pm 28,38$ idi ve gruplar arasında anlamlı farklılık yoktu ($p=0,218$).



Tablo 4.6. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.

	Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p	Etki büyüklüğü
	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)		
İş Doyumu Ölçeği						
İşletme Politikaları	42,69 ± 18,39 (15-75)	39 (29,75-60,25)	39,30 ± 14,28 (15-75)	40 (29-48)	0,514 (z=-0,653)	-0,052
Bireysel Faktörler	17,52 ± 5,34 (5-25)	17,50 (14-21,25)	15,81 ± 5,37 (5-25)	17 (11-19,50)	0,102 (z=-1,637)	-0,131
Fiziksel Koşullar	13,16 ± 4,20 (4-20)	13 (11-16)	10,87 ± 3,46 (4-20)	11 (8,5-13)	<0,001 (z=-3,395)	-0,273
Kontrol Otonomi	10,68 ± 3,48 (3-15)	11 (9-14)	9,43 ± 3,39 (3-15)	10 (7-12)	0,035 (t=2,127)	0,360
Ücret	4,78 ± 2,32 (2-10)	4 (3-7)	4,58 ± 1,78 (2-10)	4 (3-6)	0,585 (t=0,547)	0,090
Kişiler Arası İlişkiler	10,47 ± 3,17 (3-15)	11 (8,75-13)	9,66 ± 2,92 (3-15)	10 (8-12)	0,123 (t=1,551)	0,263
Toplam	99,29 ± 33,89 (32-160)	93 (76,25-128)	89,66 ± 28,38 (32-157)	92 (72,50-107)	0,218 (z=-1,232)	-0,099

t: Bağımsız Gruplarda t-testi, IQR: Çeyrekler arası açıklık, z: Mann-Whitney U testi, , X: Ortalama, SS: Standart sapma

4.6. Grupların Mesleki Memnuniyet Puanlarının İncelenmesi

Grup 1'in ortalama mesleki memnuniyet puanı $5,97 \pm 2,88$ iken Grup 2'nin ortalama mesleki memnuniyet puanı $4,92 \pm 2,49$ idi ve mesleki memnuniyet düzeyleri açısından Grup 1 lehine anlamlı farklılık tespit edildi ($p=0,027$) (Tablo 4.7).



Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Memnuniyet puanlarının gruplar arası karşılaştırılması.

	Grup 1 (n=102)		Grup 2 (n=53)		p	Etki büyüklüğü
	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)	X ± SS (Min-Max)	Medyan (IQR 25-75)		
Mesleki Memnuniyet	5,97 ± 2,88 (0-10)	6 (4-8)	4,92 ± 2,49 (0-10)	6 (3,5-6)	0,027 (t=2,239)	0,379

t: Bağımsız Gruplarda *t*-testi, IQR: Çeyrekler arası açıklık, X: Ortalama, SS: Standart sapma

4.7. Grupların Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Tablo 4.8’de grupların Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanını etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan lineer regresyon analizi sunuldu. Çoklu regresyon analizine göre cinsiyet, haftalık çalışma günü sayısı, aldığı kurs sayısı, aylık gelir düzeyi, Minnesota İş Tatmin Ölçeği - genel doyum, İş Doyumu Ölçeği toplam, mesleki memnuniyet puanı ve SEGE skoru değişkenlerinin Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı üzerinde etkili olduğu belirlendi ($\Delta R^2=46,9$, $p<0,001$). Bu değişkenlerin Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı üzerine etkilerine bakıldığında; Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı, mesleki memnuniyet ve cinsiyet değişkenlerinin anlamlı etkisinin olduğu saptanırken ($p<0,05$) diğer değişkenlerin etkisinin olmadığı tespit edildi ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olan değişkenlerin Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı üzerine etkileri büyüklük olarak kıyaslandığında; Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı ($\beta=0,383$, $p=0,001$), mesleki memnuniyet ($\beta=0,353$, $p=0,001$) ve cinsiyet ($\beta=0,177$, $p=0,007$) olarak sıralandığı tespit edildi. Lineer regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etki büyüklüğü olarak sıralandığı zaman Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum ve mesleki memnuniyet puanlarının artışı Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanını artırıcı yönde etki oluşturmaktadır. Diğer yandan erkek cinsiyetin Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanını azaltıcı yönde etki oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.8. Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam tutum puanını etkileyen faktörler (değişkenler).

	ΔR^2	F	β	t	p value
	0,469	17,913			<0,001
Cinsiyet (erkek)			-0,177	-2,724	0,007
Haftalık çalışma günü sayısı			0,090	1,465	0,145
Aldığı kurs sayısı			0,036	0,577	0,565
Aylık gelir düzeyi			-0,095	-1,488	0,139
Minnesota İş Tatmin Ölçeği - genel doyum			0,383	3,948	0,001
İş Doyumu Ölçeği – toplam			-0,047	-0,526	0,600
Mesleki Memnuniyet			0,353	4,279	0,001
SEGE skoru			-0,004	-0,062	0,951

p value: Lineer Regresyon analizi sonuçları, ΔR^2 : Ek varyans oranı, F: Model anlamlılık testi, β : Regresyon katsayısı, t : t testi istatistiği

4.8. Grupların Minnesota İş Tatmin Ölçeği Genel Doyum Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Grupların Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanını etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan lineer regresyon analizi Tablo 4.9’da sunuldu. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre cinsiyet, haftalık çalışma günü sayısı, aldığı kurs sayısı, aylık gelir düzeyi, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam, İş Doyumu Ölçeği toplam, mesleki memnuniyet puanı ve SEGE skoru değişkenlerinin Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı üzerinde etkili olduğu belirlendi ($\Delta R^2=64,8$, $p<0,001$). Bu değişkenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı üzerindeki etkileri incelendiğinde, İş Doyumu Ölçeği toplam, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam ve mesleki memnuniyet değişkenlerinin anlamlı etkilerinin olduğu belirlendi ($p<0,05$). Diğer değişkenlerin ise etkisinin olmadığı saptandı ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olan değişkenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı üzerine etkileri büyüklük olarak kıyaslandığında; İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($\beta=0,485$, $p=0,001$), Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ($\beta=0,254$, $p=0,001$) ve mesleki memnuniyet puanı ($\beta=0,233$, $p=0,001$) olarak sıralandığı tespit edildi. Lineer regresyon analizi sonuçlarına göre etki büyüklüğü açısından sıralandığı zaman İş Doyumu Ölçeği toplam puanı, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ve mesleki memnuniyet puanlarının artışı Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanını artırıcı yönde etki oluşturmaktadır.

Tablo 4.9. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Genel Doyum puanını etkileyen faktörler (değişkenler).

	ΔR^2	F	β	<i>t</i>	<i>p</i> value
	0,648	36,190			<0,001
Cinsiyet (erkek)			-0,047	-0,863	0,390
Haftalık çalışma günü sayısı			-0,009	-0,172	0,863
Aldığı kurs sayısı			0,056	1,109	0,269
Aylık gelir düzeyi			-0,014	-0,260	0,795
Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği- toplam			0,254	3,948	0,001
İş Doyumu Ölçeği - toplam			0,485	7,974	0,001
Mesleki Memnuniyet			0,233	3,390	0,001
SEGE skoru			-0,100	-1,768	0,079

p value: Lineer Regresyon analizi sonuçları, ΔR^2 : Ek varyans oranı, F: Model anlamlılık testi, β : Regresyon katsayısı, *t*: *t* testi istatistiği

4.9. Grupların İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Grupların İş Doyumu Ölçeği toplam puanını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan lineer regresyon analizi Tablo 4.10’da sunuldu. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre cinsiyet, haftalık çalışma günü sayısı, aldığı kurs sayısı, aylık gelir düzeyi, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum, mesleki memnuniyet ve SEGE skoru değişkenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=54,4$, $p<0,001$). Bu değişkenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanı üzerine etkilerine bakıldığında; Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı ve mesleki memnuniyet değişkenlerinin anlamlı etkisinin olduğu saptanırken ($p<0,05$) diğer değişkenlerin etkisinin olmadığı gözlemlendi ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olan değişkenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanı üzerindeki etkilerinin büyüklüğü incelendiğinde; Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum skoru ($\beta=0,628$, $p=0,001$) ve mesleki memnuniyet puanı ($\beta=0,187$, $p=0,020$) olarak sıralandı. Lineer regresyon analizi sonuçları incelendiğinde etki büyüklüğü olarak sıralandığı zaman Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum skoru ve mesleki memnuniyet puanlarındaki artışın İş Doyumu Ölçeği toplam puanını artırıcı yönde etki oluşturduğu saptanmıştır.

Tablo 4.10. İş Doyumu Ölçeği toplam puanını etkileyen faktörler (değişkenler).

	ΔR^2	F	β	<i>t</i>	<i>p</i> value
	0,544	23,834			<0,001
Cinsiyet (erkek)			0,034	0,556	0,579
Haftalık çalışma günü sayısı			0,063	1,093	0,276
Aldığı kurs sayısı			-0,065	-1,135	0,258
Aylık gelir düzeyi			0,046	0,778	0,438
Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği- toplam			-0,040	-0,526	0,600
Minnesota İş Tatmin Ölçeği - genel doyum			0,628	7,974	0,001
Mesleki Memnuniyet			0,187	2,354	0,020
SEGE skoru			0,091	1,410	0,161

p value: Lineer Regresyon analizi sonuçları, ΔR^2 : Ek varyans oranı, F: Model anlamlılık testi, β : Regresyon katsayısı, *t*: *t* testi istatistiği

4.10. Grupların Mesleki Memnuniyet Puanını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Grupların Mesleki Memnuniyet puanını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan lineer regresyon analizi Tablo 4.11’de sunuldu. Çoklu regresyon analizine göre cinsiyet, haftalık çalışma günü sayısı, aldığı kurs sayısı, aylık gelir düzeyi, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam, İş Doyumu Ölçeği toplam, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum ve SEGE skoru değişkenlerinin mesleki memnuniyet puanı üzerinde etkili olduğu saptandı ($\Delta R^2=52,3$, $p<0,001$). Bu değişkenlerin mesleki memnuniyet puanı üzerine etkilerine bakıldığında; Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum, İş Doyumu Ölçeği toplam, SEGE skoru ve aylık gelir düzeyi değişkenlerinin anlamlı etkisinin olduğu saptanırken ($p<0,05$) diğer değişkenlerin etkisinin olmadığı gözlemlendi ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olan değişkenlerin mesleki memnuniyet puanı üzerine etkileri büyüklük olarak kıyaslandığında; Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ($\beta=0,318$, $p=0,001$), Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum skoru ($\beta=0,316$, $p=0,001$), İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($\beta=0,196$, $p=0,020$), SEGE skoru ($\beta=0,138$, $p=0,037$) ve aylık gelir düzeyi ($\beta=0,129$, $p=0,034$) olarak sıralandığı tespit edildi. Lineer regresyon analizi sonuçlarına göre etki büyüklüğü olarak sıralandığı zaman Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum skoru, İş Doyumu Ölçeği toplam skoru, SEGE skoru ve aylık gelir artışının mesleki memnuniyet puanını artırıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.11. Mesleki memnuniyet puanını etkileyen faktörler (değişkenler).

	ΔR^2	F	β	t	p value
	0,523	21,932			<0,001
Cinsiyet (erkek)			0,036	0,576	0,566
Haftalık çalışma günü sayısı			-0,112	-1,931	0,055
Aldığı kurs sayısı			-0,051	-0,865	0,389
Aylık gelir düzeyi			0,129	2,137	0,034
Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği- toplam			0,318	4,279	0,001
İş Doyumu Ölçeği - toplam			0,196	2,354	0,020
Minnesota İş Tatmin Ölçeği - genel doyum			0,316	3,390	0,001
SEGE skoru			0,138	2,109	0,037

p value: Lineer Regresyon analizi sonuçları, ΔR^2 : Ek varyans oranı, F: Model anlamlılık testi, β : Regresyon katsayısı, t : t testi istatistiği

5. TARTIŞMA

Sağlık profesyonellerinin önemli bir bölümünü oluşturan fizyoterapistler, insanların maksimum hareket ve fonksiyonel yeteneklerini geliştiren, koruyan ve geri kazandıran hizmetler sunar. Fizyoterapistlik mesleği, bireylerle sürekli etkileşim halinde olma ve kişiselleştirilmiş tedavi planları oluşturma gerekliliği sebebiyle hem zihinsel hem de fiziksel olarak sürekli aktif olmayı gerektiren bir meslektir (Taşvuran Horata, 2021). Bu nedenle fizyoterapistlerin mesleklerini severek yapabilmeleri için iş doyumlarının ve mesleki memnuniyetlerinin yüksek seviyede olması, mesleklerine karşı tutumlarının olumlu olması önemlidir. Bu çalışma sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Çalışmaya Denizli ilinden 102, Muş ilinden 53 gönüllü fizyoterapist katıldı.

