



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon

[Yüksek Lisans Tezi]

**FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ:
KONYA İLİ ÖRNEĞİ**

Yeşim UZUN SÜMMEN
ORCID: 0009-0008-6326-6291

Danışman
Doç. Dr. Musa ACAR
ORCID: 0000-0002-5646-693X

Konya – 2025



ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisansa tekrar başlamam konusunda beni cesaretlendiren, bilgi ve birikimiyle yüksek lisans ve tez yazma sürecinde benden desteğini esirgemeyen kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Musa ACAR'a,

Tez izleme jürisinde yer alan değerli hocalarım Doç. Dr. Bayram Sönmez ÜNÜVAR'a ve Dr. Öğr. Üyesi Fatma ERDEO'a,

Çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden ve ulaştırılmasına destek veren kıymetli meslektaşlarıma,

Tezimde desteğine sıkça başvurduğum sevgili arkadaşım Fzt. Şerife AYDIN' a,

Tezime verdiği katkılardan dolayı sevgili arkadaşım Doç. Dr. Sebahat Yaprak ÇETİN'e,

Tezimin anketini hazırlamamda destek olan sevgili iş arkadaşım Uzm. Dyt. Gül Sena AKAY' a,

Her zaman desteklerini yanımda hissettiğim kıymetli annem ve babama, tezime destek olan arkadaşım Fzt. Ümmühan UYBADIN DURGUT' a, sevgili eşim Lütfi SÜMMEN' e ve tezin her aşamasında yanımdan ayrılmayan canım çocuklarım Elif Ayten, Afra ve Tuğrul'a,

Sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yeşim UZUN SÜMMEN

Ocak 2025

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TEZ ONAY SAYFASI	vi
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
ÖZET	xii
ABSTRACT.....	xiii
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Meslek Tanımı ve Kapsamı.....	3
2.2. Meslek Doymu Kavramı	4
2.2.1. Meslek doymu ve iş doymu kavramının karşılaştırılması.....	4
2.2.2. Mesleki doym kuramları	6
2.2.3. Meslek doymunun veya doyumsuzluğunun önemi ve sonuçları.....	8
2.2.4. Meslek doymunu etkileyen faktörler	10
2.2.5. Sağlık hizmetinde çalışanlarda meslek doymu.....	13
2.2.6. Fizyoterapistlerde meslek doymu	14
2.2.7. Türkiye’ de fizyoterapistlik mesleği ve mesleğin hukuki durumu	18
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	21
3.1. Araştırmanın Türü	21
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	21
3.2.1. Araştırmaya kabul edilme kriterleri.....	21
3.2.2. Araştırma için dışlama kriterleri.....	21
3.3. Veri Toplama Araçları ve /veya Teknikleri	22
3.3.1. Sosyodemografik ve mesleki beklentilere yönelik anket formu	22
3.3.2. Mesleki doym ölçeği.....	22
3.4. Verilerin Toplanması	23
3.5. Sınırlılıklar	24
3.6. Verilerin Analizi	24
4.BULGULAR.....	25
5.TARTIŞMA	43
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
6.1. Sonuçlar	53
6.2. Öneriler	54

7.KAYNAKLAR	55
8. EKLER	63
8.1. EK 1 Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu	63
8.1. EK 2 Mesleki Doyum Ölçeği	67
8.1. EK 3 Etik Kurul Kararı	68
8.1. EK 4 Onam Formu.....	69



TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans **YEŞİM UZUN SÜMMEN'** nin **“FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ”** başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Konya / 16.01. 2025

Tez Danışmanı Doç. Dr. Musa ACAR
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü

Jüri Üyesi Doç. Dr. Bayram Sönmez ÜNÜVAR
KTO Karatay Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Odyoloji Bölümü

Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Fatma ERDEO
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 29/01/2025 tarih ve 03/05 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasibe VURAL

Enstitü Müdürü

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

‘Fizyoterapistlerin Mesleki Doyumunun Değerlendirilmesi: Konya İli Örneği’ başlıklı tez çalışmamın toplam 84 sayfalık kısmına ilişkin, 06.01.2025 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%7** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç
7. Materyal ve metot hariç
8. Kaynaklar hariç
9. Alıntılar dahil
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

06.01.2025

Yeşim UZUN SÜMMEN

Doç. Dr. Musa ACAR

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

16.01.2025

Yeşim UZUN SÜMMEN

SİMGELER VE KISALTMALAR

SİMGELER

=: Eşittir

+ : Artı

- : Eksi

& : Ve

< : Küçüktür

% : Yüzde



KISALTMALAR

ANOVA: Varyans Analizi

LSD: Hata Varyasyonu Kullanan t Testi

n: Birey Sayısı

p: Anlamlılık Düzeyi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

SS: Standart Sapma

t: Regresyon Katsayısı

TDK: Türk Dil Kurumu

WCPT: Dünya Fizyoterapi Konfederasyonu

X: Ortalama

TABLULAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 4.1. Sosyodemografik dağılım bilgileri.....	25
Tablo 4.2. Mesleki beklentilere yönelik dağılım değerleri.....	27
Tablo 4.3. Mesleki doyuma ait betimsel istatistikler.....	29
Tablo 4.4. Mesleki doyum düzeyleri.....	30
Tablo 4.5. Mesleki doyumun alt parametrelerinin, sosyodemografik dağılımlar açısından incelenmesi.....	31
Tablo 4.6. Mesleki doyumun, sosyodemografik dağılımlar açısından incelenmesi.....	33
Tablo 4.7. Mesleki doyumun alt parametrelerinin, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi.....	34
Tablo 4.8. Mesleki doyumun, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi.....	39

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon
[Yüksek Lisans Tezi]

FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

Yeşim UZUN SÜMMEN

Konya-2025

Çalışmamızda, Konya’da farklı ortamlarda çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyumunun değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmamıza farklı alanlarda Konya’da çalışan 204 fizyoterapist katılmıştır. Çalışmamızın yönteminde çalışmaya katılan Fizyoterapistlerden Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu ile Mesleki Doyum Ölçeğini doldurmaları istenmiştir. Mesleki doyum ölçeğindeki ortalama puan $67,22 \pm 12,48$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların %61,3’ü (n = 125) 20-30 yaş aralığındadır. Mesleki yetki ve görevlerde katılımcıların %71,1’i (n = 145) kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %60,8’i (n = 124) gelir düzeyini yetersiz bulmaktadır. Medeni durum grupları arasında anlamlı farklılık göstermektedir (t = -3,760, p = 0,000). Mesleki doyum ölçeği puanları çalışılan kurumlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir (F = 3,689, p = 0,003). Mesleki tatmini olanların puan ortalaması $48,60 \pm 6,99$, tatmini olmayanların puan ortalaması $38,83 \pm 7,95$ olup, tatmini olanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir (t = 8,406, p = 0,000). Meslek otonomisinin eksikliğinin mesleki performansı etkilediğini belirten gruplar arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır (F = 3,835, p = 0,011). Gelir grupları arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır (F = 2,753, p = 0,044). Mesleği bırakmayı düşünmeyenlerin puan ortalaması $73,14 \pm 10,49$, düşünenlerin puan ortalaması $59,86 \pm 10,76$ olup, düşünmeyenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir (t = -8,891, p = 0,000) (p<0.05). Mesleğin sağlığı etkilediğini düşünenlerin mesleki doyum puan ortalaması $66,14 \pm 12,22$, etkilemediğini düşünenlerin puan ortalaması $74,92 \pm 11,83$ olup, etkilemediğini düşünenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir (t = -3,378, p = 0,001) (p<0.05). Çalışmamıza katılan fizyoterapistlerde meslek doyumuna orta seviyede bulunmuştur. Konya’da çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunu en fazla etkileyen faktörler ücret ve meslek otonomisi eksikliği olduğu bulunmuştur. Devlet kurumlarında ve özel rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumları düşük bulunmuştur. Evli olmak, mesleğini sevmek, fizyoterapistlik mesleğinden başka farklı bir eğitim almak ve fizyoterapistlik mesleğinin sağlığına olan etkileri meslek doyumuyla ilişkili bulunmuştur. Mesleki doyumlarının artması için öncelikle yetersiz olan mesleki yetki ve görev tanımlarının yeniden şekillendirilip, mesleki otonomiye kazandıracak düzenlemelerin gerekli kurumlar tarafından yapılması ve alınan ücretin tatmin edici şekilde olması gerektiğini düşünüyoruz.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist, Konya, meslek doyumuna, mesleki doyum ölçeği, sosyodemografik veri.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Health Sciences
Department of Physiotherapy and Rehabilitation
Physiotherapy and Rehabilitation
[Master Thesis]

EVALUATION OF THE PROFESSIONAL SATISFACTION OF PHYSIOTHERAPIST. KONYA PROVINCE EXAMPLE

Yeşim UZUN SÜMMEN

Konya-2025

In our study, it was aimed to evaluate the professional satisfaction of physiotherapists working in different settings in Konya. In our study, 204 physiotherapists working in different fields in Konya participated. In the method of our study, the physiotherapists participating in the study were asked to fill in the Questionnaire Form for Sociodemographic and Occupational Expectations and the Occupational Satisfaction Scale. The mean score in the occupational satisfaction scale was found to be 67.22 ± 12.48 . 61.3% of the participants ($n = 125$) were between the ages of 20-30. Regarding professional powers and duties, 71.1% ($n = 145$) of the participants think that the professional powers and duties specified in the law are insufficient. 60.8% ($n = 124$) of the participants found their income level insufficient. There is a significant difference between marital status groups ($t = -3,760$, $p = 0,000$). Occupational satisfaction scale scores show a significant difference between the institutions ($F = 3,689$, $p = 0,003$). The mean score of those with occupational satisfaction was 48.60 ± 6.99 , the mean score of those without satisfaction was 38.83 ± 7.95 , and the scores of those with satisfaction were significantly higher ($t = 8.406$, $p = 0.000$). There is a significant difference in professional satisfaction scores between the groups stating that lack of professional autonomy affects professional performance ($F = 3,835$, $p = 0,011$). There is a significant difference in professional satisfaction scores between income groups ($F = 2,753$, $p = 0,044$). The mean score of those who did not think of leaving the profession was 73.14 ± 10.49 , the mean score of those who thought of leaving the profession was 59.86 ± 10.76 , and the scores of those who did not think of leaving the profession were significantly higher ($t = -8.891$, $p = 0.000$) ($p < 0.05$). The mean professional satisfaction score of those who think that the profession affects health is $66,14 \pm 12,22$, the mean score of those who think that it does not affect health is $74,92 \pm 11,83$, and the scores of those who think that it does not affect health are significantly higher ($t = -3,378$, $p = 0,001$) ($p < 0.05$). Occupational satisfaction of physiotherapists who participated in our study was found to be at a moderate level. The factors affecting the occupational satisfaction of physiotherapists working in Konya were found to be wage and lack of occupational autonomy. Occupational satisfaction of physiotherapists working in state institutions and private rehabilitation centres was found to be low. Being married, loving the profession, receiving a different education other than physiotherapist profession and the effects of physiotherapist profession on health were found to be related to professional satisfaction. We think that in order to increase professional satisfaction, first of all, inadequate professional authority and job descriptions should be reshaped, regulations that will provide professional autonomy should be made by the necessary institutions and the wage received should be satisfactory.

Keywords: Konya, physical therapist, professional satisfaction, professional satisfaction scale, sociodemographic data.



1.GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanların hayatlarını idame ettirebilmek için bir meslek sahibi olması gerekmektedir. Bireyler günümüz şartlarında sahip oldukları mesleklerle tanımlanmakta ve tanıtılmaktadırlar (Saygılı, 2008). Türk Dil Kurumu (TDK) güncel Türkçe sözlüğüne göre meslek: ‘Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş’ olarak tanımlanmıştır (TDK, 2024).

Bireylerin mesleğine yönelik oluşturduğu tutumları mesleki doyum olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarının olumlu olması yüksek düzeyde mesleki doyumunu ifade eder. Mesleklerinden kazandıkları maddesel ve manevi kazanımlar da sosyal statülerini ve dolayısıyla mesleki doyumlarını etkilemektedir.

İnsan hayatını ilgilendiren en önemli sektörlerden biri olan sağlık sektörü de emek ve fedakarlık gerektirmektedir. Verilen bu emek ve fedakarlığın mesleki doyumla orantılı olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Gülner, 2009). Sağlık hizmetleri açısından mesleki doyum, sağlık çalışanlarının performansını etkilemesi açısından önemlidir. Mesleğe karşı duygusal bir tepki olarak tanımlanan mesleki doyum, sağlık hizmeti sunan personelin mesleki doyumunun artırılması için örgütsel şartların tekrar düzenlenmesini sağlayacak veri kaynağı olarak kullanılabilir (Çelik ve Kılıç, 2019).

Mesleki doyum fizyoterapistler özelinde düşünüldüğünde mesleki doyumun yüksek olmasının performansa ve onlarla temasta olan hastaların fiziksel sağlıklarına yapacağı katkılar kaçınılmazdır. Buradan yola çıkarak fizyoterapistlerin mesleki doyumunu araştırmak istemekteyiz.

Bu çalışma da Konya’da farklı ortamlarda çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyumunun değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Gerek mesleği icra ederken, gerekse farklı çalışma alanlarında fizyoterapistler tarafından karşılaşılan sorunların, mesleki doyuma etkisini araştırmak amacıyla bu çalışma planlanmıştır. Mesleki doyumlarının sosyodemografik verilerle ve mesleki beklentileriyle olan ilişkisinin araştırılmasını hedefliyoruz.

Literatürde fizyoterapistlerin iş doyumuna yönelik çalışmalar mevcuttur (Şimşek ve ark., 2021; Akbaş, 2016). Fakat mesleki doyuma yönelik çalışmalar yok denecek kadar azdır. Mesleki doyum ve iş doyumunu birbiri içine karışmış kavramlar olmalarına rağmen, doyumunu

etkileyen faktörler birbirinden farklıdır (Yıldırım Kurtuluş, 2021). Çalışma sonucunda fizyoterapistlerin mesleki doyumunun artırılmasına yönelik önerilerde bulunmak hedefindeyiz. Çalışmamız ele aldığı konuyla literatüre katkı sağlayacaktır. Elde ettiğimiz veriler meslektaşlarımızın mesleki doyumunu artırmaya yönelik tavsiyeler de içerecektir.

Çalışmanın Hipotezleri:

H1₁:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyum düzeyleri yüksektir.

H1₂:Konya'da çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyum düzeyleri düşüktür.

H1₃:Konya'da özel rehabilitasyon merkezinde çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyumunu diğer kurum ve kuruluşlarda çalışanlara göre daha düşüktür.

H1₄:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin, mesleki kanun ve yönetmeliklerin yetersizliğinden ötürü mesleki doyumları düşüktür.

H1₅:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerden mesleğini severek yapanların mesleki doyumunu yüksektir.

H1₆:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerden ileride mesleği bırakmayı düşünenlerin mesleki doyumunu düşüktür.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Meslek Tanımı ve Kapsamı

İnsanların yaşamlarını idame ettirmek için profesyonel düzeyde meslek veya işe sahip olmaları gerekmektedir. Mevcut durumlarındaki iş veya meslekleri, kişilerin hayatlarını biçimlendiren bir özelliğe sahiptir. Kişilerin sahip olduğu meslekleri ile ilgili bütün özellikler, günlük hayatlarına yansımakta ve kişileri etkilemektedir. Kişilerin mesleklerinden olan beklentileri, ihtiyaçları, mesleklerinin sağladığı olumlu ve olumsuz özellikler genel anlamda incelendiğinde kişilerin tutum ve davranışlarını da aynı ölçüde etkilediği görülmektedir. (Kırcı, 2019; Karadağ 2002).

Meslek, kişilerin uzmanlıklarıyla alakalı o mesleğe ait olan görevlerin yapılmasının gerektiği, kişilerin bu meslekle ilgili almaları gereken eğitim ve sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetenekler bütünüdür. Toplumun ihtiyacı gidermek ve düzenini korumak için meslekler vardır. Meslek sahibi olmak ve bu meslekte ilerleyebilmek için gerekli eğitimlerin alınması ve deneyim gerekmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011; Akdoğan 2008).

Bir mesleği tanımlamak için gerekli unsurlarda; mesleğin adı, meslek erbabının yapması gereken görev ve sorumlulukları, mesleğiyle ilgili aldığı eğitimler ve meslekteki yeterliliği, mesleği icra ederken çalışma şartlarının neler olduğu ve bu meslekteki sahip olduğu bilgiler ve beceriler olabilir (Aydın, 2003). Meslek tanımları değişen dünyada zaman geçtikçe farklı yönlere kayabilir, yeni meslekler ortaya çıkıp, var olan mesleklerin içerikleri genişleyebilir. Meslekler teknolojik gelişmelerle içeriklerinde değişmeye zamanla gidebilir, değişerek farklı meslek formlarına da dönüşebilir (Temel, 2014).

Meslek kavramının yerine meşguliyet kavramı da zaman zaman kullanılmaktadır. Meslek ve meşguliyet kavramaları da birbiriyle karışabilen kavramlardır. Meşguliyet terimi her türden ücret karşılığında yapılan işleri içerirken, meslek terimi statüsü yüksek, gelir kaynağı olan, bağımsız ve bilimsel işler için kullanılan bir tabirdir (Koytak, 2020; Temel ve Göksel, 2019). Türkçede meslek, özel bir beceri gerektirmesiyle birlikte ve o mesleğe mensup olmaya, aidiyet kurmaya yarayan bir olgudur (Kemal, 2005). Meslek sahibi olmak kişilere büyük oranda ekonomik olarak destek sağlasa da bunun yanında toplumda kazandırdığı statü, zamanı iyi kullanma, kişinin faydalı olduğunu hissetmesi ve kişilerle iş birliği içinde olmayı sağlamasıyla da kişilere faydası olmaktadır. Kişiler mesleki aidiyet ve doyum hissederek bu kavramları daha sağlıklı hale getirirler (Aydınol ve Üredi, 2020).

2.2. Meslek Doyumu Kavramı

Meslek doyumu, kişilerin yaptıkları işten veya meslekten memnun olma durumları, yaptıkları işi sevmeleri, yapılan işin sonuçlarının takdir edilmesinden duydukları memnuniyet ve işlerinin kendilerine sağladığı avantajlardan memnun olma durumu olarak tanımlanır (Wood ve Lebold, 1970). Meslek doyumu, kişilerin sahip olduğu işlerindeki veya mesleklerindeki genel memnuniyet durumlarını açıklar. Bu kavramın içine iş yerindeki sosyal çevre, kişilerin işlerine olan bakış açıları, gerek kişisel gerekse topluluktaki fiziksel ve psikolojik olgular da dahildir. Kişinin işine ya da mesleğine karşı hissettiği duygular, yaptığı iş veya meslekten beklentileri, işin veya mesleğin gerektirdiklerine ne kadar uyum sağlayabildiği ve çalışma şartlarının kişinin isteklerine ne kadar hitap ettiği de doyumu etkileyen faktörlerdir (Dumitrescu ve ark., 2023; Boyt ve ark., 2001).