Literatürdeki iş doyumunu, mesleki memnuniyet ve tutum ile ilgili sağlık profesyonelleri üzerine yapılan çalışmalar genellikle hemşireler ve ebeler gibi sağlık profesyonellerine odaklanmış, fizyoterapistler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar nispeten sınırlı kalmıştır. Bu çalışmada, Denizli ve Muş illerindeki fizyoterapistlerin mesleki tutumları, iş doyumları ve mesleki memnuniyetleri incelenmiştir.

Çalışmamıza gönüllü katılım sağlayan fizyoterapistlerin demografik ve mesleki özellikleri incelendiğinde her iki grup arasında yaş ortalaması, mezuniyet sonrası geçen süre ve çalışma yılı bakımından açısından anlamlı bir farklılık bulunmadı. Bu sonuçlar fizyoterapistlerin benzer kariyer sürecine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Denizli'deki fizyoterapistlerin haftalık çalıştığı gün sayısı ve haftalık çalışma saati Muş'taki fizyoterapistlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulundu. Denizli'deki fizyoterapistlerin haftalık çalıştığı gün sayısı $5,28 \pm 0,90$ gün iken, Muş'taki fizyoterapistlerde bu değer $5,02 \pm 0,54$ gündü. Benzer şekilde, Denizli'deki fizyoterapistlerin haftalık çalışma saati $40,91 \pm 10,64$ saat, Muş'taki fizyoterapistlerinki

ise $38,87 \pm 5,51$ saat olarak belirlendi. Bu sonuçlar, Denizli'deki fizyoterapistlerin daha yoğun bir çalışma temposuna sahip olduğunu gösterebilir. Çalışma gün sayısı ve saatlerindeki bu farklılık, çalışma yükünün Denizli'deki fizyoterapistlerde daha fazla olduğuna işaret edebilir. Literatürde, yoğun çalışma temposunun iş doyumu üzerinde olumsuz etkileri olabileceği belirtilmektedir (Mathieu ve ark. 2015; Öngel ve Gerni 2021). Ancak, uygun bir çalışma ortamının olumlu deneyimler kazandırabileceği sonuç olarak da iş doyumunun olumlu etkileneceği de vurgulanmaktadır (Soni ve ark. 2017). Fakat çalışmamızda Denizli ilinde çalışan fizyoterapistlerin yüksek iş yüküne rağmen iş doyumu ve memnuniyet açısından daha olumlu görüşlere sahip olması, çalışma koşullarının destekleyici olabileceğini düşündürmektedir.

Aylık gelir düzeyi incelendiğinde, Muş'taki fizyoterapistlerin gelir düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptandı. Denizli'deki fizyoterapistlerin aylık gelir düzeyi $18,922 \pm 10,777$ TL iken, Muş'taki fizyoterapistlerinki $25,866 \pm 10,509$ TL idi. Bu sonuç, Muş'taki fizyoterapistlerin daha yüksek ekonomik kazanca sahip olduğunu gösterebilir. Gelir düzeyindeki bu farklılık, iş doyumu ve mesleki tutumlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Yüksel-Kaçan ve ark (2016)'nın hemşirelerde iş doyum düzeyini araştırdığı çalışmasında 284 hemşireye Minnesota iş doyum ölçeği uygulanmış ve ekonomik durum algısı iyi olan hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilmiştir. Ancak bu çalışmada, Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılarak yapılan değerlendirmelerde, her iki şehirdeki fizyoterapistler arasında içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş tatmini açısından yüksek tatmin gösterilmesine rağmen, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadı. İş doyum ölçeğinde fiziksel koşullar ve kontrol otonomi alt boyutlarında Denizli grubunun daha yüksek puanlar aldığı, ancak iş doyum ölçeği toplam puanı açısından benzer puanlar elde edildiği görülmüştür (Grup 1: $99,29 \pm 33,89$; Grup 2: $89,66 \pm 28,38$). Judge ve ark., (2010)'nın yapmış olduğu meta-analizde ise maaş ile iş ve maaş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, maaş seviyesinin iş ve maaş tatmini ile olumlu ancak oldukça sınırlı bir ilişkiye sahip olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda, Muş'taki fizyoterapistlerin daha yüksek gelir düzeyinin iş doyumu üzerindeki etkisini anlamak önemlidir. Ancak, mevcut bulgular iş tatmininin ekonomik faktörlerden ziyade, diğer iş koşulları ve kişisel algılardan da etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Mesleki gelişim kurslarına katılım sayısı açısından Denizli'deki fizyoterapistler lehine anlamlı farklılık saptandı. Denizli'deki fizyoterapistlerin ortalama aldığı kurs

sayısı $4,07 \pm 2,03$ iken, Muş'taki fizyoterapistlerin aldığı kurs sayısı $2,83 \pm 2,23$ 'tü. Bu bulgu, Denizli'deki fizyoterapistlerin daha fazla mesleki gelişim fırsatlarına sahip olduğunu gösterebilir. Literatürde mesleki gelişim imkanlarının fazla olmasının iş doyumuna olumlu etki yapacağını gösteren çalışmalar mevcuttur (Hassoy ve Özvurmaz, 2019; Büyükgöze ve Özdemir, 2017). Örneğin, Hassoy ve Özvurmaz (2019) çalışmalarında, ekonomik durumu iyi, meslek seçimlerini kendi tercihleri doğrultusunda yapan ve mesleki gelişim için aktif çaba harcayan sağlık çalışanlarının iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Büyükgöze ve Özdemir (2017) de öğretmenler arasında mesleki gelişim imkanlarının iyileştirilmesinin iş doyumunu artırabileceğini belirterek sistemsal değişiklikler önermişlerdir. Bu durumda, Denizli'deki fizyoterapistlerin daha fazla mesleki gelişim fırsatlarına sahip olması, iş doyumları üzerinde olumlu bir etki yaratabilir.

Çalışmamızda Denizli grubunun %68,6'sının kadın ve %31,4'ünün erkek olduğu, Muş grubunun ise %35,8'inin kadın ve %64,2'sinin erkek olduğu tespit edildi. Kulaksız (2008) çalışması, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Daha gelişmiş bölgelerde, kadınların iş gücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu, en az gelişmiş bölgelerde ise bu oranın oldukça düşük olduğu belirtilmektedir. Kılıç ve Öztürk (2014) de kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler arasında eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yerinin önemli olduğunu vurgular. Bu bağlamda, daha gelişmiş bölgelerde kadın istihdam oranlarının daha yüksek olduğu ve kadınların iş gücüne katılımının daha yaygın olduğu düşünülebilir. Denizli gibi daha gelişmiş bir ilde kadın fizyoterapistlerin oranının daha yüksek olması, gelişmiş bölgelerde kadınların mesleki olanaklara erişiminin daha fazla olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, bulgularımız sosyo-ekonomik gelişmişliğin kadın istihdamı üzerindeki etkisine işaret edebilir.

Çalışmamızda, her iki grup arasında eğitim ve medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmadı. Denizli'deki katılımcıların %87,3'ü lisans, %11,8'i yüksek lisans, %1'i doktora mezunu iken, Muş'taki katılımcıların %79,2'si lisans, %13,2'si yüksek lisans, %7,5'i doktora mezunu idi. Literatürde, fizyoterapistlerin lisansüstü eğitim alma oranlarının genellikle düşük olduğu gözlemlenmiştir (Üstünbaş, 2018; Der, 2018). Pita ve Torregrosa'nın (2021) çalışması, farklı ülkelerden çalışanlar arasında eğitim seviyesinin iş doyumunu ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde,

Toker'in (2011) Türkiye'deki akademisyenlerle ilgili çalışmasında da daha yüksek akademik unvana sahip kişilerin daha yüksek iş tatmini bildirdikleri görülmüştür. Ancak Üstünbaş'ın (2011) araştırması, fizyoterapistler arasında lisansüstü eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde belirgin bir fark yaratmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, Dana'nın (2017) çalışmasında lisans ve doktora mezunu fizyoterapistlerin iş doyumu düzeylerinin birbirine yakın olduğu, ancak yüksek lisans mezunlarının puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte anlamlı fark bulunmaması, eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde belirgin bir etki oluşturmadığına işaret edebilir.

Her iki grup arasında fizyoterapi lisans eğitimi öncesi mesleki yeterlilikler açısından anlamlı bir farklılık yoktu. Çalışma durumu açısından da benzer sonuçlar elde edildi; Denizli grubundaki katılımcıların %96,1'i, Muş grubundaki katılımcıların ise %92,5'i ankete katılım sağladığında çalışmaktaydı. Fizyoterapistler, devlet, özel ve üniversite hastanelerinin yanı sıra fizyoterapi ve danışmanlık merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, huzurevleri, tıp merkezleri, toplum sağlığı merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, spor kulüpleri ve kaplıca merkezleri gibi çeşitli alanlarda istihdam edilmektedir. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı'nın dışında, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde de görev alabilen fizyoterapistler, yerel yönetimler, üniversiteler ve diğer birçok kurumda da çalışma imkânı bulabilmektedirler (Algün ve Düger, 2019). Fizyoterapi alanındaki bu geniş yelpaze, mesleğin dinamik doğasını ve istihdam olanaklarını zenginleştirirken, fizyoterapistlerin toplum üzerindeki etkilerini de güçlendirmektedir. Ayrıca, fizyoterapistlerin sağlık politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında aktif bir rol üstlenmeleri, mesleğin saygınlığını artırmakta ve sağlık sistemindeki rollerinin önemini pekiştirmektedir.

Grupların klinik/uzmanlık alanları incelendiğinde, Denizli'deki fizyoterapistlerin en sık tercih ettikleri uzmanlık alanları sırasıyla ortopedi ve travmatoloji (%62,7), pediatri (%53,9) ve nöroloji (%51) idi. Muş'taki fizyoterapistlerde ise sırasıyla pediatri (%54,7), nöroloji (%54,7) ve ortopedi ve travmatoloji (%43,4) alanları en sık tercih edilmekteydi. Bu sonuçlar, literatürde fizyoterapistlerin en çok tercih ettiği uzmanlık alanlarıyla benzerlik göstermektedir (Fabunmi ve ark. 2020; Günal ve ark. 2021; Coşkunsu ve ark. 2018). Fabunmi ve ark. (2020) fizyoterapi öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmada, en çok tercih edilen uzmanlık alanının ortopedik ve kas-iskelet sistemi fizyoterapisi olduğunu ve bu alanı sırasıyla spor fizyoterapisi, nöroloji ve pediatri alanlarının izlediğini

belirtmişlerdir. Öğrenciler arasında en az ilgi gören uzmanlık alanı ise geriatri olmuştur. Benzer şekilde Günal ve ark. (2021) tarafından fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü birinci sınıf öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeylerini inceleyen çalışmada, katılımcılara "Fizyoterapi ve rehabilitasyonun hangi alanında çalışmak istersiniz?" sorusu sorulmuş ve en çok tercih edilen alanlar sırasıyla pediatri, ortopedi ve nöroloji olarak tespit edilmiştir. Coşkunsu ve ark. (2018) ise 1120 fizyoterapistle gerçekleştirdikleri çalışmada, fizyoterapistler arasında en çok tercih edilen uzmanlık alanlarının yine sırasıyla pediatri, ortopedi ve nöroloji olduğunu tespit etmişlerdir. Özellikle pediatri ve nöroloji alanlarının Muş'ta görev yapan fizyoterapistler arasında popüler olması, bu alanlardaki hasta sayısının ve ihtiyaçların fazla olmasına bağlanabilir.

Sağlık Bakanlığı'nın 2022 sağlık istatistikleri raporuna göre Muş ilinde 0-14 yaş arası çocuk nüfus oranı %32,4 iken Denizli'de bu oran %19'dur. Bu demografik farklılık, Muş'ta pediatri alanına olan talebin artmasına neden olabilir. Ayrıca, Muş'ta özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin oranı (%52,8), Denizli grubuna kıyasla (%22,5) oldukça yüksektir. Bu da bölgede pediatrik hasta sayısının fazlalığıyla ilişkilendirilebilir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, Muş %12,9 oranıyla Türkiye'de en yüksek akraba evliliği oranına sahip üçüncü ildir; bu da pediatrik vakaların fazlalığını ve ilgili alanlarda çalışan fizyoterapist sayısının yüksekliğini açıklayabilir. Buna karşın Türkiye'de nitelikli işgücünün özellikle Marmara ve Ege bölgelerinde yoğunlaştığı bilinmektedir (Erdoğan ve Okudum, 2015). Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 81 İl Sanayi Durum Raporu'na (2017) göre sanayi işletmelerinin %13,8'inin Ege Bölgesi'nde yer alması, sanayi yoğunluğunun yüksek olduğu Denizli'de fizyoterapistlerin ortopedi ve travmatoloji alanlarını daha fazla tercih etmelerini açıklayabilir.

Sonuç olarak, gruplar arasında çalışılan kurumlar açısından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Denizli'deki fizyoterapistlerin %34,3'ü fizyoterapi ve danışmanlık merkezlerinde çalışırken, Muş grubunda bu oran %3,8'dir. Devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapist oranları ise her iki grupta benzerlik göstermektedir. Bu farklılıklar, şehirlerin sosyo-ekonomik yapısı ve sağlık hizmetlerine erişim imkanları ile ilişkilendirilebilir. Literatürde de çalışılan kurum türünün ve biriminin iş doyumu üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir (Güleç, 2009; Eroğlu, 2015; Turgut ve Mert, 2014). Demir (2019)'in sağlık hizmetlerinin bölgeler arası dağılımını araştırdığı çalışmasında sağlık hizmet kaynakları ve sağlık işgücünün bölgeler arası dağılımının dengeli bir yapıda olduğu fakat

sağlık kurumları ve sağlık hizmet alımlarında bölgeler arası dengesizliğin yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyulduğunda kişilerin başvurdukları sağlık kuruluşlarının sosyodemografik ve ekonomik değişkenlerle ilişkili olduğu belirtilmektedir (İncedere, 2023).

Gruplar arasında hasta tedavisi için ayrılan günlük çalışma süresi bakımından anlamlı fark yoktu ve hasta tedavisi yapmadığını belirten fizyoterapistlerin oranları karşılaştırıldığında, Denizli grubunda bu oran %3,9 iken, Muş gurubunda %18,9'du. Bu durum, hasta tedavisi yapmayan fizyoterapistlerin oranının Muş gurubunda daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu farklılığın nedeni, Muş gurubundaki fizyoterapistlerin %17'sinin akademisyen olmasına karşılık, Denizli grubunda bu oranın sadece %1 olması olabilir.

Mezuniyet sonrası eğitim faaliyetleri açısından ise Denizli'deki fizyoterapistlerin %93,1'i illerinde bu tür eğitimlerin gerçekleştirildiğini belirtirken, Muş grubunda bu oran %3,8 idi. Bu durum, büyük şehirlerde mesleki gelişim fırsatlarının daha yaygın ve erişilebilir olduğunu gösterebilir. Her iki grup arasında eğitmenlik faaliyetleri açısından anlamlı bir fark yoktu. Literatürde, mesleki gelişim programlarının iş tatmini ve çalışan bağlılığı üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve bu unsurların işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilediği ifade edilmiştir (Shiri ve ark., 2023). Ayrıca, Van Ham ve ark. (2006) tarafından yapılan sistematik literatür taramasında, pratisyen hekimler arasında iş tatminini artıran faktörler arasında tıp öğrencilerine eğitim vermede yer almanın etkili olduğu belirtilmiştir.

Mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan anket sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da Denizli'deki fizyoterapistlerin memnuniyet oranı (%63,7), Muş'taki fizyoterapistlerin oranından daha yüksekti (%51). Ayrıca yeniden seçim şansı verilseydi, Denizli'deki fizyoterapistlerin %39,2'si, Muş'taki fizyoterapistlerin %13,2'si yine fizyoterapist olmayı tercih edeceğini belirtti. Bu durum, Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleklerine olan bağlılıklarının Muş'taki fizyoterapistlere göre daha yüksek olduğuna işaret edebilir. Literatürde mesleki memnuniyetin sosyo-ekonomik faktörlerle ilişkili olduğu sıkça vurgulanmaktadır. Örneğin, Oben (2010) ve Puhanić ve ark. (2022), mesleki memnuniyetin iş yükü, çalışma ortamı ve mesleki gelişim imkanlarıyla yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Denizli gibi daha gelişmiş bir şehirde çalışan fizyoterapistlerin memnuniyet oranlarının daha yüksek olması, bu bulguyu destekler niteliktedir. Yüksek

mesleki memnuniyet, tekrar aynı mesleği seçme isteğiyle pozitif ilişkilidir. Janib ve ark. (2022), kariyer bağlılığının iş doyum düzeyi üzerinde önemli bir rolünün olduğunu belirtmektedirler.

Denizli ve Muş illerindeki fizyoterapistlerin, yaşadıkları bölgedeki fizyoterapist sayısının yeterliliği ve ayaktan ve yataklı fizyoterapi hizmeti veren kurumların sayısına ilişkin değerlendirmeleri arasında önemli farklar görüldü. Ayaktan fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurumların sayısının yeterliliği konusunda Denizli'deki fizyoterapistlerin %49'u bu kurum sayısını yeterli bulurken, Muş'taki fizyoterapistlerin sadece %17'si bu görüşü paylaştı. Yataklı fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurumların sayısı açısından da benzer bir farklılık gözlemlendi. Denizli'de fizyoterapistlerin %29,4'ü bu kurum sayısını yeterli bulurken, Muş'taki fizyoterapistlerin yalnızca %9,4'ü bu sayının yeterli olduğunu düşündü. Ayrıca, Denizli'de fizyoterapistlerin %41,2'si çalıştıkları ilde hasta başına düşen fizyoterapist sayısının yeterli olduğunu belirtirken, Muş'taki fizyoterapistlerin yalnızca %7,5'i bu görüşü paylaştı. Goetz ve ark. (2013)'nin yapmış olduğu çalışmada yüksek iş yükünün iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Yeterli sayıda fizyoterapistin bulunması, iş yükünü azaltarak hizmet kalitesini artırabilir. Bu nedenle Muş gibi sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bu sayının düşük olması, mesleki tatminsizliği olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca Denizli'deki fizyoterapistlerin %49'u çalıştıkları ilde yaşayanların fizyoterapi hizmetine nasıl ulaşacaklarını bildiklerini ifade ederken, Muş'taki fizyoterapistlerde bu oran %15,1 olarak belirlendi. Muş'ta fizyoterapistlerin %64,2'si ise çalıştıkları ilde yaşayanların fizyoterapi hizmetine nasıl ulaşacaklarını bilmediklerini ifade etmiştir. Benzer şekilde Denizli'deki fizyoterapistlerin, çalıştıkları ildeki insanların fizyoterapinin tedavi açısından faydalı olduğunu düşündükleri ve fizyoterapinin diğer tedavilerin bir parçası olarak gördükleri yönündeki görüşleri, Muş'taki fizyoterapistlere göre daha yüksekti. Bununla birlikte, Denizli'deki fizyoterapistlerin büyük bir çoğunluğu (%92,2) hastaların kendilerine gösterdiği ilgi ve özeni takdir ettiklerini belirtirken bu oran, Muş'taki fizyoterapistlerde daha düşüktü (%66). Toplumun fizyoterapiye olan farkındalığı, hizmetlerin kullanımını ve fizyoterapistlerin memnuniyetini artırabilir. Çünkü fizyoterapi hizmetlerine yönelik toplumsal bilinç, hizmetlerin etkinliğini artırmada önemli bir faktördür (Ramanandi, 2019). Denizli'deki toplumun fizyoterapiye olan farkındalığının yüksek oranı, bu bağlamda fizyoterapistlerin iş tatminini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir.

İş yerlerinde kazandıkları mesleki becerileri ve tedavi yöntemlerini hastalar üzerinde etkin bir şekilde uygulayabilme (Grup 1 %68,6; Grup 2 %41,5) hastalarla ilgili bilgi alışverişinde bulunmak için ilgili hekimlerle iletişim kurabilme (Grup 1 %63,7, Grup 2 %30,2) ve hasta epikrizlerine erişim sağlayabilme (Grup 1 %73,5, Grup 2 %47,2) açısından Denizli ilinde çalışan fizyoterapistlerin Muş'taki fizyoterapistlere göre daha yüksek oranda olumlu görüş bildirdiği gözlemlendi. Etkili örgütsel iletişim, çalışanların iş doyumunu artırabilir ve iş yerindeki genel memnuniyeti ve performansı olumlu yönde etkileyebilir. Pozitif örgütsel iletişim, çalışanları motive eder, örgüt içinde birlik ve koordinasyonu teşvik eder (Karaçor ve Şahin, 2004). Literatürde örgütsel iletişimin iş doyumunu üzerindeki olumlu etkilerini gösteren çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Karcioğlu Timuroğlu ve Çınar, 2009; Soysal ve ark., 2017; Taşlıyan ve Hırlak, 2014; Ilozor, Ilozor ve Carr, 2001; Liu ve ark., 2005). Mesleki becerilerin etkin kullanımı, fizyoterapistlerin mesleki tatminlerini artırmada önemli bir rol oynayabilir. Literatürde, işyerinde mesleki becerilerin etkin kullanılmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Humphrys ve O'Brien, 1986; Mateos Romero ve Salinas-Jiménez, 2018). Bu bağlamda, Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleki becerilerin etkin kullanımı konusundaki olumlu görüşlerinin yüksek oranı, iş doyumunu artırıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Maaş memnuniyeti, genel iş tatminini etkileyen kritik bir faktördür (Dursun ve ark. 2017). Çalışmamızda her iki grup da maaşlarından memnun olmadıklarını belirtmekle birlikte, Denizli grubunda bu oran %59,8, Muş grubunda ise %67,9 olarak tespit edilmiştir. Kamiloğlu (2014) maaş memnuniyetinin düşük olmasının çalışanların motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyebileceğini, bunun yanında maaşın yeterliliği ile adil olmasının da önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Herzberg'in kuramına göre, maaş doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Bireyler, paranın sadece alım gücünden ziyade toplumda statü kazandırması ve bu statünün daha fazla saygı ve ilgi getirmesi nedeniyle paraya önem vermektedir (Köroğlu, 2011). Maaş ve diğer maddi kazançlar, kişinin başarı hissini simgeleyen sembolik bir araçtır; bu içsel tatmin, çalışan için paranın sağlayabileceğinden daha değerli hale gelir (Bingöl, 2003). İmamoğlu ve ark. (2004) ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iş tatmini üzerinde kariyerle ilgili beklentilerin etkisinin oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıktığını, ücretin etkisinin ise sınırlı kaldığını göstermiştir. Ayrıca Nal ve Nal (2018) sağlık çalışanları ile yaptığı

araştırmada, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün kurumsal kimlik olduğunu savunanların iş doyum puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu, iş tatmini etkileyen en önemli faktörün ücret olduğunu ifade eden grubun iş doyum puanlarının ise diğer gruplara göre düşük olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda, çalışmamızda Muş'taki fizyoterapistlerin aylık gelir düzeyinin Denizli'dekilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmış olmasına rağmen, Muş'taki fizyoterapistlerin daha az maaş memnuniyeti bildirmeleri, maaş memnuniyetinin iş tatmini üzerindeki etkisinin karmaşık bir yapıya sahip olabileceğini gösterebilir.

Her iki grup arasında "çalıştığım ilde diğer sağlık çalışanları tarafından eşit muamele görüyorum", "çalıştığım ilde iş unvanıma topluluktaki diğer kişiler tarafından saygı duyulur", "çalıştığım ilde işim hakkında başkalarıyla konuşmaktan kaçınmaya çalışırım", "işyerimde kullanmama izin verilen teknikler tedavi planı oluştururken beni kısıtlıyor", "işyerimde yıllık izin ve tatillerimi rahatlıkla kullanabilirim", "hastalarımı değerlendirmek için yeterince fırsat bulabiliyorum", "hastaların tedavisi hakkında meslektaşlarımla fikir alışverişinde bulunabiliyorum" ifadelerinde her iki grubun benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmamızda Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği sonuçları değerlendirildiğinde, mesleki tatmin, mesleğin gerektirdiği nitelikler ve mesleğe yönelik genel kaygılar alt boyutlarında ve toplam ölçek puanı açısından Denizli grubu lehine anlamlı farklılıklar gözlemlendi. Denizli grubunun ölçeğin mesleki tatmin alt boyutundaki ortalama puanının ($71,77 \pm 10,56$) Muş grubuna ($67,89 \pm 9,85$) kıyasla anlamlı derecede yüksek olması, Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleklerinden daha fazla tatmin duyduklarını gösterebilir. Literatürde mesleki tatminin; iş motivasyonu, çalışma ortamı ve gelir düzeyi gibi faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Tambağ ve ark., 2015; Orhaner ve Mutlu, 2018; Dağdeviren ve ark., 2011; Durak ve Serinkan, 2007). Ancak, Muş'taki fizyoterapistlerin gelir düzeyleri daha yüksek olmasına rağmen maaşlarından memnuniyetsizlikleri, mesleki tutumlarının yalnızca gelirle değil, içsel motivasyon ve mesleki gelişim gibi unsurlarla da ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Kong ve ark., (2015) kariyer gelişiminin iş tatminini artırıcı etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, Denizli grubunun mesleki gelişim imkanlarına daha kolay erişmesi, mesleki tutumlarını olumlu yönde etkilemiş olabilir. Sonuç olarak, bu bulgular, mesleki tatmin alt boyutunda elde edilen sonuçların, fizyoterapistlerin mesleki tutumlarını şekillendiren çeşitli faktörlerle nasıl ilişkilendirilebileceğine dair bir perspektif sunabilir.