Mesleki doyum kişilerin profesyonel düzeyde mesleğine karşı geliştirdiği değerlendirmedir. Kişilerin meslekleri ile ilgili beklentileri ve bu mesleklerden yaptıkları çıkarımlar olumlu olduğunda mesleki doyumun olumlu olduğu aksi halde ise mesleki doyumun olumsuz olduğu söylenebilir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Kişilerin mesleki doyumları pek çok faktörlerden etkilenir. Kişilerin mesleğine yönelik yaptıkları öznel değerlendirmeler, sahip oldukları demografik özellikler ve mesleklerine yönelik beklentileriyle farklılıklar gösterebilir. Mesleki doyum kişiden kişiye farklılık gösterebildiği gibi kişilerin zaman içinde de mesleki doyum düzeyleri de değişebilir. Kişilerin mesleklerine yönelik gösterdikleri duygusal ve düşünsel olarak gösterdikleri tepkiler, verimliliklerini ve başarılarını önemli derecede etkilemektedir (Kahraman ve ark., 2011).

Mesleki doyum 20. Yüzyılın ortalarında öne sürülen bir olgu olarak kişilerin mesleğine yönelik hissettiği olumlu duygu olarak ifade edilmiştir. Mesleki doyum, kişilerin hayatlarındaki zamanın büyük bölümünü geçirdikleri meslekleriyle ilgili bir olgu olması sebebiyle yaşam kalitesini de etkilemektedir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde kişilerin ruhsal duygu durumları, mesleki doyumlarıyla ilişkilidir (Yılmaz, 2019). Mesleki doyum kavramı çalışanın sahip olduğu demografik özellikler, mesleğine ve hayatına yönelik beklentiler ve kurumsal düzeyde çabası karşılığı elde ettiği maddi ve maddi olmayan ödüller ile şekillenmektedir (Aslan, 2001).

2.2.1. Meslek doyumu ve iş doyumu kavramının karşılaştırılması

İş doyumu kişilerin işine duyduğu olumlu duygularla, bu duygular iş tecrübesiyle şekillenerek, kişilerin işleriyle ilgili her açıdan memnun olma durumlarıdır. Diğer yünden

bakıldığında gerek işlerine, gerekse iş ortamlarına karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Meslek doyumu ise kişilerin mesleki anlamda verdiği emeğin ve hizmetin karşılığı olarak istek ve ihtiyaçlarının makul seviyede giderilmesiyle duydukları memnuniyet hissi ve olumlu hislerdir (Bayrak, 2014).

Literatürde iş doyumu ve meslek doyumu kavramları birbirlerinin yerlerine de kullanılabilir. Bu iki kavramın birbiriyle benzeşen ve ayrılan yönleri mevcuttur. İş doyumu daha çok çalışılan ortam ve ortamın getirdiği bireysel ve maddesel etkenlere bağlı iken meslek doyumu kişinin kendini gerçekleştirme ve kişiliğine olan saygısıyla daha çok ilgilidir (Yıldırım Kurtuluş, 2021). İş doyumu var olan etkenlerin değişmesiyle olumlu ya da olumsuz yönden daha kısa sürede değişebilirken, meslek doyumu daha uzun soluklu hissedilen ve değiştirilmesi çok da kolay olmayan bir özelliğe sahiptir. Kişilerin hayatları boyunca farklı işler yapılabilir fakat kişinin meslek değiştirmesi kolay değildir. Bununla beraber bu iki kavram birbiri içine geçen, ayrı düşünülemeyen kavramlardır. Meslek doyumu, kişinin mesleğine karşı beslediği duygusal tepkilerdir (Fırat 2018).

Meslek doyumu ve iş doyumunun tanımı, kapsamı, zamansal bakış açısı, doyumu etkileyen faktörleri ve değişim hızları açısından farklılıklar gösterir. Meslek doyumu kişinin mesleğinden uzun vadede beklentisinin ne olduğu, meslek hayatındaki tatmini yani mesleğinde gösterdiği başarılar, meslekteki tanınması, meslekteki gelişim olanakları, mesleğin kişinin yeteneklerine uygun olması, mesleğin kişinin hayatındaki taşıdığı anlam, mesleğin saygınlığı ve kişilerin değerleriyle uyumlu olmasına bağlıdır (Wood ve Lebold, 1970; Dumitrescu ve ark., 2023). Kişi mesleğini değiştirmede bu beklentiler ve tatmin değişmeyecektir. İş doyumunu ise, kişinin şu anda yaptığı işten memnuniyeti ifade eder. Bu memnuniyet aldığı ücret, iş yerindeki görev sorumlulukları ve iş hayatındaki arkadaşları, yöneticileri, iş yeri ortamı, iş yerinin ve işin güvenliği ve güvenilir olması ve çalışma koşulları belirlemektedir. İş değişikliğiyle iş doyumu değiştirilebilir. Çalışılan saatler, iş yükü, yöneticilerin çalışanlara yaklaşımları, kişinin sahip olduğu işinin hayatında kapladığı yer iş doyumunu etkiler. İşin değiştirilmesiyle ya da çalışma ortamındaki yönetici ve iş arkadaşlarının değişimiyle, ücretin farklılaşmasıyla daha kısa zamanda, iş doyumu değişebilecektir (Boyt ve ark. , 2021).

Benzer yönleri değerlendirildiğinde her iki kavramda da yaşam kalitesi etkilenecek bireylerin duygusal memnuniyetleri ve mutlulukları etkilenecektir. Bireylerin memnuniyet düzeylerinin artmasıyla performansları ve motivasyonları olumlu etkilenecektir. İş doyumu ve

meslek duygumu birbirlerini olumlu veya olumsuz yönden de etkileyeceklerdir. İşten kaynaklanan içsel faktörler zamanla meslek doyumunu da etkisi altına alacaktır. Her iki kavram da bireyin psikolojik sağlığını etkileyip, yaşam kalitesine, stres düzeylerine, tükenmişlik düzeylerinde değişime sebep olabilir (Abate ve Mekonnen, 2021; Martin, 2020).

Meslek doyumunu kişilerin mesleki hayattaki genel var oluşlarına ve mesleğin bireyin onu nasıl algıladığına ve kişisel kabulleriyle uyumuna bağlı iken, iş doyumunu çalışma ortamı ve koşullarına bağlıdır. Gerek meslek doyumunu gerekse iş doyumunu, iş hayatındaki memnuniyeti etkilemektedir. Meslek doyumunu yüksek olanın iş doyumunu da yüksek olacaktır. İş doyumunun yüksek olması da mesleki doyuma olumlu bildirim sağlayacaktır (Wardoyo, 2017; Chu ve Sung 2014).

2.2.2. Mesleki doyum kuramları

Mesleki doyumda kişilerin iş ve meslek doyumunu anlamlandırmak için farklı motivasyon kuramları kullanılır. Mesleki doyumunu etkileyen faktörleri açıklamak için, kişilerin ihtiyaçlarını, davranışlarını ve mesleki beklentilerini bu kuramlar inceler. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg' in Çift Faktör (Hijyen-Motivasyon) Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Vroom' un Beklenti Kuramı, McClelland' ın Başarı Güdüsü Kuramı, Hackman ve Oldham' ın İş Özellikleri Modeli, Self-Determination (Öz-Belirleme) Kuramı, mesleki motivasyonu anlamaya yönelik kuramlardandır (Yeşil, 2016; Yılmaz, 2017).

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow, kişilerin davranışlarının nelerden tetiklendiğini incelemiş ve davranışlarının belirli özelliklere sahip basamaklardan oluştuğunu ve bu ihtiyaçların belirli hiyerarşi içinde şekillendiğini iddia etmiştir (Durmuş, 2020). Bu kuramı mesleki doyuma uyarlayacak olursak yine beş basamakta bu ihtiyaçları toplayabiliriz. En son basamağı en temel ihtiyaçlar oluşturur. Fizyolojik ihtiyaçlarını kişiler karşılamak için bir ücrete ihtiyaç duyarlar. Sonrası basamakta mesleklerini icra ederken kendilerini hem çalışırken hem de çalışmanın sonlandırıldığı dönemde, fiziksel ve ekonomik anlamda güvende hissetmek isterler. Bulunulan basamaktaki ihtiyaç giderildiğinde bir sonraki basamağa geçilir, bu ihtiyaç giderilmediğinde bir sonraki basamağa geçiş mümkün değildir. Üçüncü basamakta kişilerin aidiyet ve sevgi ihtiyaçları gelir. Bulunulan iş ortamında çalışanlarla kurulan iyi ilişkiler, ekibe dahil olma ve sosyal yönden verilen destekler bu basamakta ifade edilir. Dördüncü basamak olarak saygınlık ihtiyacı gelir. Kişilerin mesleklerinin saygın bir konumda olması, başarılarının takdir edilmesi gelir. En üst basamakta ise kendini gerçekleştirme gelir. Kişinin

yeteneklerini ve sahip olduğu kabiliyetleri en üst düzeyde kullanabildiği ve soyut ve karmaşık ihtiyaçlarını geliştirebileceği bir ortamın sağlanması anlaşılır. Üst basamaklarda karşılanan ihtiyaçlar mesleki doyumun daha üst düzeyde olduğunu gösterir (Yıldırım, 2021; Çoban 2021).

Herzberg' in çift faktör (hijyen -motivasyon) kuramı

Herzberg, mesleki doyumunu açıklamak için iki temel faktör olarak hijyen faktörü ve motivasyonel faktörlerin önemli olduğunu ileri sürmüştür. Herzberg ileri sürdüğü bu kuramda kuramda, kişilerin davranışlarını bazı etkenlerin yönlendirmediği fakat bu etkenler olmadığında doyumsuzluğun meydana gelebileceğini ifade etmiştir. Herzberg ortaya koyduğu bu kuramda, “insanlar işlerinden ne ister?” sorusuna yönelik cevapları analiz ederek bu etkenleri gruplandırmıştır (Özkalp, 2019; Koçel 2020).

Kişinin aldığı ücret, çalışma koşulları, yönetici davranışları, iş güvencesi ve iş ortamındaki sosyal ilişkiler hijyen faktörlerini oluşturur. Bu özelliklerin olması başlı başına mesleki doyum sağlamaz fakat bu özelliklerdeki yetersizlikler ve eksiklikler mesleki doyumun azalmasına sebep olur. Başarı, tanınma, ilerleme ve gelişme imkanları, geri bildirim ve işin kendisi de motivasyonel faktörleri oluşturur. Bu etkenlerin varlığı çalışanı motive edip doyumun artmasına sebep olmaktadır. Herzberg, motivasyonel faktörlere daha fazla ağırlık verildiğinde mesleki doyumun daha da artacağını savunmuştur (Feder ve Herzberg, 2000; Çimen 2000).

Adams' in eşitlik kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı, insan davranışlarının belli varsayımlar altında incelenmesi ile oluşturulmuştur. Bu kuram kişilerin işlerindeki emeklerinin karşılığını almalarını ve aynı pozisyonda ve aynı işi yapanlar arasında eşitlik sağlanmasının doyumunu artıracığını aksi halde doyumun azalacağını öne sürmektedir (Sevinç, 2015).Çalışanların eğitimleri, deneyimleri ve ortaya koydukları emeklerin karşılığını ücret, terfi, prestij ve sosyal haklara sahip olmalarının doyumunu etkileyeceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra eşitsizlik olarak değerlendirilecek davranışlardan da yöneticilerin uzak durma hassasiyetinde olmaları gerektiğini savunmaktadır (Gümüş, 2006). Verilen terfi, aynı işi yapanlardan birine ya da bir kaçına maaş artırımını, diğer çalışanlarda eşitsizliğe sebep olarak motivasyonu artırıcı olmaktan ziyade motivasyonu kötü yönde etkileyecektir. Yöneticilerin çalışanlar arasında dengeyi gözeterek adil davranmaları mesleki doyumunu da artıracaktır (Bal, 2018).

Vroom' un beklenti kuramı

Vroom tarafından geliştirilen bu kuram, çalışanların beklentilerinin elde ettikleri ödüllerle örtüşmesi durumunda meslek doyumunun artacağını ortaya koyar. Vroom' un beklenti kuramını üç temel kavrama dayanarak kullanmaktadır. Bunlar bireyin beklenti, araçsallık ve ödülleri arzulanma düzeyi (Valens) kavramları olarak adlandırılır. Beklenti, var olan davranışlarıyla başarıya ulaşmış ulaşamayacaklarıdır. Beklenti kişinin davranışlarının şekillenmesinde etkilidir. Araçsallık, kişilerin amaçladıkları hedefe ulaşmaları ile elde etmek istedikleri asıl amaçlarına ulaşmayı sağlamasıdır. Mesleğinde hak ettiği yüksek maaşı alan kişilerin sosyal statüsünün yükselmesi buna örnek gösterilebilir. Arzulama düzeyi (Valens) ise çalışanların beklentilerinin karşılanması ve bunun karşılanmasına duyulan isteğin şiddetidir. Kişinin amacının olması valens değerinin yükselmesine ve ya her hangi bir amacının olmaması da valens değerinin sıfır olmasıyla açıklanır. Valens kişilerin davranışları üzerinde etkili olarak amaçlarına ulaşmalarında etkilidir (Eren, 2017). Vroom' un modelinde güdüleme ile ilgili içsel ve dışsal ödüller vardır. İçsel ödüllerle kişiler gerçekleştirdikleri başarılar sonucunda kişisel bir zevke duyar ve tatmin olup mutlu olurlar. Hissedilen duygusal doyum, kişilerin kendilerinden alabileceği en büyük ödüllerdendir. Dışsal ödüller ise, yapılan eylemler sonrasında elde edilen sonuçlarla dış çevreden alınan olumlu tepkiler, ikramiye, terfi yada prim gibi haklardır (Erdil ve ark., 2004).

Mesleki doyumunu açıklayan motivasyon kuramları, çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve iş ortamındaki deneyimlerini anlamaya yönelik farklı çerçevelerden bilgiler sunar. Bu kuramlardaki ortak amaç, bireylerin iş yaşamındaki mutluluğunu ve doyum düzeyini artırmak için çözümler üretmektir (Yılmaz, 2017).

2.2.3. Meslek doyumunun veya doyumsuzluğunun önemi ve sonuçları

Mesleki doyumun çalışma ortamında çalışanların birbirleriyle iletişimini olumlu veya olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Düşük meslek doyumunu tartışma ortamının olmasına sebep olarak verimliliği de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Düşük mesleki doyum aynı zamanda yorgunluk, mesleki isteksizlik, stres ve performans kaybı olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Şahin ve ark., 2011). Bununla beraber mesleki doyum yüksek olduğunda ise işe devamsızlıkların azaldığı, kişilerin iş ortamına ve iş sosyal çevresine uyumlarının arttığı gözlenmiştir (Eren, 2017). İnsanlarla birebir etkileşimde olan mesleklerde özellikle de sağlık alanında, meslek örgütlerinin başarılı olmaları, kişilerin çalışma verimliliğini artırmaya yönelik çalışma yapmalarıyla mümkündür (Kılıç ve Tunç, 2004).

Mesleki doyumun uygulamadaki önemine bakıldığında hem kişisel düzeyde hem çalışılan iş yeriyle ilgili hem de toplumsal seviyede etkili olduğu görülmektedir. Kişileri hayattaki mutluluklarını, iş ve sosyal hayatlarıyla olan dengenin sağlanmasını ve psikolojik anlamda etkilemektedir. İş yerinde verimliliğin artması, çalışanın işe ve mesleğine bağlılığında da mesleki doyum etkilidir (Yılmaz, 2019). Toplumda daha aktif, üretken olan kişiler, mesleki doyum açısından daha yüksek seviyede olan kişilerdir. Mesleki doyum bu açılardan daha kapsamlı ele alınmalıdır. Mesleki doyumunu maddesel değerlere indirgemeyip daha geniş açıda sosyal ve psikolojik çerçevelerden de değerlendirmek gerekir. Çalışanların mesleki doyumlarının yüksek olması sağlıklarını da etkilemektedir (Avcı ve ark.; 2017).

İşletmelerde çalışanların beklentilerinin ve gelişimlerinin sağlanmasıyla, çalışanların potansiyellerini açığa çıkararak verimliliği de artıracaktır. Mesleki doyum, işletmeler açısından performansı ve iş gücü verimliliğini artırmasıyla önem kazanmaktadır. Bunun sağlanması da çalışanların mesleki ve iş doyumunun analiz edilmesiyle tespit edilebilir. Şayet iş yerinden ve yönetimden kaynaklı sorunların çözülmesinde mesleki doyumun tespiti önemlidir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Mesleki doyumun artışıyla işletmelerde çalışanların potansiyellerinin, bilgi ve becerilerinin en üst düzeyde kullanılması sağlanabilir (Bingöl, 2016). Çalışanların mesleklerinden duydukları memnuniyet ve aldıkları zevk çalışma hayatının kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışanın işletmeye en üst düzeyde katkı sağlaması mesleğini keyifle yapmasına ve mesleki doyumuna bağlıdır. Aksi halde çalışanların iş verimini düşürebilir ve işten ayrılmak isteyebilirler. İşletmede sürekli değişen personel sirkülasyonu maliyetlerin artmasına ve aynı zamanda alanda uzmanlaşmış, iş tecrübesi olan çalışanların da kaybına sebep olacaktır (Barutçugil, 2004; Dinç, 2011; Örücü, 2006).

Meslek ve iş doyumunu yüksek olan kişiler var olan potansiyellerini en yüksek seviyede kullanarak verimliliği artırır. Yapılan çalışmalara bakıldığında doyumun yüksek olmasıyla iş performansının da yüksek olduğu bulunmuştur. Meslek doyumunu sadece kişilerin başarısını etkilemekle de kalmaz örgütsel başarıyı da artırmış olacaktır (Judge ve ark., 2001). İş doyumunu yüksek bireyler çalıştıkları kurum hakkında da olumlu yorumlarda bulunurlar, iş yerinde daha fazla özveride bulunup, iş ortamında daha yardımseverlerdir ve işe bağlılıkları artar (Yıldız, 2014). Özellikle hizmet sektöründe hele ki sağlık alanında birebir insanlarla etkileşim halinde olan mesleklerde çalışanların doyumunun yüksek olması müşteri ve hasta memnuniyetini de artırıp kurumun tercih edilme ihtimalini artıracaktır. İş doyumunu düşükse kişiler işten ayrılma düşüncesini daha çok hissedeceklerdir. Bunun yanı sıra meslek doyumunun düşük olması da kişilerde meslek değiştirme düşüncesini uyandırabilir (Koys, 2001; Bernal ve ark. 2005).

Mesleki doyumun ruhsal ve fiziksel sağlık üzerinde de etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmalarda yüksek meslek doyumuyla, çalışan sağlığının daha iyi olduğu, çalışanların yeniliğe ve gelişime daha kolay uyum sağladıkları ve daha az iş kazasına maruz kaldıkları görülmüştür (Şimşek ve ark., 2011; Turgut ve Mert, 2014).