Bir kişinin mesleki tutumu, mesleğinin gerektirdiği niteliklerle yakından ilişkilidir. Meslekle uyumsuzluk yaşandığında, bu durum kişinin mesleğe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Turhan, 2018). Denizli'deki fizyoterapistler ($37,22\pm3,70$), mesleğin gerektirdiği nitelikler boyutu açısından Muş'taki fizyoterapistlere ($35,85\pm4,41$), kıyasla daha yüksek puanlar elde etmiştir. Bu durum, Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleki öz-yeterlik algılarının daha yüksek olabileceğini işaret edebilir. Mesleki öz-yeterlik, bireyin mesleğiyle ilgili gerekli davranışları sergileyerek istenen sonuçları elde edebileceğine olan inancını ifade eder (Schyns ve von Collani, 2002). Hsu ve ark., (2007), mesleki öz-yeterlik algısı ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İlğan (2013) ve Yenen (2022) ise mesleki gelişim faaliyetlerine katılımın, bireylerin öz yeterlilik algılarını artırarak performanslarını ve uygulama becerilerini geliştirdiği, ayrıca mesleklerine duydukları güven ve bağlılığı da desteklediği belirtilmektedir. Çalışmamızda, Denizli'deki bireylerin mesleki gelişim imkanlarına erişimi ve mesleki bağlılıkları, mesleğin gerektirdiği nitelikler boyutunda elde edilen puanları açıklayabilir. Nitekim, Denizli grubunun araştırmacılar tarafından hazırlanan ankette “yeniden seçme şansı verilseydi, yine fizyoterapist olmak isterdim” ifadesine Muş grubuna kıyasla daha olumlu yanıt vermesi de mesleki bağlılıklarının yüksek olduğunu gösterebilir.

Mesleğe yönelik genel kaygılar alt boyutunda ise Denizli grubunun puanı $24,88\pm3,62$, Muş grubunun puanı ise $23,40\pm3,43$ olarak tespit edildi ve Denizli grubu lehine anlamlı fark saptandı. Bu sonuç, Denizli'deki fizyoterapistlerin meslekle ilgili gelecek kaygıları veya güvenlik endişeleri açısından daha olumlu bir algıya sahip olduğunu gösterebilir. Literatürde, mesleki stres ve kaygının performans, mesleki tatmin ve iş bağlılığını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Akıncıalp, 2013; Eskici İlgin ve Yayla, 2024). Bu doğrultuda, mesleki kaygılar ile mesleğe yönelik tutum arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Tutumların olumluya doğru gelişmesiyle birlikte mesleki kaygıların azaldığı görülmektedir (Doğan ve Çoban, 2009). Bulgularımız, bu ilişkiyi destekler niteliktedir; Denizli grubunda daha düşük mesleki kaygı seviyeleri ile daha olumlu bir mesleki tutum gözlemlenmiştir. Bu durum, Denizli'deki fizyoterapistlerin daha düşük kaygı düzeyleriyle mesleklerine karşı daha güvenli ve gelecek odaklı bir yaklaşım sergilemelerine olanak tanıdığını gösterebilir.

Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nin toplam puanı açısından Denizli grubunun ortalama puanı $133,87\pm16,35$ iken, Muş grubunun ortalama puanı $127,13\pm16,26$ olarak tespit edildi ve Denizli grubu lehine anlamlılık gözlemlendi. Bu sonuç,

sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş bir bölgede çalışan fizyoterapistlerin mesleklerine yönelik daha olumlu tutumlara sahip olabileceğini düşündürebilir. Kılıç ve Tunç'un (2004) çalışması da bu bulguları destekler niteliktedir. Çalışma Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da çalışan hekimlerin en önemli sorunlarının ücret yetersizliği ve zor çalışma koşulları olduğu belirtilmiştir. Ayrıca hekimlerin önemli bir kısmı, bölgede çalışmaktan memnun olmadığını ifade etmiş ve bu memnuniyetsizliğin temel nedenleri olarak sınırlı sosyal ve kültürel imkanlar ile yetersiz mesleki gelişim ve eğitim olanaklarını göstermiştir. Sonuç olarak, sosyo-ekonomik faktörlerin mesleğe yönelik tutumlar üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu söylenebilir.

Fizyoterapistlerin iş tatmin düzeylerini Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanarak iç doyum, dış doyum ve genel doyum kategorilerinde değerlendirildi. Elde edilen sonuçlara göre, her iki grubun da içsel doyum (Grup 1: $3,53 \pm 0,62$; Grup 2: $3,30 \pm 0,72$), dışsal doyum (Grup 1: $3,04 \pm 0,83$; Grup 2: $3,06 \pm 0,76$) ve genel iş doyum (Grup 1: $3,34 \pm 0,66$; Grup 2: $3,20 \pm 0,71$) puanları açısından gruplar benzer sonuçlar ortaya koydu. İçsel doyum, çalışanların işin kendisinden duydukları memnuniyeti ifade ederken, dışsal doyum işin çevresel ve örgütsel koşulları ile ilgili memnuniyeti yansıtmaktadır. Genel doyum ise bu iki bileşenin birleşimi olarak çalışanların genel iş tatminini belirler. Literatürde de Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanarak fizyoterapistlerin iş doyumunu araştıran çalışmalar, bizim bulgularımızla benzer şekilde, fizyoterapistlerin yüksek puanlar aldığını göstermektedir (Kethüdaoğlu ve ark. 2022; Motlouts, 2015; Bayındır Koçak ve Gökler, 2018). Bu benzerlik, gruplar arasındaki demografik özelliklerin yakınlığı ile açıklanabilir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği genel eğilimleri yansıtmakta etkili olabilir, ancak gruplar arasındaki küçük farklılıkları saptamada sınırlı kalmış olabilir.

Denizli ve Muş illerindeki fizyoterapistlerin iş doyumunu iş doyum ölçeği ile değerlendirildi. Bulgular, iş doyumunu ölçeğinin işletme politikaları, bireysel faktörler, ücret ve kişiler arası ilişkiler alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gösterdi. Bu durum, fizyoterapistlerin bu boyutlardaki iş doyumlarının sosyo-ekonomik faktörlerden bağımsız olarak benzer olduğunu gösterebilir. Ancak, fiziksel koşullar ve kontrol otonomi alt boyutlarında Denizli'deki fizyoterapistler lehine anlamlı farklılıklar bulundu. Denizli'deki fizyoterapistlerin fiziksel koşullardan daha memnun olduğu ve işlerinde daha fazla kontrol ve otonomiye sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu, fizyoterapistlerin çalışma ortamının ve iş üzerinde kontrol sahibi olmanın iş doyumunu önemli ölçüde etkilediğini gösterebilir. Karasek'in (1979) iş talepleri-kontrol

modeli, çalışanların iş yerinde sahip oldukları kontrol ve karar verme otonomisinin iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu modele göre, çalışanların daha yüksek düzeyde kontrole sahip olmaları, iş doyumlarını artırmaktadır. Van der Doef ve Maes (1999) tarafından yapılan bir çalışma, bu modeli destekleyerek, kontrol ve otonominin yüksek olduğu durumlarda iş doyumunun da arttığını göstermiştir. Nur (2011) ise sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, iş doyumunu en çok etkileyen üç faktörü idari politikalar, ücret/kariyer ve kontrol/otonomi olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte Herzberg ve ark. (1959) İki Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi) çerçevesinde, hijyen faktörleri iş memnuniyetsizliğini önlemede önemli bir rol oynar. Bu hijyen faktörleri arasında fiziksel çalışma koşulları, maaş, iş güvenliği, şirket politikaları ve işyerindeki kişiler arası ilişkiler yer alır. Bu unsurların varlığı, çalışanların memnuniyetini garantilemez, ancak eksiklikleri memnuniyetsizlik yaratabilir. Çalışmamızın bulguları, Denizli'deki fizyoterapistlerin iş doyumunun özellikle fiziksel koşullar ve kontrol/otonomi alt boyutlarında daha yüksek olduğunu gösterdi. Bu sonuçlar, fizyoterapistlerin iş doyumunun sadece işletme politikaları, bireysel faktörler, maaş ve kişiler arası ilişkiler gibi faktörlerle değil, aynı zamanda iş yerinde sahip oldukları kontrol ve çalışma ortamlarının kalitesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Denizli'deki fizyoterapistlerin bu alanlardaki yüksek memnuniyeti, iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum, sosyo-ekonomik düzeyi farklı illerde çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu artırmak için çalışma ortamlarını iyileştirmenin ve daha fazla kontrol alanı sağlamanın önemini vurgulamaktadır.

İş doyumunu ölçeği toplam puanlarının incelenmesi, her iki grup arasında genel iş doyumunun benzer seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, Denizli grubunun ortalama puanının ($99,29 \pm 33,89$) Muş grubuna göre daha yüksek olması ($89,66 \pm 28,38$), sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş bir şehirde çalışmanın genel iş doyumunu üzerinde bir miktar olumlu etkisi olabileceğini düşündürülebilir.

Çalışmamızda Denizli ve Muş illerindeki fizyoterapistlerin mesleki memnuniyet düzeyleri arasında belirgin bir fark olduğu ve Denizli'deki fizyoterapistlerin Muş'taki meslektaşlarına göre daha yüksek bir memnuniyet düzeyine sahip olduğu görüldü. Bulgular, mesleki memnuniyetin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaşabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, Xuan Tran ve ark. (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, kentsel bölgede çalışan sağlık çalışanlarının, kırsal bölgede çalışanlara kıyasla daha yüksek mesleki memnuniyeti bildirdiği tespit edilmiştir. Benzer

şekilde Leigh ve ark. (2002) araştırması, hekimlerin kariyer memnuniyetini uzmanlık dallarına göre incelemiştir. Çalışmada, kariyer memnuniyetinin uzmanlık alanının yanı sıra yaş, gelir ve bölgeye göre değiştiği bulunmuştur. Özellikle, kırsal alanlarda yaşayan ve düşük gelirli hekimlerin daha yüksek memnuniyetsizlik bildirdiği belirtilmiştir. Bu bulgular, hekimlerin çalışma koşulları ve çevresel faktörlerin memnuniyet düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmamız Denizli ve Muş illerindeki fizyoterapistlerin mesleki memnuniyet düzeylerindeki farklılıkların, şehirlerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Denizli'deki daha yüksek memnuniyet düzeyinin, bu ilin daha yüksek sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin etkisi olabilir. Bu sonuçlar, sosyo-ekonomik faktörlerin mesleki memnuniyet üzerinde etkili olabileceğini ve şehirler arasında bu etkinin farklılık gösterebileceğini düşündürmektedir.

Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanını etkileyen faktörler incelendiğinde; cinsiyet, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı ve mesleki memnuniyetin anlamlı etkileri olduğu saptandı. Etki büyüklüklerine göre, mesleki memnuniyet en güçlü etkiye sahipken, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı ve cinsiyet sırasıyla daha düşük etkilere sahipti. Erkek cinsiyetin, tutum puanı üzerinde pozitif bir etki yarattığı belirlendi. Bu durum, erkeklerin mesleki tutumlarında daha yüksek özgüven ve memnuniyet düzeyine sahip olabileceklerine işaret edebilir. Ancak, bu bulgu literatürde tartışmalıdır, çünkü bazı çalışmalar cinsiyetin mesleki tutum üzerinde anlamlı etkisi olmadığını belirtirken (Şen, 2023; Aydın ve Büyükbayram, 2020; Kelek, 2019), bazı çalışmalar ise cinsiyetin mesleki tutum üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir (Kuyumcu ve Kaya, 2020; İpek, 2015; Alkan, 2019; Cinemre, 2023). Cinsiyetin mesleki tutum üzerindeki anlamlı etkisini ortaya koyan bu çalışmalar, özellikle hemşirelik ve öğretmenlik mesleklerine odaklanmış olup, genellikle kadınlar lehine olumlu bulgular sunmaktadır. Bunun nedeni toplumda, belirli mesleklerin belirli cinsiyetlere daha uygun olduğuna dair köklü algılar olmasından kaynaklanıyor olabilir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanının ve mesleki memnuniyetin negatif etkisi yüksek iş tatminin ve mesleki memnuniyetin ironik bir şekilde, mesleki tutumu olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Vroom'un (1964) kuramına göre beklentilerinin gerçekleşmesi ile bireylerin tatmini arasında doğrudan bir ilişki vardır. Fakat beklentilerin gerçekleşme ya da mevcut durumla uyuşmaması halinde iş doyumsuzluğu

meydana gelebilir. Sonucunda ise, fizyoterapistlerin tutumlarını olumsuz yönde etkilenebilir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, iş tatminini daha geniş ve kapsamlı bir şekilde değerlendirirken, işin hem içsel hem de dışsal yönlerine odaklanır. İş Doyumu Ölçeği ise daha spesifik alanlarda iş doyumunu değerlendiren bir ölçektir ve genellikle işin belirli yönlerine odaklanır. İkisinin birlikte kullanılması, bir çalışanın genel iş tatminini ve işin spesifik yönlerine yönelik doyumunu detaylı bir şekilde değerlendirmeye olanak tanıyabilir. Yapılan analizler sonucunda, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı, İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ve mesleki memnuniyetin birbirini karşılıklı olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlendi. Bu bulgu, genel iş tatmininin, işin spesifik yönlerinden (örneğin, çalışma koşulları, maaş, iş yükü) alınan doyumun hem belirleyicisi hem de göstergesi olduğunu ifade edebilir. Literatürde, sağlık çalışanlarının iş tatmininin işin niteliği, çalışma ortamı, yönetim desteği ve kariyer gelişim imkanları gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Hassoy ve Özvurmaz, 2019; Orhaner ve Mutlu, 2018; Ekici, Buğra ve Kocadağ, 2017). Bununla birlikte, Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanının artışı hem Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı hem de mesleki memnuniyet üzerinde olumsuz bir etkiye sahipti. Fakat iş doyum ölçeği toplam puanı üzerinde anlamlı etkisi yoktu. Literatürde, iş tatmini ve mesleki memnuniyetin mesleki tutumlar üzerindeki etkisi sıklıkla vurgulanmakla birlikte iş tatmini yüksek olan çalışanların mesleklerine yönelik daha olumlu tutumlar geliştirdiği bilinmektedir (Şen, 2023; Robbins, 1994). Ayrıca cinsiyet, haftalık çalışma günü sayısı, aylık gelir düzeyi ve SEGE skoru değişkenlerinin Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı, İş Doyumu Ölçeği toplam puanı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlendi. Bu bulgular, iş tatmininin daha çok içsel motivasyon ve psikososyal faktörlerle şekillendiğini gösterebilir. Literatürde de içsel motivasyonun iş tatmini üzerinde önemli etkisini savunan çalışmalar bulunmaktadır (Künye ve Aydın, 2020; Doğan ve Aslan, 2018; Stringer, Didham ve Theivananthampillai, 2011; Masvaure, Ruggunan ve Maharaj, 2014).

Yapılan regresyon analizinde Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı, Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel doyum puanı, İş Doyumu Ölçeği toplam puanı, SEGE skoru ve aylık gelir düzeyinin mesleki memnuniyeti artırıcı etkilerinin olduğu belirlendi. Bu bulgu, iş tatmininin genel mesleki memnuniyet üzerindeki güçlü etkisini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Can ve Soyer (2008) çalışmalarında mesleki

memnuniyet düzeyleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Laschinger ve ark., (2011) çalışmasında, iş tatmininin mesleki memnuniyet üzerinde en güçlü öngörücülerden biri olduğu belirtilmiştir. Özellikle gelir artışının memnuniyeti artırıcı etkisi, literatürde de sıkça vurgulanan bir bulgudur. Gattiker ve Larwood (1988), araştırmalarında kişisel gelişim ile gelirin, önemli başarı ölçütleri arasında yer aldığını ve bu faktörlerin bireyin kariyer memnuniyeti düzeyiyle bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmamızın bulguları, sosyo-ekonomik olarak daha gelişmiş şehirde çalışan fizyoterapistlerin mesleki memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösterdi. Bu durum, sosyo-ekonomik gelişmişliğin mesleki memnuniyet üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyabilir. Sosyo-ekonomik gelişmişlik konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Ghaleb (2024) kişisel özellikler, eğitim geçmişi, sosyal çevre ve sosyo-ekonomik faktörlerin zaman içinde meslek seçimini ve memnuniyet düzeylerini şekillendirdiğini belirtmiştir. Fernández ve arkadaşları (2023) ise sosyo-ekonomik gelişmişliğin mesleki memnuniyeti etkileyen önemli bir faktör olduğunu, gelişmiş bölgelerdeki bireylerin daha yüksek memnuniyet yaşarken, sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş bölgelerdeki bireylerin sınırlı fırsatlar nedeniyle daha düşük memnuniyet gösterdiğini ifade etmiştir. Yıldız (2012) ise sosyo-ekonomik seviyesi düşük yerlerde yaşayan katılımcıların daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığını, ancak çalıştıkları şehir ile ilgili algılarının mesleki memnuniyet seviyeleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını ortaya koymuştur.

Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanının mesleki memnuniyeti anlamlı bir şekilde olumlu etkilediği görüldü. Bu bulgu meslek ile ilgili algıların, mesleki memnuniyeti şekillendiren önemli bir faktör olduğunu gösterebilir. Özellikle meslek algılarının olumsuz olduğu durumlarda, bireylerin iş motivasyonlarının ve genel memnuniyetlerinin azalması beklenebilir. Ghaleb (2024) çalışmasında, yüksek memnuniyetin motivasyonu ve üretkenliği teşvik ederken, düşük memnuniyetin bağlılık ve performansı azalttığını belirtmiştir. Haftalık çalışma günü sayısının ise mesleki memnuniyet üzerinde negatif fakat anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edildi. Haftalık çalışma günü sayısı açısından, literatürde iş yükünün mesleki memnuniyet üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği belirtilmekte olup (Ali ve ark.,2012; Bettes ve ark., 2004; Bradley ve ark.,2024) bu durum çalışmamızla da paralellik göstermektedir.

Çalışmanın bazı limitasyonları bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma yalnızca Denizli ve Muş illerini kapsamaktadır. SEGE 2017 raporuna göre, Denizli 2. kademe iller

arasında yer almakta ve bu kademedeki toplamda 15 il bulunmaktadır. Muş ise 6. kademe illerde yer almakta olup, bu kademedeki toplamda 16 il bulunmaktadır. Ancak, bu çalışmaya yalnızca Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistler dahil edilmiştir. Bu durum, bulguların yalnızca bu iki ilde görev yapan fizyoterapistler ile sınırlı kalmasına yol açmış ve sonuçların daha geniş bir coğrafyaya genellenmesini zorlaştırmıştır. Gelecekteki çalışmalarda araştırma kapsamının genişletilmesi, SEGE raporunda yer alan farklı sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerine sahip illerde görev yapan fizyoterapistlerin dahil edilmesi, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerinin iş doyumu, mesleki tutum ve memnuniyet üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmeye olanak tanıyabilir. Bir diğer sınırlama, çalışmanın örneklem büyüklüğü ile ilgilidir. Türkiye Fizyoterapistler Derneği il temsilcilikleri aracılığıyla Denizli ilinden 450, Muş ilinden 72 fizyoterapiste ulaşıldı. Denizli ilinden 102, Muş ilinden 53 fizyoterapist çalışmaya katıldı. Oransal açıdan bakıldığında Denizli ilinde görev yapan fizyoterapistlerin %22,67'si, Muş ilindekilerin %73,61'i çalışmaya katılmış olsa da katılımcıların demografik çeşitliliği göz önüne alınarak daha geniş bir örneklem seçilmesi, farklı yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyime sahip fizyoterapistlerin de görüşlerinin alınması çalışmanın kapsamını genişletebilir.

Sonuç olarak, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, memnuniyet ve iş doyumu arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu çalışmada elde edilen bulgular, fizyoterapistlerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyeleri gibi demografik özelliklerinin yanı sıra, iş doyumları, mesleki memnuniyetleri ve mesleki tutumları üzerinde etkili olan gelir, iş yükü ve çalışma koşulları gibi faktörlerin de önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda, daha dengeli bir kaynak dağılımı, iş yükünün yönetilebilir seviyelere çekilmesi, mesleki gelişim fırsatlarının artırılması ve fizyoterapistlerin aktif rol alacağı bir ortam yaratılması önemlidir. Sağlık ve sosyal politikalarının bu doğrultuda düzenlenmesi, fizyoterapistlerin mesleklerinden daha fazla tatmin duymalarını ve olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlayacak ve böylelikle sundukları tedavi hizmetlerinin kalitesini artıracaktır.

6. SONUÇ

Çalışmamızda Türkiye'nin sosyo-ekonomik olarak farklı iki ili olan Denizli ve Muş'ta görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarını incelemeyi amaçladık. Araştırma sonuçları, Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistler arasında belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılıkların, her iki ilin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinden kaynaklanabileceği görülmüştür.

Denizli ve Muş illerinde görev yapan fizyoterapistler yaş ve kariyer süresi gibi demografik özellikler açısından benzer profillere sahipken, çalışma yoğunluğu bakımından önemli bir farklılık göstermektedir. Denizli'deki fizyoterapistlerin haftalık çalışma gün ve saatlerinin daha fazla olduğu, bu nedenle daha yoğun bir iş temposuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Gelir düzeyi açısından ise Muş'taki fizyoterapistlerin daha yüksek maaş aldığı, ancak maaş memnuniyeti bakımından her iki grubun da düşük seviyede memnuniyet bildirdiği dikkat çekmiştir. Bu bulgu, maaşın tek başına iş tatminini sağlamada yeterli bir faktör olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, Muş gibi gelişmekte olan bölgelerde çalışan fizyoterapistlerin, sınırlı kaynaklar ve mesleki gelişim olanaklarına rağmen yüksek bir gelir düzeyine sahip olmaları, bölgesel dinamiklerin karmaşıklığını gözler önüne sermektedir.

Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleki gelişim kurslarına daha fazla katılım sağlaması, gelişmiş bölgelerdeki mesleki imkanların iş doyumunu ve mesleki memnuniyeti artırabileceğine dair bir bulgu sunmaktadır. Ayrıca, Denizli'deki fizyoterapistlerin mesleklerine daha güçlü bir bağlılık hissi duydukları ve mesleklerinden daha fazla tatmin oldukları gözlemlenmiştir. Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin bir diğer etkisi olarak, Denizli'de kadın fizyoterapist oranının daha yüksek olması kadınların iş gücüne katılımında sosyo-ekonomik koşulların etkili olabileceğini düşündürmüştür.

Araştırmamızda elde edilen bir diğer önemli bulgu, Denizli’de toplumun fizyoterapiye olan farkındalığının daha yüksek olduğudur. Farkındalık düzeyinin yüksek olması fizyoterapistlerin iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir unsur olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Denizli ilinde görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutumları ve öz-yeterlik algılarının daha yüksek olması onların mesleki yeterliliklerini daha güçlü hissetmeleriyle ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra, Denizli'deki fizyoterapistlerin çalışma ortamı ve iş üzerinde kontrol sahibi olma konusunda daha olumlu bir algıya sahip olmaları da iş tatminini artırıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Bulgularımız sosyo-ekonomik koşulların fizyoterapistlerin mesleki tutum, memnuniyet ve iş doyumlarını doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırmamız, sosyo-ekonomik açıdan farklı bölgelerde çalışan fizyoterapistlerin iş tatminini ve mesleki memnuniyetini artırmak için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, mesleki gelişim imkanlarının genişletilmesi ve toplumun fizyoterapi hizmetlerine yönelik farkındalığının artırılması gibi girişimlerin gerekliliğini göstermektedir.