2.2.4. Meslek doyumunu etkileyen faktörler

Meslek, kişilerin hayatlarını çok fazla etkileyen, gerek finansal gerekse statü açısından kişilerin hayatlarında önemli yer eden bir olgu olmasından dolayı meslek doyumunu da kişiler açısından önemli bir hal almaktadır (Erdil ve ark. ,2004). Mesleki doyumunu etkileyen unsurlar, içsel ve dışsal olarak iki temel başlık altında sınıflandırılır. Mesleki doyum bireysel ve çevresel unsurlardan farklı boyutlarda etkilenir (Tunç, 2013). İçsel faktörler, kişilerin sahip olduğu demografik ve kişilik özelliklerini, mesleğinin saygınlığını, kendini mesleğine ait hissetmesini, yaşam hedeflerini, başarı algılarını, ilgi alanlarını ve becerilerini kapsar (Saygılı, 2008).

Çalışanların kişilik yapıları, hayata bakış açıları mesleklerine karşı olan tutumlarını etkilemektedir. Aynı mesleği aynı şartlarda yapan iki insanın meslek doyumunu kişilik özelliklerine bağlı olarak değişebilir (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Kararlı ve belirli hedefler doğrultusunda hayatına yn çizen ve özgüveni yüksek bireylerin meslek doyumunu daha fazladır. Esnek olmayan kişilik yapısında olan çalışanlarda çevresel faktörlerin etkisinde daha fazla kalınıp mesleki doyumun buna paralel değişmesi daha çok gözlenir (imen ve şahin, 2000).

Farklı cinsiyetlerde mesleki doyumunu etkilemektedir. Kadın ve erkekten istenen mesleklerindeki beklentilerin farklı olması, doyumun da farklı olmasına sebep olabilir. Bununla birlikte cinsiyet değişkeninin de çalışmalarda çok anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı gözlenmektedir (Güneş, 2020).

Yaş faktörü ele alındığında farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yeni mezun ve mesleklerinin ilk yıllarında olan kişilerde mesleki beklentinin fazla olmasıyla birlikte, kıdemeye göre daha düşük gelir düzeyinden ve tecrübesizliğin verdiği streten kaynaklı mesleki doyum daha az olarak görülmüş, ileriki yaşlarda ise tecrübe ve deneyimin etkisiyle daha gerçekçi beklentilere sahip olunmasıyla mesleki doyumun arttığı gözlenmiştir (Gürer ve Güler, 2015; Eğinli, 2009).

Kişilerin evli veya bekar olmaları da mesleki doyumunu etkilemektedir. Evli kişilerin yaşam doyumları daha yüksek olduğundan mesleki doyumları da olumlu etkilenmektedir. Bununla birlikte evli kişilerin eşe ve çocuklara karşı sorumlulukların artmasıyla mesleki beklentileri de artacaktır (Elibüyük ve Güney, 2020; Saygılı, 2008).

Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, mesleğin gerektirdikleri aldıkları eğitim düzeyinden daha düşük ise mesleki doyumlarının azaldığı görülmüştür. Alman eğitim ile mesleğin gerektirdiği statü ve değer paralel gitmediğinde mesleki doyuma azalma kaçınılmaz olmaktadır. Kişilerin eğitim düzeylerinin düşük olması, mesleki beklentileri azaltarak doyumun artmasına neden olur. Eğitim seviyesi yüksek kişilerin toplumsal dayatmalarla sosyoekonomik beklentileri de yüksek tuttuğu gözlenir. Meslekte becerilerini geliştiren ve bilgileri artıran çalışanların, bunun karşılığını, ücret, statü ve artan sosyal haklarla alarak, mesleki doyumunu da daha yüksek olmaktadır (Elibüyük ve Güney, 2020).

Toplumsal kabul ve değer gören, belli bir statüsü olan mesleklere mensup kişilerde meslek doyumunu daha fazladır. Ücretin yüksek, sosyal imkanların iyi ve mesleğin itibarının olması meslek doyumunu artıran özelliklerdendir (Kartal, 2006).

Mesleğin icrası sırasında seveerek yapmak ve mesleği sahiplenmek de meslek doyumunu artırmaktadır (Engin ve ark., 2020).Yapılan mesleğin zorluk derecesi de doyumunu etkilemektedir. Zihinsel anlamda yorucu olan mesleklerin yapılması kişinin başarıya duyusunu güdelediği için doyumunu artıracaktır fakat fiziksel anlamda yıpratıcı meslekler ise bir süreden sonra meslek doyumunu olumsuz etkileyecektir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Kişilerin kariyerlerindeki doyumları meslek doyumlarını etkilemektedir. Kişilerin meslekteki ilerlemeleri, koydukları hedeflere ulaşmaları, mesleklerine bakış açılarını olumlu yönde yansıtır. Bununla birlikte mesleklerini icra ederken karşılaşılan engellemeler, mesleki ihtiyaçların giderilmemesi meslek doyumunu azaltır. Meslekteki gelişim imkanlarının olması meslek doyumunu da artıracaktır (Gözüm, 2021).

Meslek doyumunu etkileyen dışsal faktörler; kişilerin işleri, aldıkları ücret, iş ortamları, işin kişiler ve toplum açısından olan değeri, iş ortamındaki arkadaşlıklar ve işin doğasından kaynaklanan faktörlerdir (Nal ve Nal, 2018). Mesleklerin özellikleri, doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Mesleğin otonomisinin olması, yapılan mesleğin bulunduğu ortam şartları, mesleğin getirdiği güvenlik endişeleri veya hizmet sektöründe insanlarla olan etkileşimin fazla olması mesleki doyumunu etkilemektedir. Mesleğin gerektirdiklerinin tek düze

olması veya mesleğin gelişime açık olması da doyumunu etkiler. Kişiler mesleklerini icra ederken kendi hayatlarına ve başkalarının hayatlarına da olumlu yönde etki eden mesleklerde doyumunu daha fazla yaşamaktadırlar (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

İş yerlerinde yöneticilerin çalışanlara olan tutum ve davranışları da doyuma etki eder. Yönetim tarafından yaptıkları işte sözlerinin dikkate alındığını bilen, sorunun değil çözümün bir parçası olmaya çalışan, yaptıkları işler takdir edilen ve işlerini işin gereği doğrultusunda özgürce yapan çalışanların meslek doyumunu daha yüksektir. Aksi durumda yöneticilerin saygı duymadığı, yaptıkları işte fikri önemsenmeyen çalışanların meslek doyumunu düşüktür (Erdil ve ark., 2004; Kağan, 2005; Kurçer, 2005).

İş yerindeki arkadaşlıklar, dayanışma ve yardımlaşma, uyum içinde çalışma da meslek doyumunu artırır. Günün çoğunu iş yerinde geçiren çalışanın iş ortamında huzurlu olması, iş birliğine yatkın kişilerle olan etkileşimleri meslek doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir. İyi ve uyumlu bir çalışmaya grubu yapılan işten keyif almayı sağlayarak doyumunu artıracaktır. Aksi durumda anlaşılmayan ortamlarda bulunmak ve çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kuramamak mesleki doyumunu azaltacaktır (Elibüyük ve Güney, 2020; Erdil ve ark., 2011; Akşit, 2010).

Meslek doyumunda etkin olan faktörlerden biri de çalışanın aldığı ücrettir. Ücretin beraberinde gelen terfiler, ödüller ve bunların hakkaniyetle çalışanlara dağıtılması mesleki doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Kişilerin hayatlarını devam ettirebilecek ve beceri, yetenek ve deneyimleri oranında alacakları ücret meslek doyumlarını artıracaktır. Aldıkları ücretlerle ihtiyaçlarını karşılayamayan, kapasitelerinin karşılığı olan ücretin daha da altında ücret alan kişilerde meslek doyumunu düşük olacaktır (Eker ve ark. , 2004; Kaya, 2007; Gökçakan ve Murat, 2000). Bununla birlikte yaptıkları işin karşılığını hem ücret olarak alan hem de takdir edilip desteklenen çalışanların meslek doyumunu daha yüksek olacaktır (Kuzgun ve ark., 1999). Çalışanların liyakatli davranılarak ve adaletli bir şekilde terfilerinin yapılması da mesleki doyumunu artıran faktörlerdendir (Erdil ve ark., 2004).

Kişilerin buldukları ülkelerde mesleklerine olan sosyokültürel ve ekonomik yaklaşımlar, meslek politikaları da meslek doyumunu etkilemektedir. Aynı mesleği yapan kişi sayısındaki artış, mesleğin tanınmasının azlığı, rekabet ortamının olması da doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Ayrıca mesleğini yaparken kendi kararlarını veren ve inisiyatif alabilen çalışanların doyumunu daha yüksektir (Başaran, 2000).

2.2.5. Sağlık hizmetinde çalışanlarda meslek doyumu

Sağlık hizmetleri birebir insanla temas gerektiren bir sektör olduğu için, bu sektörü oluşturan çalışanların da meslek doyumlarının nasıl olduğu hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetinde çalışanların mesleki şartlarının değiştirilerek daha iyi konumlara gelmesinde meslek doyumu önemli bir veri olarak düşünülebilir (Çelik ve Kılıç, 2019; Hoş ve Oksay, 2015) Kişilerin sahip olduğu mesleklerinden edindiği hem maddi hem de manevi kazançlar olmaktadır. Bu kazançlar kişilerin toplumdaki prestijlerini, kendilerine olan güvenlerini ve yaşam kalitelerini ve meslek doyumlarını da etkilemektedir. Çalışanların meslek doyumları arttıkça, mesleklerindeki performansları da artacaktır. Türkiye 'de yapılan çalışmada yarı yarıya iş doyumunun olduğu, fakat çalışma şartlarının ve ücretin tatmin etmemesinden ötürü diğer yandan doyumun düşük olduğu bulunmuştur (Bodur, 2002). Hekimlerle yapılan çalışmada , iş hayatlarında yaşadıkları stres , yorgunluk ve mesleki tükenmişliğin mesleki doyumlarını etkilediği bulunmuştur (Öztürk ve ark., 2020).

Meslek doyumunun araştırılması, sağlık hizmetinde, çalışan ve hizmet alanların daha mutlu olmasını, sağlık hizmetlerinin daha kaliteli hale gelmesinin yolunu açacaktır. Meslek doyumunun azalması, hastaların tedavi sürelerinin uzamasına, hastalara karşı çalışanların sabırlarının azalmasına ve streslerinin artmasına sebep olabilir (Flinkman ve ark., 2008). Artan mesleki doyumla iş performansında artış, kişilerin psikolojik sağlamlığının artması ve meslekleriyle kurdukları aidiyet bağının güçlenmesi sağlanacaktır. Yakın zamanda sağlık çalışanlarında yapılan çalışmalarda sağlık mesleklerinden kaynaklı zorlayıcı durumlar ve yıpratıcı sorunların olduğu görülmektedir (Söyük ve Erol, 2016). Sağlık hizmetlerinde çalışanlarda, insanların hayatlarına dokunma , sağlıklarını yeniden kazanmalarına destek olma ve toplumsal düzeyde yapılan işin öneminden dolayı meslek doyumunun fazla olması gerektiği düşünülür ve bu olgular doyumunu da artıracaktır. Fakat bununla birlikte zorlu çalışma şartları, gerekli ekipman ve malzeme desteğinin olmaması, çalışanların üzerine binen yüklerin fazlalığı, çalışanların şiddete maruz kalmaları, alınan ücretin tatmin edici boyutta olmaması meslek doyumunu azaltan etkenlerdir. Meslek doyumunun azalması beraberinde bıkkınlık ve isteksizliği de getirecektir. Meslek doyumunun azalması fiziksel ve sosyal sağlıklarını da etkileyerek çalışanların sinirli, uykusuz ve sindirim problemleri yaşamalarına sebep olabileceği görülmüştür (Aksu ve ark., 2002). Fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalan sağlık çalışanlarının mesleklerine duydukları sahiplenme de azalacaktır. Uzun olan çalışma saatlerinden ötürü aile ve sosyal hayata zaman ayıramamak da yaşam kalitesini azaltarak

meslek doyumunu azaltacaktır (Korkmaz ve ark., 2019; Uludağ, 2017). Yönetimsel desteğin olmayışı, yöneticilerin çalışanlara olan yaklaşımları da doyumunu etkileyecektir (Demir, 2014).

Sağlık çalışanları toplum gözünde saygın bir yere sahiptir, bu da çalışanlarda doyumunu artıracak etki gösterir. Toplumsal anlamda daha kaliteli bir hizmet alınması sağlık çalışanlarının meslek doyumuyla direkt bağlantılıdır (Ders, 2018). Meslek doyumunu artırmak için şiddetin önüne geçecek, caydırıcı ağır yasal yaptırımlar konulmalıdır. Alman ücretin tatmin edici olması, özlük haklarında yapılacak iyileştirmeler de doyumun artmasına sebep olacaktır. Çalışma şartlarındaki yapılan personel eksikliğinin giderilmesi, iş yükünün adil dağıtılması ve çalışma saatlerinin azaltılması da doyumuna etki edecektir. Verilecek psikolojik eğitimlerle, meslek ve kariyer gelişimi için destek olunup imkanlar sunularak doyumun artması sağlanabilir (Seligman, 2002).

Mesleğe karşı duyulan olumsuz hisler, çalışanları madde kullanmaya sevk edebilir, mesleğe karşı yaşanan hayal kırıklığı kişinin içine kapanmasına, iş ortamında uyumsuz davranmasına sebep olabilmektedir (Işıkhani, 1996). Yaşama tutunmak için insanlar mesleklerinden de destek alırlar. Mesleği yaparken verilen emeklerin karşılığının alınmaması çalışmada doyumunu azaltarak, yaptığı meslekte kalitenin düşmesiyle sonuçlanacaktır. Sabah işe gitmek istememe, iletişim sorunları, yorgunluk ve saldırgan davranışlar meslek doyumunun düşük olduğunda karşılaşılan sonuçlardır (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.2.6. Fizyoterapistlerde meslek doyumunu

Meslek doyumunu fizyoterapistlerde çok yönlü değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Fizyoterapistlerdeki mesleki doyum hem bireysel anlamda kendilerini etkilemekte hem de toplumsal anlamda yansımalarıyla daha geneli ilgilendirmektedir. Bu kavram iş tatminleriyle birlikte işlerine karşı hissettikleri duygusal, fiziksel hallerini ve psikolojilerini de etkilemektedir (Schurhammer ve ark., 2020). Meslek doyumunu fizyoterapist çalışanların sağlık durumlarını, işlerini yaparken hissettikleri motivasyonu, uzun dönemde yaptıkları işte kalıcı olup olmayacaklarını da belirlemektedir. Fizyoterapistlerdeki meslek doyumunu etkileyen faktörler çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır (Politis ve ark., 2015). Meslekte uğraşılan olgu insan ve hatta hasta olduğunda, iyileşmeleri için gösterilen çaba, verilen emekler ve hastanın da bu yapılanlara olumlu dönüşte bulunması meslek doyumunu artırdığı görülmüştür (Puhanic ve ark., 2022).

Sosyal çalışma ortamında iş arkadaşlarıyla iletişimin uyumlu olması, yöneticilerden destek görmek, daha iyi fiziki çalışma ortamında çalışmak, yeterli ve gerekli ekipmanlara çalışılan yerde sahip olmak, meslekle ilgili kurslara ve kongrelere katılabilme imkanları, akademik anlamda uzmanlaşmaya imkan sağlanması meslek doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Aksu ve ark., 2002).

Tükenmişlik yaşayan fizyoterapistlerin yoğun iş yüküyle birlikte meslek doyumları da azalmaktadır. Çalışılan iş ortamına göre de farklılık göstermektedir. Mesleğini yaparken mesleki gelişim için destek görmeyen ve özellikle alınan ücretin tatmin edici olmamasıyla birlikte özel sektörde çalışanlarda daha az meslek doyumunu görülmektedir (Davies ve ark., 2016). Çalışılan yoğun ve yorucu iş temposuna nazaran alınan ücret tatmin edici olmamaktadır. İş güvencesinin azlığı da meslek doyumunu azaltmaktadır. Bununla birlikte akademik anlamda eğitim verenlerde meslek doyumunu daha yüksek görülmüştür (Kanaan ve ark., 2023; Gupta ve Joshi , 2013).

Meslektaşlarına destek olan ve iş arkadaşlarıyla uyum içinde çalışanlarda meslek doyumunu daha yüksek görülmüştür. Hastaların hayatına dokunabilmenin, rehabilitasyon ekibinin önemli bir elemanı olarak hastalara destek sağlayıp toplumun yararına katkı sağlamanın meslek tatminini artırdığı bulunmuştur (Eker ve ark., 2004).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda meslek memnuniyetinin hem içsel hem de dışsal faktörlerden etkilendiği gösterilmiştir (Alkassabi ve ark., 2018). Mesleki özerklik, meslekte gelişim sağlamanın desteklenmesi, yönetici tutumu ve iş yükü gibi kavramlardan meslek doyumunun daha çok etkilendiği görülmüştür (Ogiwara ve Kurokawa, 2008).

Hastayla geçiren sürelerin çok ve yoğun olması, tedavi süreci boyunca gelişmeyi ve iyileşmeyi görmek de meslek doyumunu artırmaktadır (Milic ve ark., 2019). Kişilerin direkt fizyoterapistle ulaşmasının sağlandığı ve bunun da devlet tarafından desteklendiği ülkelerde meslek doyumunu daha fazladır (Bergman, 1990; Keil ve Snider, 1992).

Fizyoterapistlerde meslek doyumunu etkileyen faktörler ülkemizde ve dünyada değişiklik göstermektedir. Ülkemiz dışında yapılan çalışmalarda ise meslek doyumunun kişisel hayata bakış açısına, mesleklerindeki tükenmişlik düzeylerine ve hastalarla olan iletişime bağlı olarak değiştiğine yönelik çalışmalar vardır (Sliwinskive ark., 2014; Speakman ve ark., 1996). İş stresinin de mesleki doyumunu azalttığına dair araştırmalar yapılmıştır (Puhanic ve ark., 2022). Avrupa'nın büyük çoğunluğunda fizyoterapistlerin mesleği uygulama

ve çalışma koşulları daha iyi seviyede bulunmaktadır (Kvisten, 2011). Çalışma sürelerinin düzenli olması, işte kullanılan malzemelerin yeterli ve günümüze uygun olması meslek doyumunu artırırken, iş yükünün fazlalığından dolayı yaşanan yorgunluk, stres, fizyoterapistlerin görev, yetki ve sorumluluklarının yeterli ve olması gerektiği gibi belirlenmemiş olması, meslek doyumunu azaltabilmektedir (Śliwiński ve ark., 2014, Lee ve ark., 2021). Bazı Avrupa ülkelerinde fizyoterapistleri, alınan ücretler ve sosyal imkanlar tatmin etmekte, bazılarında ise daha düşük ücretler verilip fizyoterapistlerde meslek tatmini azalabilmektedir (Tome, 2022). Avrupa ‘da özellikle Almanya, Hollanda ve İsviçre’ de fizyoterapistin sağlık ekibinin olmazsa olmazı olduğu gerçeğinin bilinmesi, yetkinliğinin fazla olduğu ve meslek saygınlığının olması meslek doyumunu artırıcı rol üstlenmiştir. Bazı ülkelerde ise bağımsız çalışamaması ve otonomisinin olmayışı doyumunu azaltıcı yönde etkisinin olduğu bulunmuştur (Brattig ve ark., 2014; Śliwiński ve ark., 2014).

Dünyadaki fizyoterapistlerin meslek doyumuna baktığımızda Orta Doğu’ da ve Avrupa’ da meslek doyumlarının orta düzeyde olduğu çalışmalarla ortaya koyulmuştur (Alkassabi ve ark., 2018; Tome ve Desouzart, 2022). Kadın fizyoterapistlerin ve kas iskelet sistemiyle ilgilenenlerin meslek doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Alkassabi ve ark., 2018). Avusturya’ da yapılan bir çalışmada serbest çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunun daha yüksek olduğu, bununla birlikte meslektaş desteğinden yoksun kalmalarının da doyumunu etkilediği görülmüştür (Latzke ve ark., 2021). Hindistan ‘da yapılan bir çalışmada fizyoterapistlerin mesleklerini yapmaktan büyük ölçüde keyif aldıkları fakat düşük ücret ve iş güvenliği eksikliğinden dolayı doyumun azaldığı ortaya koyulmuştur (Gupta ve Joshi, 2013).

Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapıları, sağlık politikalarının fizyoterapistten yana olmasına göre, toplumda fizyoterapistin tanınması ve saygınlığına göre meslek doyumunu farklılık gösterecektir. Gelişmişlik seviyesi yüksek toplumlarda fizyoterapistlerin meslek doyumunu daha yüksekken, ekonomik problemlerin olduğu, mesleğin yeteri kadar bilinmediği yerlerde meslek doyumunu çok daha düşük seyretmektedir (Diaz-Serrano ve Cabral Vieira, 2005; Oyeyemi, 2012). Almanya'da yapılan bir çalışmada fizyoterapistlerin işi stresli bulmalarına rağmen iş doyumunun yüksek olarak tespit edilmiştir. Fizyoterapistlerin iş doyumunun yüksek olmasında yasal olarak kendi yerlerini açarak serbest çalışabilmeleri, mesleğin değer görmesi, iş atmosferi, kişilerarası ilişkiler, işte uzmanlaşma ile hastaya faydanın artması ve işin anlamlılığının etkili olduğu bildirilmiştir (Bratting ve ark., 2014).

Meslekte çalışma süresi 10 yılı geçen fizyoterapistlerde, meslek imajı, gelir seviyesi daha yüksek seyretmesine rağmen meslek doyumunu yıllar geçtikçe azalmakta, meslekte çalışma hayatına yeni başlayanlarda ise, maddi etkenlerden dolayı doyum daha düşük olmaktadır. Yapılan bir çalışmada fizyoterapistlerde doyumsuzluğa en fazla sebep olan etmenler maaş azlığı ve meslekte ilerleme imkanlarının kısıtlı olması olarak bulunmuştur. Türkiye’ de yapılan diğer bir çalışmada da meslek doyumunun yönetim anlayışı, çalışanlar arası ilişkiler, terfi imkanları ve maaş olduğu bulunmuştur (Eker ve ark., 2004; Alaca ve ark., 2023).

Fizyoterapistlerle ülkemizde yapılan çalışmalarda yoğun olarak iş doyumunu değerlendirmeye yönelik araştırmalar yapılmıştır (Yasacı ve ark., 2017; Keskin ve ark., 2021). Meslekte geçilen zaman ve eğitim durumunun fizyoterapistlerde meslek doyumuna etkisi incelenmiştir (Aydoğdu ve ark., 2023; Horata, 2021).

Mesleğin ülkelerdeki bilinirliğinin azlığı, istihdamda yaşanan eksiklikler, düşük ücret politikası, kişisel olan mesleğe bağlılık ve sevgi, çalışma şartları da fizyoterapistlerin meslek doyumunda etkili olmaktadır (Wilski ve ark., 2015). Kişilerin ve hastaların yaşam kalitesinin artırılmasında görev almak fizyoterapistlerin meslek doyumunu artırsa da, mesleği uygulama şartlarındaki sorunlar meslek doyumunu etkilemektedir. Fizyoterapistlerin yetkilerinde yeterli otonomiye sahip olmamaları ve uygulamada karşılaşılan bağımsız hareket edememe sorunları da doyumunu azaltmaktadır (Şenduran ve ark., 2012). Türkiye’de yapılan bir çalışmada fizyoterapistlerin çalışma şartlarının, iş bulma sürelerinin, iş güvencesine sahip olup olmadıklarının, ücret tatmininin, mesleğin saygınlığının meslek doyumunda etkili olduğu bulunmuştur (Karagözoğlu Coşkunsu ve ark., 2018).

Ülkemizde son çıkarılan kanun ve yönetmeliğin mesleğin icrasını yaparken oluşan eksiklikleri gidermemesinden ötürü meslek doyumunu da fizyoterapistlerde etkilediği bulunmuştur. Meslek doyumunun düşük olmasının sonucu olarak mesleği bırakma, farklı mesleklere yönelme eğiliminin artmakta olduğu görülmüştür (Üstünbaş, 2011).

Literatürde fizyoterapistlerin iş doyumuna yönelik çalışmalar mevcuttur. Fakat mesleki doyuma yönelik Türkiye’ de yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Mesleki doyuma etki eden faktörler ülke bazında ve hatta il bazında değişiklik arz etmektedir (Güneş 2020).

2.2.7. Türkiye’ de fizyoterapistlik mesleği ve mesleğin hukuki durumu

Fizyoterapi ve rehabilitasyon, insan vücudunda hareket kabiliyetinin korunması, hareket kaybının ve fonksiyonel bozuklukların önlenmesi ve korunmasında yer alan, kişilerin fiziksel rehabilitasyonunu sağlayan ve yaşam kalitelerini artıran , uygulamalarının kanıta dayalı olduğu, yakın temas ve üst seviye iletişim becerileri gerektiren bir sağlık bilim dalıdır (Erel ve ark., 2019; Higgs ve ark., 2001). Dünyadaki bir çok ülkede fizyoterapistleri temsil eden Dünya Fizyoterapi Konfederasyonu’na (WCPT) göre fizyoterapi; ‘yaşam boyu maksimum hareket ve fonksiyonel yeteneği geliştirmek, sürdürmek ve rehabilite etmek için fizyoterapistler tarafından bireylere ve popölasyonlara sağlanan hizmetler’ olarak tanımlanmıştır (World Physiotherapy, n.d.). Fizyoterapi günümüzdeki şeklini ilk İngiltere ve Amerika ‘da 19. Yüzyılda göstermiştir. Türkiye’de ilk Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Okulu 1961 yılında Hacettepe Üniversitesinde açılmıştır. Böylelikle Türkiye’ de ‘fizyoterapist’ mesleği kendini göstermeye başlamıştır (Can, 2016).

WCPT, fizyoterapistlerin buldukları ülkelerden bağımsız olarak, tek başlarına meslek unvanlarıyla, mesleklerini bağımsız yapabileceklerini söylemiştir (WCPT, 2016). 2006 tarihinden itibaren Norveç’teki “ortopedik manuel fizyoterapistler” de, sağlık sisteminde ilk başvuru mercii olma veya hekim referansı olmaksızın ilk olarak başvurulabilmekte ve kişi/hastaların değerlendirme ve tedavi edebilme anlamında yasal haklarını kazanmışlardır (Holdsworth ve Webster, 2004; Leemrijse ve ark., 2008). Fakat Türkiye ‘de fizyoterapistler bağımsız çalışmamakta, bazı hekimlerle de doğrudan çalışabilmektedir. Bununla birlikte fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzman hekimi hariç hiçbir hekim üzerinden de ödeme alamamaktadırlar. Bu durumun kamuya maliyeti fazla olup, hastalar için de fizyoterapiye ulaşımın zorlaşmasına sebep olmaktadır (Algun, 2013).

Sağlık Bakanlığı 2011 yılında 6225 Sayılı Kanun ile kabul edilen “11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda istenen Ek Madde ile Değerikliği” ile fizyoterapist tanımlamasını belirtmiştir (Resmi Gazete,1928). Bu tanımlamaya göre “fizyoterapistler” fiziksel tıp uzman hekimlerin ya da uzmanlığı sırasında fiziksel tıpta rotasyon yapmış hekimlerin yönlendirmesine bağlı olarak hizmet sunumu gerçekleştirmekle yükümlüdür. Ayrıca 2014 yılında 29007 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan “Sağlık Meslek Mensupları İle Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” de kanun ile paralel çıkararak fizyoterapistin görev ve yetkilerini tam olarak ifade edememektedir (Resmi Gazete, 2014).

Bu yönetmelikte yer alan ‘‘fizyoterapistler, hekimlerin yönlendirmeleriyle sadece gerekli uygulamaları yapar’’ ifadesi fizyoterapiyi planlayıp uygulamanın ötesinde kalmaktadır. Son on yılda üniversite sayısında olan artış, istihdamı ve kaliteyi de etkilemektedir. 2040 yılında 132.000 fizyoterapist ülke şartlarında mesleğini icra etmeyi bekleyecektir. Yeni açılan okullarda akademik personel eksikliği ve eğitimin standardının olmaması da mesleğin kalitesini etkilemektedir. Ülkemizde yasal düzenlemelerin yeteri kadar yapılmamış olması, Sağlık Uygulama Tebliğindeki engeller, yeni istihdam alanlarının oluşturulmamasıyla fizyoterapist istihdamı çok az seviyede kalmaktadır (Algun ve Düger, 2019).





3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Konya’da çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunu araştırdığımız çalışmamız , tek merkezli kesitsel bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye genelinde fizyoterapistlerin mesleklerini yapabilmeleri için kayıt olmaları gereken her hangi bir oluşum yoktur. Bundan dolayı Türkiye genelinde resmi anlamda kaç fizyoterapistin olduğu tam olarak bilinmemektedir, dolayısıyla Konya’da çalışan kaç fizyoterapist olduğu da belirsizdir. Evrenimizi belli bir kurumda çalışan fizyoterapistlerden oluşturmadığımız için ve Konya’da çalışan bütün fizyoterapistler evrenimizi oluşturduğundan dolayı tam olarak sayıyı verememekteyiz. Araştırmanın evrenini Konya ilinde çalışan fizyoterapistler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, Konya ‘da çalışan fizyoterapist sayısı tam olarak bilinmediğinden, evreni bilinmeyen örneklem büyüklüğü hesabına göre birey sayısı (n)= $[(SS*1,96)/1,5]^2$ formülünden yararlanılarak hesaplanmıştır. Formülde %95 güven düzeyi ve sapma 1,5 olarak kabul edilmiştir. Standart sapma (ss) ise mesleki doyum ölçeğinin kullanıldığı daha önce yapılmış benzer bir çalışmada 10,875 olarak tespit edilmiştir. Buna göre örneklem $n= [(10, 875*1,96)/1.5]^2$ hesaplamasıyla değerler yerine konulduğunda $n= 201,92$ bulunmuştur. Örneklemimiz 202 kişi olarak kararlaştırılmıştır (Çakmak 2022).

3.2.1. Araştırmaya kabul edilme kriterleri

- 18 yaş üzerinde olmak
- Fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans programından mezun olmak
- Konya ilinde yaşıyor olmak

3.2.2. Araştırma için dışlama kriterleri

- 18 yaşından küçük olmak.
- Fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans programından mezun olmamak,
- Konya ilinde yaşamıyor olmak

3.3. Veri Toplama Araçları ve /veya Teknikleri

Çalışmaya katılan fizyoterapistlerin aydınlatılmış onam formuna onay verdikten sonra ‘‘Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu ‘‘ ve ‘‘Mesleki Doyum Ölçeği’’ni doldurmaları istenmiştir. Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu 30 soru, Mesleki Doyum Ölçeği (Prof. Dr. Yıldız Kuzgun, Dr. Seher A. Sevim ve Uzm. Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilmiştir) 20 sorudan oluşmaktadır (Kuzgun ve ark., 2005).

3.3.1. Sosyodemografik ve mesleki beklentilere yönelik anket formu

Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu, 30 sorudan oluşmaktadır. Anket araştırmacı fizyoterapist tarafından hazırlanan sosyodemografik bilgilerin olduğu ve mesleki beklentilere yönelik 30 sorudan oluşmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, lisans mezuniyeti, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, çalıştığı kurum, çalışma alanı ve şekli sorular, mesleki beklentilere ve gelir düzeyine yönelik sorular sorulmaktadır. Çalışmaya katılmaya onay verdikten sonra anketi cevaplamışlardır. Ortalama 7/8 dakikada cevaplanabilmektedir. Yazar tarafından hazırlanmıştır (EK 1).

3.3.2. Mesleki doyum ölçeği

Her hangi bir işte çalışan bireylerin mesleki doyumunu belirlemek için mesleki doyum ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki doyumlarını ölçmek adına Kuzgun ve ark. (2005) tarafından geliştirilmiş olan Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır (EK 2). Ölçek kapsamında 20 soru yer almakta olup katılımcıların ‘‘1=hiçbir zaman, 2=nadiren, 3=ara sıra, 4=sık sık ve 5=her zaman’’ şeklinde yanıt vermeleri istenmiştir. Her bir cevap için eşleştirilmiş olan numaralar aynı zamanda bireyin mesleki doyumunu ölçmekte kullanılmaktadır. Bir katılımcının vermiş oldukları cevaplar sonucunda sayısal olarak mesleki doyumları minimum 20, maksimum 100 olarak elde edilebilmektedir. Elde edilen sayısal değer için ise üç türlü değerlendirme yapılmaktadır. Bunlar;

1. 20 ile 56 arasındaki puanlar için ‘‘düşük iş doyumı’’
2. 57 ile 79 arasındaki puanlar için ‘‘orta düzey iş doyumı’’
3. 80 ile 100 arasındaki puanlar için ‘‘yüksek iş doyumı’’

Ölçek dahilindeki sorulardan 4 numaralı, 9 numaralı, 10 numaralı, 11 numaralı, 14 numaralı ve 19 numaralı maddeler olumsuz cümle yapısına sahip sorular olduklarından değerlendirmelerinde ters eşleştirme yapılmaktadır. Kuzgun ve ark. (1999) tarafından mesleki

doyum ölçeğinin geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi kullanılmış ve ölçek maddeleri “niteliklere uygunluk” ve “gelişme isteği” olarak ikiye ayrılmaktadır. Niteliklere Uygunluk maddeleri 1,2,3,4,5,6,8,9,10,14,15,18 ve 19. İfadelerdir. Gelişme Fırsatı maddeleri 7,11,12,13,16,17 ve 20. İfadelerdir.

Niteliklere Uygunluk: Bireylerin yaptıkları işin özüne yönelik bir başka ifade ile mesleklerindeki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, işlerini anlamlı bulma, sevme ve tavsiye etmeye yöneliktir.

Gelişme Fırsatı: Bireylerin mesleklerinde gelişme ve kariyer yapmaya ilişkin düşünceleridir. Bu boyutta, mesleki ilerlemeyi sağlayacak şekilde yeni bir şeyler öğrenme, mesleklerine devam etme, mesleklerine olan ilgileri nedeniyle seminer ev kongrelere katılma, ilgili yayınları izleme, meslekte karşılaşılan sorunlara çözüm getirme ve mesleki bilgilerini arttırmaya yönelik düşünceleri bulunmaktadır.

Mesleki doyum ölçeğinin toplamı için Cronbach Alfa katsayısı 0.90’dır. Cronbach alfa katsayıları incelendiğinde mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk boyutu 0.779, gelişme isteği boyutu 0.792 ve mesleki doyum ölçeği toplamı 0.848 bulunmuştur. Ölçeğin niteliklere uygunluk faktörü toplam varyansın %36,4’ünü açıkladığından örneklem güvenilirliğinin olduğu araştırmalarda tek boyutlu olarak da kullanılabilceği yazarlar tarafından belirtilmektedir (Kuzgun ve ark., 1999; Kuzgun ve ark.,2005). Yazardan gerekli izinler alınmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler tez öğrencisi Yeşim Uzun Sümme tarafından, çevrimiçi ortamda fizyoterapistlere Google Forms uygulaması üzerinden anket formu oluşturularak ve WhatsApp, Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn gibi sosyal medya uygulamaları ile e-posta vasıtasıyla fizyoterapistlere gönderilmiştir. Veriler Mart 2024-Ağustos 2024 tarihlerinde toplanmıştır. Anketlerin doldurulmasında herhangi bir risk bulunmamaktaydı. Bu çalışmaya katıldıkları için herhangi bir ücret istenmemiş ve çalışmaya katıldıkları için ek bir ödeme de yapılmamıştır. Verilerle ilgili kişisel bilgiler gizli tutulmuştur.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan 07.02.2024 tarihinde yapılan etik kurul toplantısında 2024/662 karar sayısı ile onay alınmıştır (EK 3). Ölçek kullanım izni alınmıştır. Katılımcılar çalışma öncesi onam verip, sonrasında çalışmaya katılmışlardır (EK 4).

3.5. Sınırlılıklar

Fizyoterapistlerin meslek doyumunu sadece Konya iline indirgemeyip diğer illerdeki fizyoterapistleri veya Türkiye genelinde çalışan fizyoterapistleri dahil edebildik. Mesleki beklentilere yönelik anketimizde, mesleki doyum ölçeğiyle benzeşen maddelere yer vermemeliydik. Ulaştığımız fizyoterapist sayısını daha da fazla tutabilirdik. Çalışmamızda genç fizyoterapistlerin olması ve kadın popülasyonunun fazla olması cevaplarda farklılıklara sebep olmuş olabilir. Mesleği bırakmış kişileri de bu çalışmaya dahil edebildik.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 ile yapılmıştır ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Çalışmada ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

Ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğu için normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Ölçümlerin 2 gruplu değişkenlere göre farklılık gösterme durumu t testi ile 3 ve daha fazla gruplu değişkenlere göre farklılık gösterme durumu varyans analizi (ANOVA) testi ile analiz edilmiştir. ANOVA testinde fark çıkması durumunda çoklu karşılaştırma, hata varyansını kullanan t testi (LSD) ile analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlendi.

4.BULGULAR

Çalışmamıza 204 fizyoterapist dahil olmuştur. Mesleki doyum ölçeğinin sosyodemografik ve mesleki beklentilere yönelik anket sorularıyla ilişkisi incelenmiştir.