Sonuç olarak, fizyoterapistlerin mesleki memnuniyetini artırmak, iş doyumlarını sağlamak ve daha olumlu mesleki tutum geliştirmelerini desteklemek için bölgesel farklılıkların göz önünde bulundurulduğu, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Özellikle dezavantajlı bölgelerde çalışan sağlık profesyonellerinin mesleki gelişimlerini destekleyici programlar, eğitim fırsatları, sağlık kurumu imkanlarının geliştirilmesi ve ekonomik koşulların daha iyi sağlanması önem arz etmektedir. Bu sayede, fizyoterapistlerin mesleklerine olan bağlılıkları ve iş doyumları artırılarak, sağlık hizmetlerinin kalitesi de yükseltilebilir. Araştırmamız Türkiye'deki fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumunu konusundaki literatüre önemli katkılar sunmakla birlikte, bölgesel farklılıkların mesleki deneyimler üzerindeki etkisini daha derinlemesine inceleyen gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturacak potansiyele sahiptir.

7. KAYNAKLAR

- Akbaba, Y. A., Türkmen, E., ve Birinci, T. (2018). Fizyoterapistlerin çalışma ortamı ve koşulları ile mesleki memnuniyetlerinin incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 1-5. <https://doi.org/10.17681/hsp.331241>
- Akmalp, D. (2013). *Çalışanların kaygı düzeylerinin performans algılarına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Aksu, G. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4). https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000040
- Aktaş, H. (2014). Kariyer safhaları ve demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26(1), 195-212. <https://doi.org/10.9761/JASSS2236>
- Albayrak, A. S. (2003). *Türkiye’de illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerinin çok değişkenli istatistik yöntemlerle incelenmesi* [Yayımlanmış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Albayrak, A. S., ve Savaş, F. (2015). Türkiye’de illerin sosyo-ekonomik gelişmişliğinin belirleyicileri ve 2012 yılı sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 1-40.
- Algün, C., ve Düger, T. (2019). Türkiye’de fizyoterapistlik mesleği. *Sağlık Düşünce ve Tıp Kültürü Dergisi*, 49, 56-59.
- Ali, S. M., Shahrudin, M. R., ve Anuar, A. (2012). The association between job positions, work experience, and career satisfaction: The case of Malaysian’s academic staff. *Asian Social Science*, 8(10), 35–42. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n10p35>
- Alkan, T. (2019). *Hemşirelerin hemşirelik tarihi bilgileri ile mesleki tutumları / nursing history knowledge and professional attitudes of nurses* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yozgat Bozok Üniversitesi – Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Alva, R., ve Lobo, M. E. (2016). Job and career satisfaction among Indian physiotherapists: A preliminary survey. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 23(2), 75–80. <https://doi.org/10.12968/ijtr.2016.23.2.75>

- Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Avcı, U., ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Aydın, L. Z., ve Büyükbayram, Z. (2020). Hemşirelerin mesleki tutumlarına göre bireyselleştirilmiş bakım algıları. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 12(2), 198-206.
- Baartman, L. K., ve De Bruijn, E. (2011). Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational research review*, 6(2), 125-134.
- Basançeşlebi, B. ve Yurdalan, S. U., (2021). Fizyoterapi ve rehabilitasyon öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumları, iletişim becerileri ve mesleklerarası öğrenmeye hazırbulunuşlukları. 8. *Ulusal Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Kongresi*, Ankara, Turkey
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bogaziçi University.
- Bayındır Koçak, A., ve Gökler, R. (2018). Bursa ili özel eğitim merkezlerinde görev yapan uzmanların iş stresi ve iş doyumları. *Journal of International Social Research*, 11(55).
- Bayraktar, A.S. (2019). *Stratejik insan kaynakları sürecinde yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış bilimleri*, Avcıol Basım Yayın, 4. Baskı, İstanbul.
- Bayzid, B., Kamrujjaman, M., Musa, A. M., Rahman, M. M., ve Gani Mazumder, M. R. (2019). Job satisfaction among physiotherapy professionals working in private sectors of bangladesh: a cross-sectional study. *Journal of Current Medical Research and Opinion*, 2(09), 236–240. <https://doi.org/10.15520/jcmro.v2i09.195>
- Bettes, B. A., Chalas, E., Coleman, V. H., ve Schulkin, J. (2004). Heavier workload, less personal control: Impact of delivery on obstetrician/gynecologists' career satisfaction. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 190(3), 851–857. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2003.10.695>
- Bingöl, D. (1986). *İş tatmini, işveren ve toplum açısından önemi*. İstanbul: Beta yayıncılık.
- Bingöl, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Boyar, E., ve Güngörmüş, A. H. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının proaktif kişilik özelliklerinin, kariyer memnuniyeti ile ufrs' ye bakış açıları ve bilgi düzeyleri üzerine etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (70), 55-66. <https://doi.org/10.25095/mufad.396678>
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.218>
- Bozkurt, T., ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel saygıltıları arasındaki ilişkiler. *Öneri Dergisi*, 2(12), 57-66. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.685187>
- Bradley, F., Hammond, M., ve Braund, R. (2024). Career outlook and satisfaction in the presence of workload intensification—a survey of early career pharmacists. *International Journal of Pharmacy Practice*, 32(2), 164–169. <https://doi.org/10.1093/ijpp/riad084>
- Büyükgoze, H., ve Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. <https://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Can, F. (2016). Fizyoterapi ve rehabilitasyonun mesleki gelişim tarihçesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-6.
- Can, Y., ve Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 61-74.
- Centers, R. ve Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193–197. <https://doi.org/10.1037/h0023420>
- Christian, H., Yohana, F. ve Meilani, C. P. (2022). Effect of organizational culture, mobbing, organizational justice, and professional attitude towards hospital nurse work performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(2), 8690-8700.
- Cinemre, Ş. (2023). *Hemşirelik bölümü öğrencilerinin özgüven düzeyleri ile mesleki tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Coşkunsu, D. K., Toprak, M., Duman, Ç., ve İnal, H. S. (2018). Türkiye’de fizyoterapistlerin iş bulma sürelerinin ve istihdam durumlarının değerlendirilmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 29(2), 44-52.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayıncılık.
- Çakmur, H. (2011). İş doyumu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10(6).
- Çankaya, M. (2020). Kadın sağlık çalışanlarında kültürel değerler ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. *Turkish Studies - Social*, 15(4), 1779-1804.

- Çankaya, M. ve Eriş, H., (2022). Examining the relationship between perception of psychological empowerment and career satisfaction in health workers. *European Journal of Molecular ve Clinical Medicine*, 9(7).
- Çelik, D. (2012). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel adaletin yenilikçi davranışa etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 99-122.
- Çelik, M., Turunç, Ö., ve Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etîğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 491-508.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Anı Yayıncılık.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Çöllü, E. F. ve Öztürk, Y. E. (2014). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74. <https://doi.org/10.5174/tutfd.2010.04370.1>
- Dana, K. (2017). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan fizyoterapistlerde iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin değerlendirmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Demir, Ş. (2019). *Sağlık hizmetlerinde bölgesel eşitsizliklerin analizi ve Türkiye örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018036553>
- Der S. (2018). *Özel eğitim merkezinde çalışan fizyoterapistler ile tıp merkezi veya fizik tedavi dal merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Haliç Üniversitesi.
- Doğan, B., ve Sarıoğlu, B. (2008). Akaryakıt istasyonu çalışanlarının memnuniyet boyutları ve öncelikleri üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 8(30), 39-55. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.678771>
- Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Doğan, T., ve Çoban, A. E. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 34(153), 201-213. <https://doi.org/10.15390/EB.2009.1802>
- Dolu, A. ve Kuvvetli, U. (2023). Türkiye'de kentlerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *International Journal of Public Finance*, 8(1), 85-106. <https://doi.org/10.30927/ijpf.1177630>

- Dost, M. T. ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim Ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Durak, İ., ve Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 119-135.
- Durak-Batıgün, A. ve Şahin, N.H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Dursun, F., Dursun Çalışan, Ç., ve Baş, Y. (2017). Çalışanların iş doyum, yönetim ve ödüllendirme beklentileri ve ücret ve sosyal olanaklar ile ilgili algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: tekstil sektörü örneği. *Journal Of International Social Research*, 10(51).
- Eğnili, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/2672/34998>
- Ekici, Z., Buğra, E., ve Kocadağ, D. (2017). Sağlık çalışanlarının çalışan güvenliği algısının iş tatminine etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(2), 115-125. <https://doi.org/10.5455/sad.13-1490969429>
- Erdem A, ve Yaprak M. (2011). Köy ve ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin halkla etkileşim ve mesleki memnuniyet boyutunda karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların performansına etkisi konusundaki görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(26):151- 162.
- Erdoğan, R., ve Okudum, R. (2015). Türkiye’de işgücünün bölgesel analizi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 20(33), 49-62.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyum ölçümü olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Ergin, M. E. (2021). *Fizyoterapistlerde kişi örgüt uyumu ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisi: ankara ili kamu hastaneleri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Ergör, A. (2003). Birinci basamakta iş doyum ve bunu etkileyen etmenler. *Özet Kitabı, I. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu*, 5, 27-33.
- Erigüç, G. (2000). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyum üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3).
- Eroğlu, B. (2015). *Sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanlarında iş doyumunun incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Eskici İlgin, V., ve Yayla, A. (2024). Determination of the relationship between anxiety levels and professional commitment of nurses working in the pandemic service during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 302-312. <https://doi.org/10.34087/cbusbed.1381388>

- Eugene Physical Therapy, 11/04/2018. History of physical therapy. <https://eugenept.com/history.html> [8/07/2016].
- Fabunmi, A., Adebajo, B., ve Akinola, T. (2020). Factors influencing study of physiotherapy and preferred choice of specialisation among final year physiotherapy students in Nigeria. *Journal of Health Sciences and Medicine*, 3(2), 102-108.
- Fernández, D. P., Ryan, M. K., ve Begeny, C. T. (2023). Gender expectations, socioeconomic inequalities, and definitions of career success: A qualitative study with university students. *PLOS ONE*, 18(2), e0281967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281967>
- Fide Keskin, N., ve Yıldız, E. (2023). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1999-2026. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1174485>
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M. ve Salanterä, S. (2008). Explaining young registered finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(5), 727–739. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Gattiker, U. E., ve Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569–591. <https://doi.org/10.1177/001872678804100801>
- Ghaleb, B. D. S. (2024). The relationship between career selection and career satisfaction. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(03), 1045–1056. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.851>
- Glenn, N. D., Taylor, P. A. ve Weaver, C. N. (1977). *Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189–193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.189>
- Goetz, K., Musselmann, B., Szecsenyi, J., ve Joos, S. (2013). The influence of workload and health behavior on job satisfaction of general practitioners. *Fam Med*, 45(2), 95-101.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gupta, N., ve Joshi, S. (2013). Predictors of job satisfaction among physiotherapy professionals. *Indian Journal of Physiotherapy and Occupational therapy*, 7(3), 146.
- Güleç, D. (2009). *Rotasyon ile çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Günel, A., Erol, E., Geboloğlu, N., Sözlü, U., ve Demirtürk, F. (2021). Fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü birinci sınıf öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeylerinin tanımlanması. *TOGÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 11-20.
- Hassoy, D. ve Özvurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3), 27-32.

- Hatip, Ö., ve Harmancı Seren, A. (2021). Bir üniversite hastanesinde hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 181-194.
- Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. doi:10.1002/job.270
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544. <https://doi.org/10.1108/03068299910215960>
- Hing Yee Tsang, J. ve Antony, J. (2001). Total quality management in UK service organisations: some key findings from a survey. *Managing Service Quality: An International Journal*, 11(2), 132–141. <https://doi.org/10.1108/09604520110387293>
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., ve Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.015>
- Humphrys, P., ve O'brien, G. E. (1986). The relationship between skill utilization, professional orientation and job satisfaction for pharmacists. *Journal of Occupational Psychology*, 59(4), 315-326.
- Hunt, J. W. ve Saul, P. N. (1975). The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *The Academy of Management Journal*, 18(4), 690–702. <https://doi.org/10.2307/255372>
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(-ÖYGE Özel Sayısı), 41-56. <https://doi.org/10.12780/UUSB174>
- İlozor, D. B., Ilozor, B. D., ve Carr, J. (2001). Management communication strategies determine job satisfaction in telecommuting. *Journal of Management Development*, 20(6), 495–507. <https://doi.org/10.1108/02621710110399783>
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İncedere, L. (2023). Türkiye’de kişilerin sosyodemografik özellikleri ile sağlık hizmeti sunucusu tercihleri arasındaki ilişki. *Journal of Life Economics*, 10(4), 223-231.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum algı iletişim*. Beykent Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- İpek, S. (2015). Temel eğitimde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimi öz-yeterlik inançları ve mesleki tutumları (Rize ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Avrasya Üniversitesi.
- Janib, J., Rasdi, R. M., ve Zaremohzzabieh, Z. (2022). The influence of career commitment and workload on academics’ job satisfaction: The moderating role of a supportive environment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(1), 1-17.