Tablo 4 1. Sosyodemografik dağılım bilgileri.

	n	%
1.Yaşınız	20-30	125 61,3
	31-40	62 30,4
	41-50	14 6,9
	51 yaş ve üstü	3 1,5
2.Cinsiyetiniz	Kadın	138 67,6
	Erkek	66 32,4
3. Medeni Durumunuz	Evli	103 50,5
	Bekar	101 49,5
4. Lisans Mezuniyetiniz	Devlet üniversitesi	143 70,1
	Vakıf üniversitesi	61 29,9
5. Öğrenim Durumunuz	Lisans	148 72,5
	Lisansüstü	42 20,6
	Doktora	14 6,9
6.Meslekte Çalışma Süreniz	0-5 yıl	105 51,5
	6-10 yıl	51 25,0
	11-15 yıl	25 12,3
	16-20 yıl	15 7,4
	21 yıl ve üstü	8 3,9
7.Çalıştığınız Kurum;	Devlete bağlı kurum	67 32,8
	Özel rehabilitasyon merkezi	62 30,4
	Özel tıp merkezi	11 5,4
	Sağlıklı yaşam merkezi	22 10,8
	Özel hastane	9 4,4
	Diğer	33 16,2
8.Çalışma Alanınız Nedir?	Genel fizyoterapi	137 67,2
	Pediyatrik rehabilitasyon	87 42,6
	Ortopedi-el rehabilitasyonu	72 35,3
	Kadın- Erkek sağlığı	21 10,3
	Sporcu rehabilitasyonu	33 16,2
	Nörolojik rehabilitasyon	85 41,7
	Pilates-yoga eğitmenliği	26 12,7
Yoğun bakım	14 6,9	

n: Katılımcı sayısı, %: Yüzde

Tablo 1 2. Sosyodemografik dağılım bilgileri (Devamı).

		n	%
9. Çalıştığınız kurumda fizyoterapist unvanı ile mi çalışıyorsunuz?	Evet	181	88,7
	Hayır	23	11,3
10. Çalışma Şekliniz Nedir?	Tam zamanlı	182	89,2
	Yarı zamanlı	22	10,8
11. Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz?	2-4 saat	14	6,9
	5-7 saat	96	47,1
	8 saatten fazla	94	46,1

n: Katılımcı sayısı, %: Yüzde

Katılımcıların %61,3'ü (n = 125) 20-30 yaş aralığında, %30,4'ü (n = 62) 31-40 yaş aralığında, %6,9'u (n = 14) 41-50 yaş aralığında ve %1,5'i (n = 3) 51 yaş ve üzerindedir. %67,6'sı kadın (n = 138), %32,4'ü erkektir (n = 66). Katılımcıların %50,5'i evli (n = 103), %49,5'i bekar (n = 101). Lisans Mezuniyetleri %70,1'i devlet üniversitesi mezunu (n = 143), %29,9'u vakıf üniversitesi mezunudur (n = 61). Katılımcıların %72,5'i lisans mezunu (n = 148), %20,6'sı lisansüstü mezunu (n = 42) ve %6,9'u doktora mezunudur (n = 14). Meslekte Çalışma Süreleri katılımcıların %51,5'i (n = 105) meslekte 0-5 yıl, %25,0'ı (n = 51) 6-10 yıl, %12,3'ü (n = 25) 11-15 yıl, %7,4'ü (n = 15) 16-20 yıl ve %3,9'u (n = 8) 21 yıl ve üstü çalışmıştır. Katılımcıların %32,8'i (n = 67) devlete bağlı bir kurumda, %30,4'ü (n = 62) özel rehabilitasyon merkezinde, %5,4'ü (n = 11) özel tıp merkezinde, %10,8'i (n = 22) sağlıklı yaşam merkezinde, %4,4'ü (n = 9) özel hastanede ve %16,2'si (n = 33) diğer kurumlarda çalışmaktadır. Katılımcıların %67,2'si (n = 137) genel fizyoterapi, %42,6'sı (n = 87) pediatrik rehabilitasyon, %35,3'ü (n = 72) ortopedi-el rehabilitasyonu, %10,3'ü (n = 21) kadın-erkek sağlığı, %16,2'si (n = 33) sporcu rehabilitasyonu, %41,7'si (n = 85) nörolojik rehabilitasyon, %12,7'si (n = 26) pilates-yoga eğitmenliği ve %6,9'u (n = 14) yoğun bakım alanında çalışmaktadır. Katılımcıların %88,7'si (n = 181) fizyoterapist unvanı ile çalışmakta, %11,3'ü (n = 23) bu unvanla çalışmamaktadır. Katılımcıların %89,2'si (n = 182) tam zamanlı, %10,8'i (n = 22) yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Günlük Çalışma Süreleri, %6,9'u (n = 14) günde 2-4 saat, %47,1'i (n = 96) 5-7 saat, %46,1'i (n = 94) ise 8 saatten fazla çalışmaktadır (Tablo 4.1.).

Tablo 4.2. Mesleki beklentilere yönelik dağılım değerleri.

		n	%
12. Kendinizi mesleki anlamda nasıl değerlendirirsiniz?	Çok kötü	1	0,5
	Kötü	1	0,5
	Orta	51	25,0
	İyi	123	60,3
	Çok iyi	28	13,7
13. Kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	59	28,9
	Hayır	145	71,1
14. Meslek otonominizin, kanun ve yönetmeliklerinin eksik oluşu mesleki performansınızı etkiliyor mu?	Hiçbir zaman	3	1,5
	Çok nadir	6	2,9
	Bazen	53	26,0
	Çoğu zaman	99	48,5
	Her zaman	43	21,1
15. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	Evet	166	81,4
	Hayır	38	18,6
16. Mesleğinizi seviyor musunuz?	Evet	172	84,3
	Hayır	32	15,7
17. Bu mesleği tercih ettiğinize pişman mısınız?	Evet	91	44,6
	Hayır	113	55,4
18. Mesleğinizin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	Uygun değil	10	4,9
	Kısmen uygun	43	21,1
	Kararsızım	22	10,8
	Uygun	91	44,6
	Çok uygun	38	18,6
19. Fizyoterapistlik mesleğini seçmenizdeki en önemli neden nedir?	Sağlıkla ilgili bir mesleği yapmayı istediğim için seçtim	112	54,9
	Fizyoterapinin alanlarına olan ilgimden dolayı seçtim	64	31,4
	Maddi açıdan beni tatmin edebileceği için seçtim	29	14,2
	Fizyoterapinin alanlarının farkına varmadan tercih ettim	34	16,7
	Diğer	5	2,5
20. Mesleki anlamda tatmin olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Evet	63	30,9
	Hayır	141	69,1

n: Katılımcı sayısı, %: Yüzde

Tablo 4.2. Mesleki beklentilere yönelik dağılım değerleri (Devamı).

		n	%
21. Mesleki tatmininizi olumlu / olumsuz etkileyen faktörler nelerdir?	Hasta yaklaşımı	118	57,8
	Çalışma arkadaşları	67	32,8
	Yönetim	127	62,3
	Maddi İmkanlar	156	76,5
22. Aylık geliriniz ne kadardır?	Asgari ücretten az	16	7,8
	Asgari ücret	53	26,0
	Asgari ücretin 2 katı	54	26,5
	Asgari ücretin 2 katından fazla	81	39,7
23. Gelir düzeyinizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Yeterli değil	124	60,8
	Kısmen yeterli	69	33,8
	Yeterli	11	5,4
24. Gelir düzeyinizi arttırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyuyor musunuz?	Evet	107	52,5
	Hayır	97	47,5
25. Önümüzdeki yıllarda mesleğinizi bırakmayı düşünüyor musunuz?	Evet	91	44,6
	Hayır	113	55,4
26. Şu an her hangi farklı bir meslekle ilgili eğitim aldınız mı ya da alıyor musunuz?	Evet	56	27,5
	Hayır	148	72,5
27. Eğitimi aldığınız bu farklı mesleği icra ediyor musunuz?	Evet	24	30,4
	Hayır	55	69,6
28. Hangi alanda eğitim aldınız ya da alıyorsunuz?	Mühendislik	2	3,4
	Sağlık	26	44,1
	Tıp	2	3,4
	Hukuk	6	10,2
	Eğitim bilimleri	15	25,4
	Diğer	8	13,6
29. Mesleğinizin sağlığını etkilediğini düşünüyor musunuz?	Evet	179	87,7
	Hayır	25	12,3
30. Mesleğiniz ile ilgili yaşadığımız sağlık probleminiz nedir?	Fiziksel sağlık problemleri	161	88,0
	Ruhsal sağlık problemleri	107	58,5
	Sosyal sağlık problemleri	53	29,0

n: Katılımcı sayısı, %: Yüzde

Mesleki yeterlik değerlendirmesinde katılımcıların %60,3'ü (n = 123) kendilerini mesleki anlamda “iyi” olarak değerlendirmiştir. %25'i (n = 51) “orta”, %13,7'si (n = 28) “çok iyi” olarak değerlendirirken, %1 (n = 2) katılımcı “çok kötü” veya “kötü” olarak değerlendirmiştir. Mesleki yetki ve görevlerde katılımcıların %71,1'i (n = 145) kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Meslek otonomisi ve performansta katılımcıların %48,5'i (n = 99) meslek otonomisinin eksikliğinin mesleki

performansını "çoğu zaman", %21,1'i (n = 43) "her zaman" etkilediğini belirtmiştir. Meslek seçiminde katılımcıların %81,4'ü (n = 166) mesleği isteyerek seçtiğini belirtirken, %18,6'sı (n = 38) isteksizce seçmiştir. Katılımcıların %84,3'ü (n = 172) mesleğini sevdiğini, %15,7'si (n = 32) sevmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %44,6'sı (n = 91) mesleği seçtiği için pişman olduğunu, %55,4'ü (n = 113) ise pişman olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %44,6'sı (n = 91) mesleğin kendisine "uygun", %18,6'sı (n = 38) "çok uygun" olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %69,1'i (n = 141) mesleki tatmin yaşamadığını ifade ederken, %30,9'u (n = 63) tatmin olduğunu belirtmiştir. Mesleki tatmini etkileyen faktörler arasında %76,5 ile maddi imkanlar, %62,3 ile yönetim, %57,8 ile hasta yaklaşımı ve %47,1 ile hedefler öne çıkmaktadır (Tablo 4.2.)

Katılımcıların %39,7'si (n = 81) asgari ücretin iki katından fazla gelir elde ederken, %26,5'i (n = 54) asgari ücretin iki katı, %26,0'sı (n = 53) asgari ücret almakta, %7,8'i (n = 16) ise asgari ücretin altında kazanmaktadır. Katılımcıların %60,8'i (n = 124) gelir düzeyini yetersiz bulmaktadır. Katılımcıların %52,5'i (n = 107) gelir düzeyini artırmak için ek iş yapma ihtiyacı duymaktadır (Tablo 4.2.).

Katılımcıların %44,6'sı (n = 91) önümüzdeki yıllarda mesleği bırakmayı düşündüğünü belirtmiştir. Katılımcıların %27,5'i (n = 56) farklı bir meslek ile ilgili eğitim almakta veya almıştır. Bu alanda en sık eğitim alınan branşlar %44,1 ile sağlık , %25,4 ile eğitim bilimleri ve %13,6 ile diğer alanlardır (Tablo 4.2.).

Mesleğin sağlık üzerindeki etkisine baktığımızda katılımcıların %87,7'si (n = 179) mesleğin sağlığını etkilediğini belirtmiştir. Bu etkiler arasında %88'i (n = 161) fiziksel sağlık problemleri, %58,5'i (n = 107) ruhsal sağlık problemleri ve %29'u (n = 53) sosyal sağlık problemleri yaşamaktadır (Tablo 4.2.).

Tablo 4.3. Mesleki doyuma ait betimsel istatistikler.

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Niteliklere Uygunluk	204	19,00	63,00	41,85	8,89	-0,038	-0,469
Gelişme İsteği	204	11,00	35,00	25,37	4,76	-0,316	-0,275
Mesleki Doyum Ölçeği	204	33,00	95,00	67,22	12,48	-0,155	-0,356

n: Katılımcı sayısı, ss: Standart sapma

Katılımcıların niteliklere uygunluk ölçeğindeki ortalama puanı $41,85 \pm 8,89$ olarak hesaplanmıştır. En düşük puan 19, en yüksek puan ise 63'tür. Çarpıklık değeri -0,038, basıklık değeri ise -0,469 göstermektedir. Gelişme isteği ölçeğindeki ortalama puan $25,37 \pm$

4,76'dır. Minimum puan 11, maksimum puan ise 35 olarak belirlenmiştir. Çarpıklık değeri -0,316, basıklık değeri -0,275 görülmüştür. Mesleki doyum ölçeğindeki ortalama puan $67,22 \pm 12,48$ olarak bulunmuştur. En düşük puan 33, en yüksek puan ise 95'tir. Çarpıklık değeri -0,155, basıklık değeri -0,356 görülmüştür (Tablo 4.3.).

Tablo 4.4. Mesleki doyum düzeyleri.

		n	%
Mesleki doyum düzeyi	Düşük	40	19,6
	Orta	128	62,7
	Yüksek	36	17,6

n: Katılımcı sayısı, %: Yüzde

Katılımcıların %19,6'sı (n = 40) düşük , %62,7'si (n = 128) orta , %17,6'sı (n = 36) yüksek mesleki doyum düzeyine sahiptir (Tablo 4.4.).

Tablo 4.5. Mesleki doyumu alt parametrelerinin, sosyodemografik dağılımlar açısından incelenmesi.

		Niteliklere Uygunluk		Test	p	Çoklu fark	Gelişme İsteği		Test	p	Çoklu fark
		Ortalama	ss				Ortalama	ss			
1.Yaşınız ^b	20-30	41,58	8,57				25,71	4,56			
	31-40	42,10	9,77	0,193	0,825		25,05	4,91	1,170	0,312	
	41 yaş ve üstü	42,88	8,22				24,00	5,57			
2.Cinsiyetiniz ^a	Kadın	41,60	8,17	-0,528	0,599		25,46	4,43	0,358	0,721	
	Erkek	42,36	10,28				25,18	5,42			
3. Medeni Durumunu ^a	Evli	40,85	8,78	-1,618	0,107		24,17	4,74	-3,760	0,000	
	Bekar	42,86	8,93				26,59	4,48			
4. Lisans Mezuniyetiniz ^a	Devlet üniversitesi	41,50	8,89	-0,864	0,389		25,02	4,76	-1,599	0,111	
	Vakıf üniversitesi	42,67	8,92				26,18	4,69			
5. Öğrenim Durumunuz ^b	Lisans	42,25	8,95				25,40	4,85			
	Lisansüstü	41,07	8,42	0,635	0,531		25,02	4,07	0,264	0,768	
	Doktora	39,93	9,86				26,07	5,92			
6.Meslekte Çalışma Süreniz ^b	0-5 yıl	41,36	8,85				25,72	4,63			
	6-10 yıl	41,96	8,97				25,51	4,88			
	11-15 yıl	41,96	9,49	0,327	0,860		24,60	4,73	0,682	0,605	
	16-20 yıl	43,60	9,75				24,60	5,87			
	21 yıl ve üstü	43,88	6,29				23,63	3,74			
7.Çalıştığınız Kurum; ^b	Devlete bağlı kurum	40,42	8,50			1<4,6	23,97	5,04			1<4,6
	Özel rehabilitasyon merkezi	40,19	8,37			2<4,6	25,39	4,47			4>5
	Özel tıp merkezi	43,00	5,46	3,235	0,008	4>5	25,82	3,28	3,206	0,008	
	Sağlıklı yaşam merkezi	46,86	10,67				27,64	4,88			
	Özel hastane	39,44	9,32				23,89	4,70			
	Diğer	44,79	8,69				26,91	4,25			
9. Çalıştığınız kurumda fizyoterapist unvanı ile mi çalışıyorsunuz? ^a	Evet	41,74	8,97				25,30	4,82			
	Hayır	42,70	8,41	-0,484	0,629		25,91	4,29	-0,582	0,561	
10.Çalışma Şekliniz Nedir? ^a	Tam zamanlı	41,97	9,13	0,549	0,584		25,33	4,89	-0,327	0,744	
	Yarı zamanlı	40,86	6,62				25,68	3,63			
11.Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz? ^b	2-4 saat	41,50	8,76				24,21	4,56			
	5-7 saat	41,91	9,61	0,013	0,987		25,57	5,01	0,501	0,607	
	8 saatten fazla	41,84	8,21				25,33	4,55			

^a=t testi; ^b=ANOVA testi, p< 0.05, ss: standart sapma

Gelişme isteği puanları medeni durum grupları arasında anlamlı farklılık göstermektedir (t = -3,760, p = 0,000); evli bireylerin ortalaması 24,17 ± 4,74, bekar

bireylerin ortalaması $26,59 \pm 4,48$ olup, bekar bireylerin gelişme isteği puanları evli bireylerden yüksektir ($p < 0,05$, Tablo 4.5.).

Niteliklere uygunluk puanları çalışılan kurumlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 3,235$, $p = 0,008$); devlete bağlı kurum ortalaması $40,42 \pm 8,50$, sağlıklı yaşam merkezi ortalaması $46,86 \pm 10,67$, diğer kurumlar ortalaması $44,79 \pm 8,69$ olup, sağlıklı yaşam merkezi ve diğer kurumlarda çalışanların puanları devlete bağlı kurumda ve özel rehabilitasyon merkezinde çalışanlardan yüksektir ($1,2 < 4,6$). Ayrıca sağlıklı yaşam merkezinde çalışanların puanları özel hastanede çalışanlara göre daha yüksektir ($4 > 5$) ($p < 0,05$, Tablo 4.5.).

Gelişme isteği puanları çalışılan kurumlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 3,206$, $p = 0,008$). Devlete bağlı kurum ortalaması $23,97 \pm 5,04$, sağlıklı yaşam merkezi ortalaması $27,64 \pm 4,88$, diğer kurumlar ortalaması $26,91 \pm 4,25$ olup, sağlıklı yaşam merkezi ve diğer kurumlarda çalışanların puanları devlete bağlı kurumda çalışanlardan yüksektir ($1 < 4,6$). Ayrıca sağlıklı yaşam merkezinde çalışanların puanları özel hastanede çalışanlara göre daha yüksektir ($4 > 5$) ($p < 0,05$, Tablo 4.5.).

Tablo 4.6. Mesleki doyumun, sosyodemografik dağılımlar açısından incelenmesi.

		Mesleki Doyum Ölçeği Ortalama	ss	Test	p	Çoklu fark
1.Yaşınız ^b	20-30	67,30	12,27			
	31-40	67,15	13,04	0,010	0,991	
	41 yaş ve üstü	66,88	12,75			
2.Cinsiyetiniz ^a	Kadın	67,06	11,56	-0,260	0,795	
	Erkek	67,55	14,32			
3.Medeni Durumunu ^a	Evlü	65,02	12,30	-2,573	0,011	
	Bekar	69,46	12,32			
4.Lisans Mezuniyetiniz ^a	Devlet üniversitesi	66,52	12,48	-1,225	0,222	
	Vakıf üniversitesi	68,85	12,44			
5.Öğrenim Durumunuz ^b	Lisans	67,65	12,77			
	Lisansüstü	66,10	10,82	0,322	0,725	
	Doktora	66,00	14,59			
6.Meslekte Çalışma Süreniz ^b	0-5 yıl	67,09	12,39			
	6-10 yıl	67,47	13,09			
	11-15 yıl	66,56	12,00	0,049	0,995	
	16-20 yıl	68,20	15,11			
	21 yıl ve üstü	67,50	7,69			
7.Çalıştığınız Kurum; ^b	Devlete bağlı kurum	64,39	12,05			1<4,6
	Özel rehabilitasyon merkezi	65,58	11,74			2<4,6
	Özel tıp merkezi	68,82	7,18	3,689	0,003	4>5
	Sağlıklı yaşam merkezi	74,50	15,00			
	Özel hastane	63,33	11,78			
	Diğer	71,70	11,99			
9.Çalıştığınız kurumda fizyoterapist unvanı ile mi çalışıyorsunuz? ^a	Evet	67,04	12,67	-0,567	0,571	
	Hayır	68,61	11,01			
10.Çalışma Şekliniz Nedir? ^a	Tam zamanlı	67,30	12,88	0,266	0,790	
	Yarı zamanlı	66,55	8,72			
11.Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz? ^b	2-4 saat	65,71	12,46			
	5-7 saat	67,48	13,46	0,122	0,885	
	8 saatten fazla	67,17	11,53			

^a=t testi; ^b=ANOVA testi, p< 0.05, ss: standart sapma

Mesleki doyum ölçeği puanları medeni durum grupları arasında anlamlı farklılık göstermektedir (t = -2,573, p = 0,011); evli bireylerin ortalaması 65,02 ± 12,30, bekar bireylerin ortalaması 69,46 ± 12,32 olup, bekar bireylerin mesleki doyum puanları evli bireylerden yüksektir (p<0.05, Tablo 4.6.).