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., ve Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., ve Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., ve Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58, 102619.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). *Yeni insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. Evrim Yayınevi İstanbul.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515–523. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- Kamiloğlu, B. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve örgütsel bağlılık (merkeze fendi devlet hastanesi hemşireleri örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Kang, H. J. (Annette), Gatling, A., ve Kim, J. (Sunny). (2014). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality ve Tourism*, 14(1), 68–89. doi:10.1080/15332845.2014.904176
- Karaçor, S., ve Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 96-117.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karavardar, G. (2014). Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in Giresun, Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98-105. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p98>
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi– bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (63), 59-76.
- Kaya M. ve Nazıroğlu B. (2008). Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Ondokuz Mayıs Üni. İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26/27 (2008) 25-53.
- Kelek, S. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Keser, A. (2007). İş tatmininden yaşam tatminine bireysel tatmin. İçinde T. Solmuş (Ed.), *Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi* (ss. 223-237). Beta Yayınları.
- Keskin, T., Ergan, M., Başkurt, F., ve Başkurt, Z. (2021). Fizyoterapistlerde çatışma eğilimi ve iş doyumu ilişkisinin belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 67-71. <https://doi.org/10.31067/acusaglik.833010>
- Kethüdaoğlu, M., Güneş, M., Akçay, İ. H., ve Demirdel, E. (2022). Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmen ve fizyoterapistlerin kas-iskelet sistemi problemleri ile psikososyal durumlarının incelenmesi. *IGUSABDER*, 2022, 575–587.
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılıç, M., ve Tunç, Ş. (2004). İnsan kaynakları planlaması açısından doğu ve güneydoğu Anadolu bölgelerinde çalışan hekimlerin sorunları ve memnuniyet durumlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(1), 1-15.
- Knox, B. (2008). *History of the school of physiotherapy*. School of Physiotherapy Centre for Physiotherapy Research. <http://physio.otago.ac.nz/about/history>
- Kong, H., Wang, S., ve Fu, X. (2015). Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of Generation Y?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 147-168.
- Kota, M., Kudo, H., ve Okita, K. (2018). Factors affecting physical therapists' job satisfaction: questionnaire survey targeting first-year physical therapists. *Journal of physical therapy science*, 30(4), 563–566. <https://doi.org/10.1589/jpts.30.563>
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma [Yayınlanmamış doktora tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Kulaksız, Y. (2008). Türkiye’de bölgesel gelişmişlik farkları, istihdam ve kurum hizmetlerinin çeşitlendirilmesi. *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara*.
- Kunjumen, T., Okech, M., Diallo, K., McQuide, P., Zapata, T., ve Campbell, J. (2022). Global experiences in health workforce policy, planning, and management using the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method, and way forward. *Human Resources for Health*, 19(Suppl 1), 152. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00756-0>
- Kuyumcu, E., ve Kaya, H. İ. (2020). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve görüşlerinin incelenmesi. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7, 333-366. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.766974>
- Künye, N., ve Aydın, B. (2020). Öz-şefkat ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı rolü. *İşletme araştırmaları dergisi*, 12(3), 3159-3169.
- Laschinger, H. K. S. (2011). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 472–484. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x>

- Latzke, M., Putz, P., Kulnik, S. T., Schlegl, C., Sorge, M., ve Mériaux-Kratochvila, S. (2021). Physiotherapists' job satisfaction according to employment situation: Findings from an online survey in Austria. *Physiotherapy research international: the journal for researchers and clinicians in physical therapy*, 26(3), e1907. <https://doi.org/10.1002/pri.1907>
- Leigh, J. P., Kravitz, R. L., Schembri, M., Samuels, S. J., ve Mobley, S. (2002). Physician career satisfaction across specialties. *Archives of internal medicine*, 162(14), 1577-1584.
- Liu, C. M., Chien, C. W., Chou, P., Liu, J. H., Chen, V. T. K., Wei, J., ... ve Lang, H. C. (2005). An analysis of job satisfaction among physician assistants in Taiwan. *Health Policy*, 73(1), 66-77. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2004.09.005>
- Masvaure, P., Ruggunan, S. and Maharaj, A. (2014). Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in zimbabwe. *Journal of Economics ve Behavioral Studies*, 6, 488-499.
- Mateos Romero, L., ve Salinas-Jiménez, M. D. M. (2018). Skills use in the workplace and its effects on wages and on job satisfaction: An application to the Spanish case. *Personnel Review*, 47(2), 494-516.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., ve Raymond, L. (2015). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management ve Organization*, 22(01), 113-129.
- Motloutsi, M. J. (2015). *A comparative study on physiotherapists' job satisfaction in the private and public health facilities of Gauteng* [Yayımlanmamış doktora tezi].
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 387-409. <https://doi.org/10.1177/0730888487014003004>
- Nal, M., ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Oben, A. (2010). *Çalışanın iş memnuniyetinin, sağlığı ile olan ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- 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), 50.
- Orhaner, E., ve Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93.
- Orhaner, E., ve Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93.
- Öngel, G. (2023). Hastane itibarının sağlık çalışanlarının iş tatminine etkisi. *EKEV Akademi Dergisi* (94), 94-108. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1217354>

- Öngel, G., ve Gerni, G. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667-695. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.835754>
- Özaltın, U. H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M., Gata, S. H. Y. B. D. ve Okulu, H. Ü. S. İ. Y. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi (Gtd) Gülhane Medical Journal (Gmj)*, 423.
- Özaydın, M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251- 281.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349.
- Pagliarulo, MA, (2016), "Introduction to Physical Therapy". 5 th ed. St. Louis: Elsevier,32-320.
- Palabıyık, N. ve İşözen, H. (2021). İş yaşam dengesi ve iş doyumu hastane çalışanları örneği. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309–325.
- Pişkin, A. (2001). *Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi'nde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumu* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Pita, C., ve Torregrosa, R. J. (2021). Education and Job satisfaction. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21579.72481>
- Price, S. L., Paynter, M., Hall, L. M. ve Reichert, C. (2018). The intergenerational impact of management relations on nurse career satisfaction and patient care. *The Journal of nursing administration*, 48(12), 636–641. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000695>
- Puhanić, P., Erić, S., Talapko, J. ve Škrlec, I. (2022). Job satisfaction and burnout in croatian physiotherapists. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(5), 905. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050905>
- Ramanandi, V. H., Panchal, D. N., Prabhakar, M. M., Shah, D. J., ve Mavani, J. C. (2019). Awareness, attitude, belief, and utilization of physiotherapy services among the general public in major cities of Gujarat state. *Physiotherapy-The Journal of Indian Association of Physiotherapists*, 13(2), 95-101.
- Robbins, S. (1994) *Örgütsel davranışın temelleri* (Çev: Sevgi Ayşe Öztürk) Eskişehir ETAM Basım Yayın.
- Rural Health Information Hub. (2021). *Rural health disparities*. Retrieved from <https://www.ruralhealthinfo.org/topics/rural-health-disparities>
- Saari, L.M. ve Judge, T.A. (2004), Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management.*, 43(4) 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik. (2014, May 22). *Resmi Gazete*, 29007.

- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). *İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması (SEGE)-2017, Sayı 3*. <https://www.sanayi.gov.tr/merkez-birimi/b94224510b7b/sege/il-sege-raporlari>
- Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1986). *Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology*. 4th ed. New York, Macmillan.
- Schyns, B., ve Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Shiri, R., El-Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., ve Toppinen-Tanner, S. (2023). The role of continuing professional training or development in maintaining current employment: A systematic review. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 11(21), 2900. <https://doi.org/10.3390/healthcare11212900>
- Siler, A. (2018). *Türkiye'deki illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik değerlendirmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Soni, K., Chawla, R., ve Sengar, R. (2017). Relationship between job satisfaction and employee experience. *Journal of General Management Research*, 4(2), 41-8.
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., ve Tunç, M. (2017). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: bir özel hastane örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 243-253.
- Stringer, C., Didham, J., ve Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting ve Management*, 8(2), 161–179. <https://doi.org/10.1108/11766091111137564>
- Şahin, N. H., ve Durak, A. (1994, July). Occupational stress and job satisfaction: The case of banking personnel. In *Proceedings of the 23rd International Congress of Applied Psychology: Book of Abstracts* (p. 72). Madrid.
- Şen, N. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde mesleki tutum, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Şencan, N. S., Aydınatan, B. ve Yeğenoğlu, S. (2017). Türk ilaç sanayinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2023). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2022*. T.C. Sağlık Bakanlığı. <https://www.saglik.gov.tr/TR-103184/saglik-istatistikleri-yilligi-2022-yayinlanmistir.html>

- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2021). *81 il sanayi durum raporu*. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/81%C4%B0lSanayiDurumRaporuE-K.pdf>
- Tambağ, H., Can, R., ve Kahraman, Y. (2015). Hemşirelerde çalışma ortamının iş doyumuna etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11(4), 143-149. <https://doi.org/10.5350/BTDMJB201511402>
- Taşlıyan, M., ve Hırlak, B. (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 5-36.
- Taşvuran Horata E. (2021). Türkiye’de çalışan fizyoterapistlerin ve fizyoterapist öğretim elemanlarının fizyoterapistlik mesleğine karşı tutumlarının değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 12(2): 219-226
- Tekarslan, E., Şencan, H., Kılınç, T. ve Baysal AC. (2000). *Davranışın sosyal psikolojisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. Dönence Basım ve Yayımlar Hizmetleri: İstanbul. <https://doi.org/10.26650/AB/SS49.2022.081>
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 481-486.
- Terzioğlu, F., Temel, S. ve Uslu Sahan, F. (2016). Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. *Journal of nursing management*, 24(6), 735–744. <https://doi.org/10.1111/jonm.12377>
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(16), 33-39. <https://doi.org/10.17066/pdrd.81167>
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169. <https://doi.org/10.1108/09684881111125050>
- Tomé, V., ve Desouzart, G. (2022). Professional satisfaction of physiotherapists in Portugal. *Egitania Scientia*, 9-26.
- Topçu, M. Ü. (2009). *Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyum ve etkileyen faktörler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Turgut, H. ve Mert, S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- Turhan, B. (2018). *Fizyoterapistlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). *İstatistiklerle aile 2022*. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Aile-2022-49683>
- Uncu, Y., Bayram, N. ve Bilgel, N. (2007). Job related affective well-being among primary health care physicians. *European journal of public health*, 17(5), 514–519. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl264>

- Ünsal P, Özalp Türetgen I (2005). Bir iş doyumu ölçeği geliştirme çalışması. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü*, 16(51), 43- 55.
- Üstünbaş, G. (2011). *Türkiye’de fizyoterapistlerde tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerinin araştırılması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Van Der Doef, M., ve Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work ve Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Van Ham, I., Verhoeven, A. A., Groenier, K. H., Groothoff, J. W., ve De Haan, J. (2006). Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review. *The European journal of general practice*, 12(4), 174–180. <https://doi.org/10.1080/13814780600994376>
- Vara, Ş., (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Ege Üniversitesi.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
- World Health Organization. (2020). *Primary health care on the road to universal health coverage: 2019 monitoring report*. Retrieved from <https://www.who.int/publications-detail/primary-health-care-on-the-road-to-universal-health-coverage-2019-monitoring-report>
- World Physiotherapy. Policy statement: Description of physiotherapy. London, UK: World Physiotherapy; 2023. Available from <https://world.physio/policy/ps-descriptionPT>
- Xuan Tran, B., Minh, H. V., ve Hinh, N. D. (2013). Factors associated with job satisfaction among commune health workers: implications for human resource policies. *Global health action*, 6(1), 18619.
- Yakut, H. ve Yakut, Y. (2011). Türkiye’deki fizyoterapistlerde kas iskelet sistemi yaralanmaları, yorgunluk ve mesleki memnuniyetin değerlendirilmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 22(2), 74-80.
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A. ve Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses’ job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of advanced nursing*, 76(4), 963–979. <https://doi.org/10.1111/jan.14293>
- Yenen, E. T. (2022). Öğretmenlerin mesleki yeterliklerini etkileyen faktörler. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 27-45. <https://doi.org/10.33206/mjss.767720>
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37–61.

- Yılmaz, Ü. (2011). *Türkiye’de illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerinin faktör analizi ve kümeleme analizi ile incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yüksel-kaçan, C., Örsal, Ö., ve Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2/3), 1-12.
- Zencir, G. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleğine yönelik tutumları ile hemşirelik tercihi arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(2), 30-37.



EKLER



Ek-1. Çalışmanın Etik Kurul Onay Belgesi.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.05.2023-E.374429



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : E-60116787-020-374429
Konu : Başvurunuz Hk.

31.05.2023

Sayın Doç. Dr. Raziye ŞAVKIN

İlgi : 23.05.2023 tarihli dilekçeniz. 10.242.13.156
2856
1.06.2023

İlgi dilekçe ile başvurmuş olduğunuz "**Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Düzeyine Göre Farklı İllerde Görev Yapan Fizyoterapistlerin Mesleki Tutum, Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumlarının İncelenmesi**" konulu çalışmanız **30.05.2023 tarih ve 09 sayılı** kurul toplantımızda görüşülmüş olup,

Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu çalışmanın yapılmasında **ETİK AÇIDAN SAKINCA OLMADIGINA**, altı ayda bir çalışma hakkında Kurulumuza bilgi verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Hülya ÇETİN
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BS4APEB9S9 Pın Kodu : 77462

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres: Tıp Fakültesi Dekanlığı Kınıklı/Denizli

Telefon: 0 (025) 8 Faks: 0 (258) 296 17 65

e-Posta: tibbietik@pau.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.pau.edu.tr>

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hüsnüye ERDOĞAN YAŞAR

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-2. Değerlendirme Formu

DEĞERLENDİRME FORMU

Değerli katılımcı, bu çalışma sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklı illerde (Denizli ili ve Muş ili) görev yapan fizyoterapistlerin mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumlarının incelenmesi ve karşılaştırılması amacıyla yapılmaktadır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma kapsamında toplanan veriler sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, kimlik bilgilerinize dair veriler istenmeyecektir. Lütfen bölüm açıklamalarını dikkatli okuyarak tüm soruları içtenlikle cevaplandırınız.

Toplam 5 sayfa ve kısa cevaplı sorulardan oluşan çalışma, ortalama 10-15 dakika sürecektir. İlk bölümde tanımlayıcı veriler; ikinci bölümde mesleki tutum, mesleki memnuniyet ve iş doyumuna etki edebileceği düşünülen faktörleri incelemeye yönelik sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde Fizyoterapistlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği; dördüncü bölümde Minnesota İş Tatmini Ölçeği; beşinci bölümde İş Doyumu Ölçeği ve tek soruluk mesleki memnuniyet ölçeği yer almaktadır.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalıştığı il: O Denizli O Muş

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni durum: O evli O bekar

Eğitim düzeyi (son aldığı derece): O lisans O yüksek lisans O doktora

Fizyoterapi lisans mezuniyet yılınız:

Fizyoterapi lisans eğitimi öncesi mesleki yeterlilikler (mezun olduğunuz önlisans programlarını işaretleyiniz): herhangi bir önlisans programından mezun olmadım, hasta bakım, hemşire, sağlık teknikeri, ATT, diğer

Klinik/Uzmanlık alanı: Ortopedi ve travmatoloji, nöroloji, geriatri, önleme ve halk sağlığı, pediatri, Jinekoloji ve üroloji, göğüs hastalıkları ve kardiyoloji, İş sağlığı ve güvenliği, onkoloji, Yoğun bakım, Psikiyatri, diğer

Çalıştığı kurum: Akademisyen, Özel sağlıklı yaşam merkezi, Doktor muayenehanesi, Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, Devlet hastanesi, Üniversite hastanesi, Spor kulübü, Kar amacı gütmeyen kuruluş, Diğer

Çalışma durumu: Çalışıyor, Şu anda çalışmıyor, Emekli

Çalışma Süresi (kaç yıldır çalışıyorsunuz?):

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

Haftalık çalışma saati:

Aylık gelir düzeyi:

Günlük çalışma sürenizde doğrudan hasta tedavisi için geçirdiğiniz süre (Hasta tedavisi günlük çalışma sürenizin yüzde kaçını oluşturuyor?): Hasta tedavisi yapmıyorum, 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%, 1000%

Çalıştığım ilde mezuniyet sonrası eğitimler gerçekleştiriliyor O Evet O Hayır

Sizin eğitmen olduğunuz eğitim öğretim faaliyeti var mı?: Eğitim ve öğretim faaliyeti yok, Üniversitede önlisans/lisans ve/veya yüksek lisans düzeyindeki programlarda, sürekli mesleki gelişim için bağımsız kurslarda, diğer....

Mezuniyet sonrası katıldığınız kurs/eğitim/sertifikasyonlar: kinezyoteyp, kupa, hacamat, kuru iğne, mulligan, manuel terapi, pilates, osteopati, bobath, diğer.....

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Mesleğimden memnunum					
2	Yeniden seçme şansı verilseydi, yine fizyoterapist olmak isterdim.					
3	Çalıştığım ilde diğer sağlık çalışanları tarafından eşit muamele görüyorum.					
4	Çalıştığım ilde hasta başına düşen fizyoterapist sayısı yeterlidir.					
5	Çalıştığım ilde ayakta fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir.					
6	Çalıştığım ilde yataklı fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti veren kurum sayısı yeterlidir.					
7	Çalıştığım ilde iş unvanıma topluluktaki diğer kişiler tarafından saygı duyulur.					
8	Çalıştığım ilde işim hakkında başkalarıyla konuşmaktan kaçınmaya çalışırım.					
9	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapi hizmetine nasıl ulaşılacağını bilirler.					
10	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin diğer tedavilerin bir parçası olduğunu düşünürler.					
11	Çalıştığım ilde yaşayanlar fizyoterapinin tedavi açısından fayda sağladığını düşünürler.					
12	Çalıştığım ilde danışanlar/hastalar onlara gösterdiğim ilgi/özeni takdir ederler.					
13	İşyerimde kullanmama izin verilen teknikler tedavi planı oluştururken beni kısıtlıyor.					
14	İşyerimde mesleğime yönelik edindiğin becerileri/tedavi yöntemlerini hastalarda etkili şekilde kullanabiliyorum.					
15	İşyerimde yıllık izin ve tatillerimi rahatlıkla kullanabilirim.					
16	Hastalarımı değerlendirmek için yeterince fırsat bulabiliyorum.					
17	Hastalarım hakkında bilgi alışverişi için ilgili hekim ile iletişim kurabiliyorum.					
18	İşyerimde hastaların tedavisi açısından etkili olabilecek olan hasta epikrizine ulaşabiliyorum.					
19	Hastaların tedavisi hakkında meslektaşlarımla fikir alışverişinde bulunabiliyorum.					
20	Maaşımdan memnunum.					

FİZYOTERAPİSTLİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
		5	4	3	2	1
Mesleki Tatmin	1.Fizyoterapistlik mesleğinin sağlık alanındaki en güzel mesleklerden birisidir.					
	2. Mesleğime uygun biri olduğumu düşünüyorum.					
	3. Mesleğimi yapmaktan onur duyuyorum.					
	4.Fizyoterapistlik ülkemizde hak ettiği değeri göremeyen bir meslektir.					
	5.Fizyoterapistlik hak ettiği saygı ve değeri görebilmiş bir meslektir.					
	6.Fizyoterapistlik sorumluluk isteyen bir meslektir.					
	7.Bu mesleği tercih edecek kişilere mesleğimi öneririm.					
	8.Mesleğin hak ettiği yerde olması ülkelerin sağlık politikalarına bağlıdır.					
	9.Ülkemdeki insanların birçoğu mesleğimden haberdar olmadığı için üzgünüm.					
	10.Mesleğimi ilk günkü heyecanıyla icra ediyorum.					
	11.Fizyoterapistlerin sağlık ekibinin önemli bir parçası olduklarını düşünüyorum.					
	12.Fizyoterapistlerin karar verme stratejileri gelişmiş olmalıdır.					
	13.Fizyoterapistlik toplumsal prestiji olan bir meslektir.					
	14.Yeniden meslek seçmem söz konusu olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.					
	15.Fizyoterapistliğin geleneksel tıp uygulamalarıyla gündeme gelmesinden mutsuzum.					
	16.Bu mesleğe verilen değer gün geçtikçe azaldığını düşünüyorum.					
	17.Mesleğimde bilgi ve tecrübe açısından ilerlemeyi çok istiyorum.					
	18.Bu meslek beni maddi ve manevi yönleriyle tatmin ediyor.					
	19.Fizyoterapist olduğum için kendimle gurur duyuyorum.					
Mesleğin gerektirdiği nitelikler	20.Fizyoterapistlerin empati yapma yetenekleri yüksek olmalıdır.					
	21.Fizyoterapistlik mesleği özenli çalışma ve özveri gerektirir.					
	22.Fizyoterapistler hastalar, hasta yakınları ve sağlık ekibiyle iyi iletişim kurabilmelidir.					
	23. Fizyoterapistler mesleki bilgilerini daima güncellemelidirler.					
	24.Fizyoterapistler sağlık ekibinin diğer bireyleriyle iş birliği içerisinde olmalıdırlar.					
	25.Fizyoterapist olmadan önce bu meslek hakkında bilgi sahibiydim.					
	26.Bu meslek beni ilerleyen yaşlarımda bedensel olarak zorlayan bir hale gelecektir.					
	27.Fizyoterapistler sorumluluk sahibi bireyler olmalıdır.					
	28.Bu mesleği her iki cinsiyet de rahatlıkla yapabilir.					
Mesleğe yönelik genel kaygılar	29. Fizyoterapistlik idealimdeki meslektir.					
	30. Yakınım olan birine bu mesleği önermem.					
	31.Genel olarak mesleğimden memnunum.					
	32.Fizyoterapistler Derneği'nin üye sayısının yetersiz olması beni kaygılandırıyor.					
	33.Fizyoterapistlik mesleğinin etik değerlerine bütünüyle bağlı kalınmamaktadır.					
	34.Mesleği etik ve ahlak sınırları dışında icra eden meslektaşlarımız olduğu için üzgünüm.					
	35.Fizyoterapistlik mesleğinin istihdam sorunu beni kaygılandırıyor.					

MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
1) Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret.	☐	☐	☐	☐	☐
2) İşimde bana sağlanan yükselme imkanları.	☐	☐	☐	☐	☐
3) İş yerimdeki idari politikalar ve iş işleyiş biçimi.	☐	☐	☐	☐	☐
4) İş yerindeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı).	☐	☐	☐	☐	☐
5) İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları.	☐	☐	☐	☐	☐
6) Amirlerimin yöneticilik stili.	☐	☐	☐	☐	☐
7) İş yerimdeki kararlara katılma payım.	☐	☐	☐	☐	☐
8) Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü.	☐	☐	☐	☐	☐
9) İş yeri arkadaşım ile ilişkilerim.	☐	☐	☐	☐	☐
10) İş yerimin fiziksel koşulları.	☐	☐	☐	☐	☐
11) İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı.	☐	☐	☐	☐	☐
12) İşimin kapsamı.	☐	☐	☐	☐	☐
13) İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı.	☐	☐	☐	☐	☐
14) İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi.	☐	☐	☐	☐	☐
15) İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi.	☐	☐	☐	☐	☐

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
16) İş yerimdeki ikramiye ya da pirim olanakları.					
17) İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi.	☐	☐	☐	☐	☐
18) İdarenin personele karşı tavrı.	☐	☐	☐	☐	☐
19) İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli.	☐	☐	☐	☐	☐
20) Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim.	☐	☐	☐	☐	☐
21) İşimdeki çeşitlilik miktarı.	☐	☐	☐	☐	☐
22) İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı.	☐	☐	☐	☐	☐
23) İş yerimdeki çalışma saatlerim.	☐	☐	☐	☐	☐
24) İş yerimdeki gürültü düzeyi.	☐	☐	☐	☐	☐
25) İş yerimdeki düzen ve temizlik.	☐	☐	☐	☐	☐
26) İş yerimdeki teknolojik imkanlar.	☐	☐	☐	☐	☐
27) İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi.	☐	☐	☐	☐	☐
28) İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı.	☐	☐	☐	☐	☐
29) İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)	☐	☐	☐	☐	☐
30) Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu.	☐	☐	☐	☐	☐
31) Yaptığım işin eğitimime uygunluğu.	☐	☐	☐	☐	☐
32) Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu.	☐	☐	☐	☐	☐

MESLEKİ MEMNUNİYET

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mesleğimden hiç memnun değilim

Mesleğimden çok memnunum