Mesleki doyum ölçeği puanları çalışılan kurumlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 3,689$, $p = 0,003$); devlete bağlı kurum ortalaması $64,39 \pm 12,05$, sağlıklı yaşam merkezi ortalaması $74,50 \pm 15,00$, diğer kurumlar ortalaması $71,70 \pm 11,99$ olup, sağlıklı yaşam merkezi ve diğer kurumlarda çalışanların puanları devlete bağlı kurumda ve özel rehabilitasyon merkezinde çalışanlardan yüksektir ($1,2 < 4,6$). Ayrıca sağlıklı yaşam merkezinde çalışanların puanları özel hastanede çalışanlara göre daha yüksektir ($4 > 5$) ($p < 0,05$, Tablo 4.6.).

Tablo 4.7. Mesleki doyumun alt parametrelerinin, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi.

		Niteliklere Uygunluk		Test	p	Çoklu fark	Gelişme İsteği		Test	p	Çoklu fark
		Ortalama	ss				Ortalama	ss			
12. Kendinizi mesleki anlamda nasıl değerlendirirsiniz? ^b	Orta ve altı	38,38	7,69			1<2,3	24,25	4,39			1,2<3
	İyi	42,37	8,61	8,033	0,000	2<3	25,35	4,77	4,635	0,011	
	Çok iyi	46,14	10,09				27,57	4,78			
13.) Kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? ^a	Evet	42,51	10,21	0,620	0,537		24,42	4,63	-1,817	0,071	
	Hayır	41,58	8,32				25,75	4,77			
14. Meslek otonominizin, kanun ve yönetmeliklerinin eksik oluşu mesleki performansınızı etkiliyor mu? ^b	Çok nadir	47,22	7,97			1,2>3,4	25,78	4,84			
	Bazen	45,25	7,99	6,322	0,000		25,81	4,65	0,265	0,851	
	Çoğu zaman	40,92	8,34				25,23	4,52			
	Her zaman	38,67	9,79				25,05	5,49			
15. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? ^a	Evet	43,31	8,48	5,204	0,000		25,84	4,79	3,003	0,003	
	Hayır	35,47	7,88				23,32	4,06			
16. Mesleğinizi seviyor musunuz? ^a	Evet	43,85	7,73	8,756	0,000		26,24	4,32	6,730	0,000	
	Hayır	31,06	6,76				20,66	4,28			
17. Bu mesleği tercih ettiğinize pişman mısınız? ^a	Evet	35,63	6,92	-11,514	0,000		23,46	4,40	-5,488	0,000	
	Hayır	46,86	6,93				26,90	4,49			
18. Mesleğinin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? ^b	Uygun değil	29,90	8,12			1<2,3,4,5	21,30	5,42			1,2,3<4,5
	Kısmen uygun	36,44	7,30			2,3<4,5	22,79	4,34			4<5
	Kararsızım	35,59	4,69	38,294	0,000		22,50	3,45	16,319	0,000	
	Uygun	43,38	6,73				26,34	3,99			
	Çok uygun	51,05	6,79				28,68	4,43			
20. Mesleki anlamda tatmin olduğunuzu düşünüyor musunuz? ^a	Evet	48,60	6,99	8,406	0,000		27,22	4,28	3,844	0,000	
	Hayır	38,83	7,95				24,54	4,74			

a=t testi; b=ANOVA testi; $p < 0,05$, ss: standart sapma

Tablo 4.7. Mesleki doyumu alt parametrelerinin, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi (Devamı).

		Nitelikli Uygunluk		Test	p	Çoklu fark	Gelişme İsteği		Test	p	Çoklu fark
		ortalama	ss				ortalama	ss			
22. Aylık geliriniz ne kadardır? ^b	Asgari ücretten az	41,88	7,52			2<3,4	24,63	3,34			
	Asgari ücret	38,38	7,73				24,79	4,42			
	Asgari ücretin 2 katı	43,02	8,67	3,919	0,010		25,78	4,45	0,592	0,621	
	Asgari ücretin 2 katından fazla	43,33	9,50				25,62	5,39			
23. Gelir düzeyinizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? ^b	Yeterli değil	39,65	7,89			1<2,3	24,82	4,55			1,2<3
	Kısmen yeterli	44,25	9,34	14,739	0,000	2<3	25,77	4,99	4,403	0,013	
	Yeterli	51,64	6,38				29,00	4,07			
24. Gelir düzeyinizi arttırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyuyor musunuz? ^a	Evet	39,82	8,15	-3,512	0,001		24,91	4,73	-1,457	0,147	
	Hayır	44,08	9,17				25,88	4,76			
25. Önümüzdeki yıllarda mesleğinizi bırakmayı düşünüyor musunuz? ^a	Evet	36,45	7,14	-9,265	0,000		23,41	4,81	-5,671	0,000	
	Hayır	46,19	7,72				26,95	4,10			
26. Şu an her hangi farklı bir meslekle ilgili eğitim aldınız mı ya da alıyor musunuz? ^a	Evet	38,86	9,09	-3,014	0,003		24,20	4,35	-2,182	0,030	
	Hayır	42,98	8,58				25,81	4,85			
27. Eğitiminizi aldığınız bu farklı mesleği icra ediyor musunuz? ^a	Evet	41,75	9,79	1,161	0,249		24,75	4,81	-0,141	0,888	
	Hayır	39,24	8,41				24,91	4,51			
29. Mesleğinizin sağlığını etkilediğini düşünüyor musunuz? ^a	Evet	41,01	8,67	-3,708	0,000		25,13	4,70	-1,933	0,055	
	Hayır	47,84	8,24				27,08	4,96			

a=t testi; b=ANOVA testi; p< 0.05, ss: standart sapma

Kendini mesleki anlamda değerlendirme düzeyleri arasında niteliklere uygunluk puanlarında anlamlı fark vardır (F = 8,033, p = 0,000). "orta ve altı" düzeydekiler 38,38 ± 7,69, "iyi" düzeydekiler 42,37 ± 8,61, "çok iyi" düzeydekiler ise 46,14 ± 10,09 puan ortalamasına sahiptir ve "orta ve altı" düzeydekilerin puanları hem "iyi" hem de "çok iyi" düzeydekilerden düşüktür (1 < 2, 1 < 3). Ayrıca "iyi" düzeydekilerin puanları "çok iyi" düzeydekilerden düşüktür (2 < 3). Gelişme İsteği: Kendini mesleki anlamda değerlendirme düzeyleri arasında gelişme isteği puanlarında anlamlı fark vardır (F = 4,635, p = 0,011). "orta ve altı" düzeydekiler 24,25 ± 4,39, "iyi" düzeydekiler 25,35 ± 4,77, "çok iyi" düzeydekiler ise 27,57 ± 4,78 puan ortalamasına sahiptir ve "orta ve altı" düzeydekilerin puanları "çok iyi" düzeydekilerden düşüktür (1, 2 < 3) (p<0.05, Tablo 4.7.).

Meslek otonomisinin eksikliğinin mesleki performansı etkilediğini belirten gruplar arasında niteliklere uygunluk puanlarında anlamlı fark vardır (F = 6,322, p = 0,000). "çok nadir" diyenler 47,22 ± 7,97, "bazen" diyenler 45,25 ± 7,99, "çoğu zaman" diyenler 40,92 ±

8,34, "her zaman" diyenler ise $38,67 \pm 9,79$ puan ortalamasına sahiptir. "Çok nadir" ve "bazen" diyenlerin puanları "çoğu zaman" ve "her zaman" diyenlerden yüksektir ($1, 2 > 3, 4$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleği isteyerek seçtiğini belirtenlerin niteliklere uygunluk puan ortalaması $43,31 \pm 8,48$, istemeden seçenlerin puan ortalaması $35,47 \pm 7,88$ olup, isteyerek seçenlerin puanları daha yüksektir ($t = 5,204$, $p = 0,000$). Mesleği isteyerek seçtiğini belirtenlerin gelişme isteği puan ortalaması $25,84 \pm 4,79$, istemeden seçenlerin puan ortalaması $23,32 \pm 4,06$ olup, isteyerek seçenlerin puanları daha yüksektir ($t = 3,003$, $p = 0,003$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleğini sevdiğini belirtenlerin niteliklere uygunluk puan ortalaması $43,85 \pm 7,73$, sevmeyenlerin puan ortalaması $31,06 \pm 6,76$ olup, mesleğini sevenlerin puanları daha yüksektir ($t = 8,756$, $p = 0,000$). Mesleğini sevdiğini belirtenlerin gelişme isteği puan ortalaması $26,24 \pm 4,32$, sevmeyenlerin puan ortalaması $20,66 \pm 4,28$ olup, mesleğini sevenlerin puanları daha yüksektir ($t = 6,730$, $p = 0,000$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleği tercih ettiğine pişman olmayanların niteliklere uygunluk puan ortalaması $46,86 \pm 6,93$, pişman olanların puan ortalaması $35,63 \pm 6,92$ olup, pişman olmayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -11,514$, $p = 0,000$). Mesleği tercih ettiğine pişman olmayanların gelişme isteği puan ortalaması $26,90 \pm 4,49$, pişman olanların puan ortalaması $23,46 \pm 4,40$ olup, pişman olmayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -5,488$, $p = 0,000$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleğin uygunluğu grupları arasında niteliklere uygunluk puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 38,294$, $p = 0,000$). "uygun değil" diyenler $29,90 \pm 8,12$, "kısmen uygun" diyenler $36,44 \pm 7,30$, "kararsızım" diyenler $35,59 \pm 4,69$, "uygun" diyenler $43,38 \pm 6,73$, "çok uygun" diyenler ise $51,05 \pm 6,79$ puan ortalamasına sahiptir. "Uygun değil" diyenlerin puanları diğer tüm gruplardan düşüktür ($1 < 2, 3, 4, 5$); ayrıca "çok uygun" ya da "uygun" diyenlerin puanları "kısmen uygun" ve "kararsızım" diyenlerden daha yüksektir ($2,3 < 4,5$). Mesleğin uygunluğu grupları arasında gelişme isteği puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 16,319$, $p = 0,000$). "uygun değil" diyenler $21,30 \pm 5,42$, "kısmen uygun" diyenler $22,79 \pm 4,34$, "kararsızım" diyenler $22,50 \pm 3,45$, "uygun" diyenler $26,34 \pm 3,99$, "çok uygun" diyenler ise $28,68 \pm 4,43$ puan ortalamasına sahiptir. "Uygun değil", "kısmen uygun" ve "kararsızım" diyenlerin puanları "çok uygun" diyenlerden düşüktür ($1, 2, 3 < 4, 5$); ayrıca "uygun" diyenlerin puanları "çok uygun" diyenlerden yüksektir ($4 < 5$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleki tatmini olanların niteliklere uygunluk puan ortalaması $48,60 \pm 6,99$, tatmini olmayanların puan ortalaması $38,83 \pm 7,95$ olup, tatmini olanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = 8,406$, $p = 0,000$). Mesleki tatmini olanların gelişme isteği puan ortalaması $27,22 \pm 4,28$, tatmini olmayanların puan ortalaması $24,54 \pm 4,74$ olup, tatmini olanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = 3,844$, $p = 0,000$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Gelir grupları arasında niteliklere uygunluk puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 3,919$, $p = 0,010$). "asgari ücret" diyenler $38,38 \pm 7,73$, "asgari ücretin iki katı" diyenler $43,02 \pm 8,67$, "asgari ücretin iki katından fazla" diyenler ise $43,33 \pm 9,50$ puan ortalamasına sahiptir. "asgari ücret" diyenlerin puanları "asgari ücretin iki katı" ve "iki katından fazla" diyenlerden düşüktür ($2 < 3, 4$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Gelir düzeyinin yeterliliği grupları arasında niteliklere uygunluk puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 14,739$, $p = 0,000$); "yeterli değil" diyenler $39,65 \pm 7,89$, "kısmen yeterli" diyenler $44,25 \pm 9,34$, "yeterli" diyenler ise $51,64 \pm 6,38$ puan ortalamasına sahiptir. "Yeterli değil" diyenlerin puanları hem "kısmen yeterli" hem de "yeterli" diyenlerden düşüktür ($1 < 2, 3$), ayrıca "kısmen yeterli" diyenlerin puanları "yeterli" diyenlerden düşüktür ($2 < 3$). Gelir düzeyinin yeterliliği grupları arasında gelişme isteği puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 4,403$, $p = 0,013$); "yeterli değil" diyenler $24,82 \pm 4,55$, "kısmen yeterli" diyenler $25,77 \pm 4,99$, "yeterli" diyenler ise $29,00 \pm 4,07$ puan ortalamasına sahiptir. "Yeterli değil" ve "kısmen yeterli" diyenlerin puanları "yeterli" diyenlerden düşüktür ($1, 2 < 3$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Gelir düzeyini artırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyanların niteliklere uygunluk puan ortalaması $39,82 \pm 8,15$, duymayanların puan ortalaması $44,08 \pm 9,17$ dir. Duymayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -3,512$, $p = 0,001$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleği bırakmayı düşünmeyenlerin niteliklere uygunluk puan ortalaması $46,19 \pm 7,72$, düşünenlerin puan ortalaması $36,45 \pm 7,14$ olup, düşünmeyenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -9,265$, $p = 0,000$). Mesleği bırakmayı düşünmeyenlerin gelişme isteği puan ortalaması $26,95 \pm 4,10$, düşünenlerin puan ortalaması $23,41 \pm 4,81$ olup, düşünmeyenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -5,671$, $p = 0,000$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Farklı bir meslekle ilgili eğitim alanların niteliklere uygunluk puan ortalaması $38,86 \pm 9,09$, almayanların puan ortalaması $42,98 \pm 8,58$ olup, almayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -3,014$, $p = 0,003$). Farklı bir meslekle ilgili eğitim alanların gelişme isteği

puan ortalaması $24,20 \pm 4,35$, almayanların puan ortalaması $25,81 \pm 4,85$ olup, almayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -2,182$, $p = 0,030$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).

Mesleğin sađlıđı etkilediđini dűşünenlerin niteliklere uygunluk puan ortalaması $41,01 \pm 8,67$, etkilemediđini dűşünenlerin puan ortalaması $47,84 \pm 8,24$ olup, etkilemediđini dűşünenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -3,708$, $p = 0,000$) ($p < 0,05$, Tablo 4.7.).



Tablo 4.8. Mesleki doyumu, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi.

		Mesleki Ölçeği	Doyum ss	Test	p	Çoklu fark
12.Kendinizi mesleki anlamda nasıl değerlendirirsiniz? ^b	Orta ve altı	62,62	11,17			1<2,3
	İyi	67,72	11,97	7,997	0,000	2<3
	Çok iyi	73,71	14,06			
13.Kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? ^a	Evet	66,93	13,69			
	Hayır	67,33	12,00	-0,206	0,837	
14.Meslek otonominizin, kanun ve yönetmeliklerinin eksik oluşu mesleki performansınızı etkiliyor mu? ^b	Çok nadir	73,00	12,18			1>4
	Bazen	71,06	11,16			
	Çoğu zaman	66,15	11,83	3,835	0,011	2,3>4
	Her zaman	63,72	14,25			
15.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? ^a	Evet	69,14	12,07			
	Hayır	58,79	10,73	4,864	0,000	
16.Mesleğinizi seviyor musunuz? ^a	Evet	70,10	10,74			
	Hayır	51,72	9,48	9,043	0,000	
17.Bu mesleği tercih ettiğinize pişman mısınız? ^a	Evet	59,09	9,92			
	Hayır	73,76	10,32	-10,272	0,000	
18.Mesleğinizin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? ^b	Uygun değil	51,20	12,52			1<2,4,5
	Kısmen uygun	59,23	10,13			2,3<4,5
	Kararsızım	58,09	7,56	37,859	0,000	4<5
	Uygun	69,73	9,10			
	Çok uygun	79,74	9,84			
20.Mesleki anlamda tatmin olduğunuzu düşünüyor musunuz? ^a	Evet	75,83	9,99			
	Hayır	63,37	11,55	7,408	0,000	
22. Aylık geliriniz ne kadardır? ^b	Asgari ücretten az	66,50	9,24			2<3,4
	Asgari ücret	63,17	11,05			
	Asgari ücretin 2 katı	68,80	12,45	2,753	0,044	
	Asgari ücretin 2 katından fazla	68,95	13,48			
23.Gelir düzeyinizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? ^b	Yeterli değil	64,47	11,23			1<2,3
	Kısmen yeterli	70,01	13,26	12,337	0,000	2<3
	Yeterli	80,64	8,41			
24.Gelir düzeyinizi arttırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyuyor musunuz? ^a	Evet	64,73	11,61			
	Hayır	69,96	12,89	-3,049	0,003	
25.Önümüzdeki yıllarda mesleğinizi bırakmayı düşünüyor musunuz? ^a	Evet	59,86	10,76			
	Hayır	73,14	10,49	-8,891	0,000	

^a=t testi; ^b=ANOVA testi, p< 0.05, ss: standart sapma

Tablo 4.8. Mesleki doyumun, mesleki beklentilerin dağılımları açısından incelenmesi(Devamı).

		Mesleki Doyum Ölçeği		Test	p	Çoklu fark
		Ortalama	ss			
26. Şu an her hangi farklı bir meslekle ilgili eğitim aldınız mı ya da alıyor musunuz? ^a	Evet	63,05	12,13	-2,986	0,003	
	Hayır	68,79	12,29			
27. Eğitiminizi aldığınız bu farklı mesleği icra ediyor musunuz? ^a	Evet	66,50	13,84	0,790	0,432	
	Hayır	64,15	11,41			
29. Mesleğinizin sağlığını etkilediğini düşünüyor musunuz? ^a	Evet	66,14	12,22	-3,378	0,001	
	Hayır	74,92	11,83			

^a=t testi; ^b=ANOVA testi, p< 0.05, ss: standart sapma

Kendini mesleki anlamda değerlendirme düzeyleri arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır (F = 7,997, p = 0,000). "orta ve altı" düzeydekiler 62,62 ± 11,17, "iyi" düzeydekiler 67,72 ± 11,97, "çok iyi" düzeydekiler ise 73,71 ± 14,06 puan ortalamasına sahiptir. "orta ve altı" düzeydekilerin puanları hem "iyi" hem de "çok iyi" düzeydekilerden, ayrıca "iyi" düzeydekilerin puanları "çok iyi" düzeydekilerden düşüktür (1 < 2, 1 < 3, 2 < 3) (p<0.05, Tablo 4.8.).

Meslek otonomisinin eksikliğini mesleki performansı etkilediğini belirten gruplar arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır (F = 3,835, p = 0,011). "çok nadir" diyenler 73,00 ± 12,18, "bazen" diyenler 71,06 ± 11,16, "çoğu zaman" diyenler 66,15 ± 11,83, "her zaman" diyenler ise 63,72 ± 14,25 puan ortalamasına sahiptir. "Çok nadir" diyenlerin puanları "her zaman" diyenlerden yüksektir (1 > 4); ayrıca "bazen" ve "çoğu zaman" diyenlerin puanları da "her zaman" diyenlerden yüksektir (2, 3 > 4) (p<0.05, Tablo 4.8.).

Mesleği isteyerek seçtiğini belirtenlerin mesleki doyum puan ortalaması 69,14 ± 12,07, istemeden seçenlerin puan ortalaması 58,79 ± 10,73 olup, isteyerek seçenlerin puanları daha yüksektir (t = 4,864, p = 0,000) (p<0.05, Tablo 4.8.).

Mesleğini sevdiğini belirtenlerin mesleki doyum puan ortalaması 70,10 ± 10,74, sevmeyenlerin puan ortalaması 51,72 ± 9,48 olup, mesleğini sevenlerin puanları daha yüksektir (t = 9,043, p = 0,000) (p<0.05, Tablo 4.8.).

Mesleği tercih ettiğine pişman olmayanların mesleki doyum puan ortalaması 73,76 ± 10,32, pişman olanların puan ortalaması 59,09 ± 9,92 olup, pişman olmayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir (t = -10,272, p = 0,000) (p<0.05, Tablo 4.8.).

Mesleğin uygunluğu grupları arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 37,859$, $p = 0,000$). "uygun değil" diyenler $51,20 \pm 12,52$, "kısmen uygun" diyenler $59,23 \pm 10,13$, "kararsızım" diyenler $58,09 \pm 7,56$, "uygun" diyenler $69,73 \pm 9,10$, "çok uygun" diyenler ise $79,74 \pm 9,84$ puan ortalamasına sahiptir. "Uygun değil" diyenlerin puanları kararsızlar hariç diğer tüm gruplardan düşüktür ($1 < 2, 4, 5$); "kısmen uygun" ve "kararsızım" diyenlerin puanları "uygun" ve "çok uygun" diyenlerden düşüktür ($2, 3 < 4, 5$). Ayrıca "uygun" diyenlerin puanları "çok uygun" diyenlerden düşüktür ($4 < 5$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Mesleki tatmini olanların mesleki doyum puan ortalaması $75,83 \pm 9,99$, tatmini olmayanların puan ortalaması $63,37 \pm 11,55$ olup, tatmini olanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = 7,408$, $p = 0,000$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Gelir grupları arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 2,753$, $p = 0,044$). "asgari ücret" diyenler $63,17 \pm 11,05$, "asgari ücretin iki katı" diyenler $68,80 \pm 12,45$, "asgari ücretin iki katından fazla" diyenler ise $68,95 \pm 13,48$ puan ortalamasına sahiptir. "asgari ücret" diyenlerin puanları "asgari ücretin iki katı" ve "iki katından fazla" diyenlerden düşüktür ($2 < 3, 4$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.)

Gelir düzeyinin yeterliliği grupları arasında mesleki doyum puanlarında anlamlı fark vardır ($F = 12,337$, $p = 0,000$); "yeterli değil" diyenler $64,47 \pm 11,23$, "kısmen yeterli" diyenler $70,01 \pm 13,26$, "yeterli" diyenler ise $80,64 \pm 8,41$ puan ortalamasına sahiptir. "Yeterli değil" diyenlerin puanları hem "kısmen yeterli" hem de "yeterli" diyenlerden düşüktür ($1 < 2, 3$), ayrıca "kısmen yeterli" diyenlerin puanları "yeterli" diyenlerden düşüktür ($2 < 3$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Gelir düzeyini artırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyanların mesleki doyum puan ortalaması $64,73 \pm 11,61$, duymayanların puan ortalaması $69,96 \pm 12,89$ olup, duymayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -3,049$, $p = 0,003$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Mesleği bırakmayı düşünmeyenlerin mesleki doyum puan ortalaması $73,14 \pm 10,49$, düşünenlerin puan ortalaması $59,86 \pm 10,76$ olup, düşünmeyenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -8,891$, $p = 0,000$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Farklı bir meslekle ilgili eğitim alanların mesleki doyum puan ortalaması $63,05 \pm 12,13$, almayanların puan ortalaması $68,79 \pm 12,29$ olup, almayanların puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -2,986$, $p = 0,003$) ($p < 0.05$, Tablo 4.8.).

Mesleğin sađlıđı etkilediđini dűşünenlerin mesleki doyum puan ortalaması $66,14 \pm 12,22$, etkilemediđini dűşünenlerin puan ortalaması $74,92 \pm 11,83$ olup, etkilemediđini dűşünenlerin puanları anlamlı şekilde daha yüksektir ($t = -3,378$, $p = 0,001$) ($p < 0,05$, Tablo 4).



5.TARTIŞMA

Çalışmamızda Konya’ da farklı ortamlarda çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunu değerlendirmeyi amaçladık. Bunun için çevrimiçi ortamlarda fizyoterapistlere ulaşarak çalışmamıza katılımlarını sağladık. Konya’da çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunu orta düzeyde bulunmuştur.

Çalışmamızda yaş popülasyonunun çoğunluğunu 20-30 yaşındaki fizyoterapistler oluşturmaktaydı. Çalışmaya katılan kadın fizyoterapist sayısı daha fazlaydı. Horata (2021) Türkiye’ de çalışan fizyoterapistlerin mesleki tutum ve doyumunu değerlendirdiği çalışmada katılımcıların % 66’ sı kadındı. Lisansüstü ve doktora düzeyinde eğitim alan fizyoterapistler çalışmamızda toplam katılımcıların dörtte birinden fazlaydı. Yasacı ve ark. (2017), fizyoterapistlerin lisans eğitimi sonrası aldıkları eğitimleri karşılaştırdıkları çalışmada, fizyoterapistlerin son yıllarda lisansüstü eğitimlere daha fazla yöneldiklerini bulmuşlardır.

Devlet kurumlarında ve özel rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistler çalışmamızda çoğunlukta idi. Üstünbaş (2011) Türkiye ‘de fizyoterapistlerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam kalitesi düzeylerini araştırdığı tez çalışmasına katılan fizyoterapistlerin çoğunluğunun özel rehabilitasyon merkezlerinde çalıştığını belirlemiştir. Yine bu çalışmada devlet kurumlarında çalışan çok fazla fizyoterapist olmadığı için, devlet kurumlarında çalışan fizyoterapistler çalışmada az sayıda yer almıştır. 2011 yılından günümüze fizyoterapistlerin çalışmak için devlet kurumlarını daha fazla tercih ettikleri gözlenmektedir. Çalışmamıza katılım sağlayan fizyoterapistlerin %11.3’ ü çalıştığı kurumda fizyoterapist unvanıyla çalışmamaktadır. Bu katılımcılar, 112 çağrı merkezinde memur, osteopat, büro personeli, dil konuşma terapisti, fizik tedavi teknikeri, hemşire, koordinatör, kurum yöneticisi, sağlık teknikeri, spor uzmanı unvanıyla çalışmaktadırlar. Sağlık bakanlığına atanma durumunun güçlüğü ve özel sektördeki şartlar nedeniyle fizyoterapistlerin daha çok, kendi unvanlarında atanmalarına bakılmaksızın devlet kurumlarında çalışmayı tercih ettiklerini gözlemlemekteyiz. Alun ve Düger (2019)’ daki çalışması ile fizyoterapistlerin istihdamının az olduğuna dikkat çekmişlerdir. Katılımcıların yarıya yakını (% 46.1) günde 8 saatten fazla çalışmaktaydı. Nal ve Nal (2018)’ deki çalışmada az saat çalışan sağlık çalışanlarının doyumunun daha fazla olduğunu bulmuştur.

Çalışmamızda katılımcıların çoğunluğu (%71.1) kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünmüyordu. Katılımcıların çoğunluğu bu durumun mesleki

performansı da etkilediğini düşünmektedir (%69.6). Katılımcıların bu soruya neden böyle düşündüklerine dair verdikleri cevaplar özetle aşağıdadır:

-Farklı branş uzmanlıklarla da çalışabilmemizin önündeki engeller, multidisipliner sürecin işleyememesi.

-Yeterli düzeyde otonomiye sahip olmamız, olan yetkilerimizin de meslek hayatında kullanılmasına izin verilmemesi.

-Danışanla / hastayla ilgilenilen sürede gerekli değişikliklerin inisiyatif alınarak yapılmaması.

-Tanısı konan hastaya direkt müdahale edememek, fizyoterapi programını veremeyip, uygulayamamak.

-Koruyucu fizyoterapide daha etkin olunmamasından kaynaklı, sağlıklı ve hasta bireylerin fizyoterapistle ulaşımının zor olduğu.

-Kanunların kapsamının ve içeriğinin yetersiz olması.

-Alınan fizyoterapi eğitimi ile çizilen sınırların uyumlu olmaması.

-Fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzmanlarının orderına bağlı kalma zorunluluğu.

-Fizyoterapistlerin kanuni zeminde danışmanlık ve izlem yapmasına izin verilmemesi

-Çok geniş çalışma yelpazesine sahip bir mesleği icra ederken çok kısıtlı alanda çalışma zorunluluğu.

-Gelişmiş ülkelerdeki haklara sahip olmamak.

-Serbest çalışma yönetmeliğinin olmaması ve diğer branş hekimleriyle birlikte çalışma özgürlüğünün olmaması.

Katılımcıların %84.3' ü mesleğini severek yapmakta olmasına rağmen % 44,6' sı bu mesleği seçtiğine pişmandır. Fizyoterapistlik mesleğini yaparken karşılaşılan zorluklar, mesleği sevmenin dahi yenemeyeceği şekildedir. Bu yüzden fizyoterapistlerin mesleklerini sevmelerine rağmen, fizyoterapist olmaktan pişmanlık duyduklarını düşünmekteyiz

Katılımcıların fizyoterapistlik mesleğini seçmesindeki en önemli nedenin sağlıkla ilgili bir mesleği yapmak istedikleri olduğu görülmüştür (%54,9). Katılımcıların %69,1' i mesleki anlamda tatmin olmadığını düşünmektedir. Mesleki tatmin olma durumunu katılımcıların büyük çoğunluğu (% 76,5) maddi imkanlara bağlamıştır. Nal ve Nal (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ücret faktörünün doyumunu etkilediğini bulmuştur. Bodur (2002) de Konya ilinde sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmada çalışanların memnuniyetlerindeki ana etkenlerin çalışma ortamı ve gelir olduğunu bulmuştur. Katılımcıların %60,8 'i gelir düzeylerinin yeterli olmadığını, % 52,5 i ise gelir düzeyini artırmak için ek iş yapmaya ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Gerek ülkedeki ekonomik şartlardan, gerekse fizyoterapist maaşlarının az olmasından dolayı, çalışmamıza katılan fizyoterapistlerin ek iş yapmaya ihtiyaç duyduklarını düşünmekteyiz.

İlerleyen yıllarda mesleği bırakmayı düşünen katılımcı oranı % 44.6 'dır. Fizyoterapist istihdamının yetersiz olmasının, özel ve devlet kurumlarında alınan ücretlerin tatmin etmemesinin ve mesleki otonomi eksikliğinin, fizyoterapistleri bu düşünceye sevk ettiğini düşünmekteyiz. Fizyoterapi eğitiminden başka bir eğitim alanların oranı ise %27,5' dir. Alınan eğitimler genellikle tıp, sağlık, mühendislik, hukuk ve eğitim bilimleri alanlarındadır. Çalışmamıza katılan farklı bir meslekten daha eğitim alan fizyoterapistlerin, %47,5' i sağlık ve tıp alanında eğitim almıştır. Çalışmamızda fizyoterapistlik mesleğini seçmelerinde sağlıkla ilgili bir mesleği yapmak istediğini söyleyen fizyoterapistlerin oranı % 59,9 olarak bulunmuştur. Fizyoterapistlikten sonra alınan eğitimin daha çok sağlıkla ilgili olmasını bu sebebe bağlamaktayız. Bunların dışında katılımcılar bilinçaltı teknikleri eğitimi, pastacılık, aşçılık, dış ve e- ticaret, ilahiyat, borsa ve sanatla ilgili eğitimler almışlardır

Mesleğin sağlığını etkilediğini düşünen katılımcı oranı %87, 7 değeriyle yüksek bir oran olarak bulunmuştur. Fizyoterapistlik mesleği fiziksel anlamda yorucu, kullanılan araçlar ve uygulanan yöntemlerin kas iskelet sistemine yük bindirmesiyle sağlığı olumsuz yönde etkileyen bir meslektir. Fizyoterapistlerin hastayla uzun zaman geçirmelerinin ve hastayla empati kurmalarının da verdiği zihinsel stres ve yorgunluğun da sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini düşündürmektedir (Martin, 2020).

Konya ilinde değerlendirdiğimiz fizyoterapistlerin meslek doyumuna orta düzeyde bulunmuştur. Katılımcıların % 62,7 'sinin de meslek doyumunun orta düzey olduğu saptanmıştır. Buna göre kurduğumuz 'H₁:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyum düzeyleri yüksektir; H₂:Konya'da çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyum düzeyleri

düşüktür.’ hipotezlerimizi desteklememektedir. Literatüre uyumlu olarak gelişmekte olan ülkelerde fizyoterapistlerin meslek doyumunun orta düzey olduğu bulunmuştur (Alkassabi ve ark., 2018). Portekiz’ de yapılan bir çalışmada fizyoterapistlerin meslek doyumunu %67,4 olarak bulunmuştur. Alınan ücret, yapılan işin kurumlar tarafından yeteri kadar tanınmaması kaynaklı olarak doyumun negatif yönde etkilendiği bulunmuştur (Tomé ve Desouzart, 2022). Alaca (2023), Türkiye’de fizyoterapistlerin ve fizyoterapi öğrencilerinin meslek algılarını karşılaştırdığı çalışmada, meslek yaşamı 10 yılı geçen fizyoterapistlerde, 10 yıldan daha az çalışanlara göre meslek doyumunu daha az bulmuştur. Şenduran ve ark.(2012) Ege Bölgesinde fizyoterapistlerin meslek memnuniyetini araştırdıkları çalışmada %68,9 olarak bulmuşlardır.

Çalışmamızda yaşın, cinsiyetin, lisans mezuniyetinin, öğrenim seviyesinin, çalışılan kurumda fizyoterapist unvanıyla çalışıp çalışmamanın, günde kaç saat çalışıldığının, mesleki doyumla anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Üstünbaş (2011) yaşın ve meslekte geçen yılların artmasıyla iş doyumunun düştüğünü bulmasına rağmen, Sonakın (2010) hemşirelerde yaptığı iş doyumunu araştırmasında yaş arttıkça iş doyumunun arttığını bulmuştur. Güneş (2020) psikolojik danışmanlarda yaptığı çalışmada cinsiyet faktörünün bizim çalışmamızla aynı yönde olarak anlamlı bir farklılık yapmadığını bulmuştur. Fizyoterapist unvanıyla çalışmayanların mesleki doyumunun esas mesleklerini yapamadıkları için az olması beklenirken, mesleki doyum açısından farklılık bulunmamıştır. Günde 8 saatten fazla çalışanların mesleki doyumunun düşük olması beklenirken, diğer parametrelerle arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Nal ve Nal (2018), sağlık çalışanlarından az saat çalışanlarının iş doyumunu daha fazla olarak bulmuştur. Eraydın ve ark. (2021) hemşirelerin iş doyumunu inceledikleri çalışmada öğrenim seviyesinin iş doyumuna etki etmediğini bulmuşlardır. Fakat Sevinç (2022), mesleki doyum kapsamını değerlendirdiği çalışmada, yüksek lisans ve doktora yapanların niteliklere uygunluk değerlerini daha yüksek bulmuştur.

Medeni durumu bekar olan fizyoterapistlerin gelişme istekleri ve meslek doyumları evli fizyoterapistlerden yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi, evli bireylerin hayatlarındaki yoğunluğun artması sebebiyle mesleki gelişimi ötelemeleri ve ev sorumluluklarıyla birlikte mesleki doyumlarının azalmasına bağlı olabileceğini düşünmekteyiz. Bunun yanı sıra bekar bireylerin mesleki gelişimlere daha fazla vakit ayırmalarının mümkün olduğunu ve bu durumun da beraberinde mesleki doyumunu artırdığını düşünüyoruz. Bazı literatür kaynaklarında bizim bulduğumuz aksine evli çalışanların meslek doyumlarının daha fazla

olduğunu göstermektedir (Elibüyük ve Güney, 2020) . Fakat bizim çalışmamızı destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Nal ve Nal; 2018).

Sağlıklı yaşam merkezlerinde ve diğer kurumlarda çalışan fizyoterapistlerin, devlete bağlı kurumlarda ve özel rehabilitasyon merkezinde çalışanlardan niteliklere uygunlukları, gelişme istekleri ve meslek doyumları fazla olduğunu çalışmamızda gözlemledik. Sağlıklı yaşam merkezinde çalışanların da yine üç parametrede doyumları özel hastanede çalışan fizyoterapistlerden daha yüksekti. Bulduğumuz bu sonuç bizim üçüncü hipotezimizi ‘Konya’da özel rehabilitasyon merkezinde çalışan fizyoterapistlerin mesleki doyumunu diğer kurum ve kuruluşlarda çalışanlara göre daha düşüktür.’ destekler niteliktedir. Gözlemlediğimiz bu sonuçta en etkin olan faktörün sağlıklı yaşam merkezlerindeki fizyoterapistlerin danışanlar ve hastalarıyla daha özgür bir fizyoterapi programı planlayabilmelerine ve uygulayabilmelerine bağlamaktayız. Devlete bağlı kurumlarda çalışan fizyoterapistlerin kendini geliştirmelerine fırsat verilmemesi, fırsat verilse dahi mesleki gelişime yönelik uygulama ve yöntemleri tek başlarına karar alıp uygulayamamalarının gelişme istekleri ve mesleki doyumlarını azalttığını düşünmekteyiz. Literatürde de bizim çalışmamızla paralel olarak Akbaba ve ark.(2018), çalışılan kuruma göre meslek doyumunun değişiklik arz ettiğini, fizyoterapistlerin meslek doyumunun özel kurumlarda çalışanlarda daha fazla olduğunu bulmuştur. Bodur (2002), sağlık çalışanlarında yaptığı çalışmada meslek doyumunu kamu çalışanlarında daha düşük bulmuştur. Alkassabi ve ark. (2018) ‘nın yaptığı çalışmada Suudi Arabistan’da fizyoterapistlerin iş memnuniyetini değerlendirmiştir. Kas iskelet sistemiyle ilgilenen kadın fizyoterapistlerin iş memnuniyetlerinin daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Latzke ve ark. (2021) Avusturya’da fizyoterapistlerle yapılan çalışma, serbest çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumunun daha yüksek bulunduğunu göstermektedir. Çalışmaya katılan fizyoterapistlerin çoğunluğunun mesleğini sevmesine rağmen, devlete bağlı kurumlarda mesleki bağımsızlığın az olmasından kaynaklı olabileceğini düşünmekteyiz. Algun (2013), fizyoterapistlerin bağımsız çalışmadığını, fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzman hekimi üzerinden ödeme yapıldığına değinmiştir. Özel rehabilitasyon merkezinde çalışanların da meslek doyumunun az olmasını yapılan işin çok yorucu, bedenen ve ruhen yıpratıcı olmasına ve maddi anlamda da tatmin edici olmamasına bağlı olduğunu düşünmekteyiz. Pavlakis ve ark.’ (2010) fizyoterapistlerin tükenmişliklerini inceledikleri çalışmada, pediatrik rehabilitasyon çalışan fizyoterapistlerde, diğer alanlarda çalışan fizyoterapistlere göre üç kat daha fazla tükenmişlik hissi olduğunu bulmuşlardır. Davies ve ark. (2016), özel yerlerinde

çalışan fizyoterapistlerin iş tatminini inceleyen çalışmalarında, alınan ücretin memnun edici olmamasıyla birlikte özel sektör çalışanlarında meslek doyumunu daha az bulmuşlardır.

Niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve mesleki doyum değerlerinde, kendini mesleki anlamda çok iyi değerlendiren fizyoterapistlerde; iyi, orta ve kötü değerlendirenlere göre anlamlı derecede fark olduğu bulunmuştur. Katılımcılar kendilerini mesleklerinde daha iyi gördükçe mesleki doyumlarının da o derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Çimen ve Şahin (2000), yüksek özgüvene sahip ve hedefleri doğrultusunda kararlılıkla hareket eden bireylerin meslek doyumunun daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Çevresel etkenlerin etkisine çabuk giren bireylerde ise tam tersi meslek doyumunu daha az olarak görmektedir.

Katılımcıların % 71.1'inin kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerinin yeterli olmadığını düşünmesine rağmen mesleki doyum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Meslek otonomisinin, kanun ve yönetmeliklerin eksik oluşunun mesleki performanslarını çok nadir ve bazen etkiler diyen katılımcıların, her zaman ve çoğu zaman etkilediğini düşünen katılımcılarla arasında niteliklere uygunlukları açısından anlamlı fark vardır. Her zaman etkilediğini düşünenlerin meslek doyumları, çoğu zaman, bazen ve çok nadir etkilediğini düşünenlere göre düşük bulunmuştur. Bu sonuç bizim hipotezimizi 'Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin, mesleki kanun ve yönetmeliklerin yetersizliğinden ötürü mesleki doyumları düşüktür.' çürütmüştür. Katılımcıların % 69,6'sının bu durumun performanslarını etkilediğini düşünmelerine rağmen mesleki doyumlarına bu durumun yansımaması, mesleki doyumunu daha farklı faktörlerin etkilediğini bize göstermektedir. Üstünbaş (2011), mesleğin kanuni yetersizliklerinden dolayı fizyoterapistlerin iş doyumunun azaldığını bulmuştur. Aşan ve Erenler (2008), yapılan meslekte söz hakkına sahip olmanın iş doyumunu artırdığını bulmuşlardır. Şenduran ve ark. (2012), Ege bölgesinde fizyoterapistlerin meslek memnuniyetini araştırdıkları çalışmada, mesleki otonominin ve klinikte karar verme yetkisine sahip olmanın meslek doyumunu etkilediğini bulmuşlardır. Ogiwara ve Kurokawa, (2008) 'Fizyoterapi hala bir disiplin olarak tanımlanmaktan yoksundur ve eğer bir meslek olarak kabul edilecekse özerklik gerektirir ' sözü çalışmamızdaki bu maddeyi destekler niteliktedir.

Mesleğini isteyerek seçen katılımcıların niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki bulunmuş olup, meslek doyumları daha yüksektir. Mesleğini sevdiğini belirtenlerin niteliklere uygunluğu, gelişme isteği ve mesleki doyumunu daha yüksektir. Varılan bu sonuç bizim hipotezimizi 'H15:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerden mesleğini severek yapanların mesleki doyumunu yüksektir.' destekler

niteliktedir. Fizyoterapist olmayı seçmekten pişman olanların mesleki doyumu, pişman olmayanlara göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Engin ve ark. (2020) yaptığı örgütsel faktörlerin iş doyumu üzerine olan araştırmalarında mesleğini severek yapanların iş doyumu yüksek bulunmuştur. Wilski ve ark. (2015), fizyoterapistler üzerinde yaptıkları araştırmada mesleğe duyulan bağlılık ve sevginin meslek doyumunda etkili olduğunu gözlemlemiştir.

Mesleğinin kendisine uygun olmadığını düşünenlerin niteliklere uygunluğu diğerlerine göre düşüktür. Mesleklerinin kendilerine uygun olduğunu düşündüklerinde niteliklere uygunlukları artmaktadır. Mesleğinin kendisine uygun olduğunu düşünenlerin gelişme isteği de yüksektir. Uygun olmadığını düşünenlerin mesleki doyumu da diğer parametrelere göre daha düşüktür. Mesleğinden tatmin olanların da olmayanlara göre niteliklere uygunluğu, gelişme istekleri ve mesleki doyumları anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Dumitrescu ve ark. (2023), Romanya’ da yaptıkları çalışmada mesleği kişiliğine uygun olan seçenlerin meslek doyumunu ve performanslarını yüksek bulmuşlardır. Sevinç (2022), seçtiği meslekte beceri uyumsuzluğu olan çalışanların mesleki doyum düzeyini az bulmuştur.

Katılımcıların aldıkları ücret de doyumlarını etkilemiştir. Alınan ücret artıca niteliklere uygunluk ve mesleki doyumun da arttığı bulunmuştur. Literatürde en önemli doyum faktörü olabileceği ifade edilmiştir (Boyt ve ark., 2001; Elibüyük ve Güney, 2020; Eker ve ark., 2004). Alınan ücret kişilerin hayatlarına her yönden etki eden bir faktör olduğu için ve mesleğin saygınlığı ve değeriyle paralel seyrettiğinden mesleki doyumunu artıran en önemli argüman olabilmektedir. Gelir düzeyinin yeterli olup olmamasının niteliklere uygunluğu ve mesleki doyumunu etkilediği bulunmuştur. Yeterli görenlerin mesleki doyumu daha yüksektir. Gelişme isteğinde gelirini yeterli görenlerin doyumunu daha yüksektir. Bu da bize mesleki gelişimi desteklemek ve bu yönde hareket etmek için finansal gelirin yeteri kadar ya da daha fazla olması gerektiğini göstermektedir. Kanaan ve ark. (2023), fizyoterapistlerin meslek doyumunu inceledikleri çalışmalarında, yorucu ve yoğun bir iş yüküne sahip olmalarına rağmen tatmin edici olmayan ücretin, meslek doyumunu azalttığını bulmuşlardır. Alaca ve ark. (2023) fizyoterapistlerin hastanede az zamanda çok hasta alarak ve ücretlerinin yıldan yıla azaldığını ve bu durumun da meslek doyumunu olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır. Hindistan’ da da yapılan çalışmada fizyoterapistlerin işlerini sevdiğileri fakat maaş azlığının doyumunu azalttığını bulmuşlardır (Gupta ve Joshi, 2013). Ek iş yapma ihtiyacı duyanların niteliklere uygunluğu ve mesleki doyumunu daha düşük bulunmuştur. Kişilerin var olan mesleklerinin onları maddi anlamda tatmin etmeyip başka bir iş yapmaya mecbur

birakması, mesleğe olan inançlarının yitimine ve mesleki doyumlarının düşük olmasına sebep vermektedir.

İleriki yıllarda mesleği bırakmayı düşünenlerin niteliklere uygunluğu, gelişme isteği ve mesleki doyumları anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur. Bulduğumuz bu sonuç son hipotezimizi 'H16:Konya 'da çalışan fizyoterapistlerden ileride mesleği bırakmayı düşünenlerin mesleki doyumunu düşüktür.' desteklemektedir. Meslek doyumunun düşük olmasının mesleği bırakmaya sebep olduğunu düşünmekteyiz. Her iki durumun da birbiriyle çok fazla bağlantılı olduğunu ve birbirlerini tetiklediğini düşünüyoruz. Aksi durumda mesleği bırakmayı düşünenlerin, mesleğin kişisel özelliklerine uygun olmamasından kaynaklanabileceği, mesleği yaparken tatmin olamamalarıyla da doyumun azalacağı da mümkündür. Araştırılmaya değer bir olgudur. Çünkü kişilerin mesleğini değiştirme kararı çok radikal ve hayatlarını değiştiren bir karardır. Bu kararı alana kadar var olan mesleklerindeki şartların iyileştirilmesi doyumunu artırarak meslekte kalıcılığı sağlayacaktır (Alaca ve ark. 2023).

Farklı bir meslekle ilgili eğitim alanların niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve meslek doyumları da düşük bulunmuştur. Meslekle ilgili var olan eksikliklerin çözülemeyeceği inancının fizyoterapistleri başka eğitimler almaya zorladığını düşünmekteyiz. Yılmaz (2019) din görevlilerinin meslek doyumunu araştırdığı çalışmasında, kişilerin müsait koşullar sağlandığında mesleklerini değiştirmek istediklerini bulmuştur. Fizyoterapistlerde düşük olan meslek doyumunu sebebiyle ileriki yıllarda, fizyoterapistlerin mesleklerini bırakmasına ve değiştirmesine yol açabileceği bulunmuştur (Üstünbaş, 2011). Avcı ve ark.(2017), gelişme isteği puanı az olan çalışanların, mesleği bırakma niyetinin daha fazla olduğunu bulmuşlardır.

Mesleğinin sağlığını etkilediğini düşünen fizyoterapistlerin niteliklere uygunluğu ve mesleki doyum, etkilemediğini düşünenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Fizyoterapistlik mesleği bilgi, beceri, tecrübe gerektirmesinin yanı sıra fiziksel ve ruhsal sağlamlık da gerektiren bir meslektir. Meslekte geçirilen uzun yıllar, çalışılan alanların etkisine göre fizyoterapistlerde sağlık problemlerine sebep olmaktadır. Bu durum da mesleki doyumunu azaltıcı yönde etki etmektedir. Sevimli ve İşcan (2005), fiziksel anlamda yorucu ve ağır işler yapmanın iş doyumunu azalttığını ifade etmişlerdir. Vieira ve ark. (2016) yaptıkları sistematik derleme çalışmasında fizyoterapistlerin büyük çoğunluğunun mesleklerinin ilk yıllarından itibaren kas iskelet sistem hastalıklarına yakalandıklarını bulmuşlardır. Çalışmamızda

mesleğinin sağlığına etki ettiğini düşünenlerin hangi yaş grubunda olduğunu da araştırmalıydık.

Araştırmamız Konya ilindeki fizyoterapistlerin mesleki doyumunu değerlendirmiştir. Bu çalışmaya başka illeri de dahil ederek daha kapsamlı sonuçlara ulaşabilirdik. İlerleyen çalışmalarda Türkiye genelinde fizyoterapistlerin doyumunun değerlendirilmesi daha geneli ilgilendiren bilgiler verecektir. Çalışmamızın daha geneli ilgilendiren çalışmalara rehberlik etmesini umuyoruz.

Mesleki beklentilere yönelik ankette olan, mesleki doyum sorularıyla benzeşen ve çakışan bazı soru ifadelerine, hazırladığımız ankette yer vermemeliydik. Daha fazla kişiye ulaşım çalışmamızın geçerliliğini artırabilirdik. Çalışmamızda yer alan katılımcıların genelinin yaşlarının 30 altı olması ve kadın popülasyonunun fazla olması yanıtlarda farklılıklar oluşturmuş olabilir.

Çalışmamız Konya' daki fizyoterapistlerin mesleki doyumunu değerlendirmiştir. Orta düzey meslek doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Mesleki doyuma yönelik fizyoterapistlerde yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Çalışmamız, sağlık hizmetlerinin önemli lisansiyerlerinden olan fizyoterapistlerin meslek doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesiyle, bundan sonraki süreçte bu yönde kararlar alınması için kaynak sağlayacaktır. Fizyoterapistlerin mesleki doyumunun artması, sağlık hizmetindeki işleyişin daha iyi olmasına, sağlık harcamalarının azalmasına ve toplum sağlığına olumlu yönde katkılar sağlayacaktır.



6.SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuçlar

-Konya'da çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumu orta düzeyde bulunmuştur.

-Konya'da çalışan fizyoterapistler, fizyoterapist unvanının dışında da başka unvanlarla çalışmaktadırlar.

-Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin büyük çoğunluğu, kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünmüyorlardı ve bu durumu açıklamak için benzer ifadeleri kullanmışlardı. Mesleki otonomi eksikliğinden ve aldıkları mesleki eğitimi iş hayatında uygulayamamaktan yakınmaktaydılar. Gelişmiş ülkelerde fizyoterapistlerin elde ettikleri hakların ülkemizde de uygulanmasını talep etmekteydiler.

-Konya 'da çalışan fizyoterapistler, mesleklerini sevmelerine rağmen, bu mesleği tercih ettikleri için pişmandılar ve pişman olanların mesleki doyumu düşüktür.

- Konya 'da çalışan fizyoterapistler, mesleklerinden tatmin olmamalarını büyük oranda aldıkları ücrete bağlamışlardır.

- Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin hemen hemen yarısı, ileride mesleği bırakmayı düşünmektedir.

-Çalışmamızda yaş, cinsiyet, lisans mezuniyeti, öğrenim seviyesi, fizyoterapistlik unvanıyla çalışıp çalışmama ve günde kaç saat çalışıldığının mesleki doyumla ilişkisi bulunmamıştır.

-Bekar fizyoterapistlerin meslek doyumu daha fazla bulunmuştur.

-Sağlıklı yaşam merkezinde çalışan fizyoterapistlerin meslek doyumu yüksek bulunmasına rağmen devlet kurumlarında ve özel rehabilitasyon merkezlerinde çalışanların meslek doyumu düşük bulunmuştur.

-Kendini mesleğinde iyi olarak tanımlayanların doyumu yüksek bulunmuştur.

-Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin çoğunluğunun mesleki yetki ve görevlerin yeterli olmadığını düşünmesine rağmen, meslek doyumuyla arasında bir ilişki bulunmamıştır.

-Mesleğini isteyerek seçenlerin meslek doyumu yüksek bulunmuştur.

-Mesleğinin kendisine uygun olmadığını düşünenlerin niteliklere uygunluk ve mesleki doyumları düşük bulunmuştur.

-Mesleğinden tatmin olanların niteliklere uygunluğu, gelişme istekleri ve mesleki doyumları anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

-Konya 'da çalışan fizyoterapistlerin aldıkları ücret meslek doyumlarını etkilemiştir. Alınan ücretin artması, niteliklere uygunluk ve mesleki doyumu da artırmıştır.

-İlerleyen yıllarda mesleği bırakmayı düşünenlerin ve farklı bir meslekle ilgili eğitim alanların niteliklere uygunluğu, gelişme istekleri ve mesleki doyumları anlamlı bir şekilde düşük bulunmuştur. Mesleğinin sağlığını etkilediğini düşünenlerin niteliklere uygunluğu ve mesleki doyumu düşük bulunmuştur.

6.2.Öneriler

Fizyoterapistler mesleğini severek yapan sağlık ekibinin önemli bir parçası olan sağlık profesyonelleridir. Mesleki doyumlarının artması için öncelikle yetersiz olan mesleki yetki ve görev tanımlarının yeniden şekillendirilip, mesleki otonomi kazandıracak düzenlemelerin gerekli kurumlar tarafından yapılmasını tavsiye ediyoruz.

Fizyoterapistlerin emek, bilgi ve becerileri oranında hak ettikleri ücretleri almalarının yasal olarak güvence altına alınmasını öneriyoruz. Böylelikle fizyoterapistlerin meslek doyumunun artarak temas ettikleri insanlarda da olumlu yansımaları olacağını düşünmekteyiz. Devlet kurumlarında ve özel rehabilitasyon merkezlerinde şartların hem maddi anlamda hem de işleyiş yönünden olumlu değişimlerle paydaşlar tarafından desteklenmesi gerektiğini savunuyoruz.

Fizyoterapistlik mesleğinin, bu alanı seçecek olan gençlere tüm yönleriyle dernekler ve üniversiteler tarafından anlatılıp, bilgilendirilmesi gerektiğini ve böylelikle mesleğe başladıktan sonra yaşanan pişmanlıkların azalacağını düşünüyoruz. Fizyoterapistlik mesleğini seçenlere, mesleği yaparken dikkat etmeleri gereken ergonomik düzenlemeler eğitiminin verilmesi gerektiğini tavsiye ediyoruz.

Fizyoterapistlerin mesleki doyumunu, çalışmamızdan başka daha kapsamlı bir şekilde değerlendirecek araştırmacıların yapacağı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Farklı illerde ve ülke genelinde fizyoterapistlerin meslek memnuniyetini değerlendirecek çalışmalarla literatüre destek verilmelidir.

7.KAYNAKLAR

- Abate, H., & Mekonnen, C. (2021). Job satisfaction and associated factors among health care professionals working in public health facilities in Ethiopia: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 821-830. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
- Akbaba, Y. A., Türkmen, E., & Birinci, T. (2018). Fizyoterapistlerin çalışma ortamı ve koşulları ile mesleki memnuniyetlerinin incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 1-5.
- Akbaş, Ö. (2016). *Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneler Birliği'nde çalışan fizyoterapistlerde duygusal zeka iş doyumunu ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdoğan, H. (2008). İktisat ve işletme alanlarında verilen eğitim içerisinde meslek etiğinin yeri ve önemi. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 19(67), 79-90.
- Aksu, G., Acuner, A., & Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Alaca, N., Karakuş, M., Kocaer, Ö., & Arslan, D. (2023). Occupational perceptions of physiotherapists and physiotherapy students in Turkey: A comparative study. *Work*. <https://doi.org/10.3233/wor-220697>
- Algun, C. (2013). Fizyoterapi eğitiminde bilinmeyenler. *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 27(1), 22-25.
- Algun, Z. C., & Düger, T. (2019). Türkiye'de fizyoterapistlik mesleği. *Sağlık Düşünce ve Tıp Kültürü Dergisi*, 49, 56-59.
- Alkassabi, O., Al-Sobayel, H., Al-Eisa, E., Buragadda, S., Alghadir, A., & Iqbal, A. (2018). Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: Does the leadership style matter? *BMC Health Services Research*, 18, Article 422. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3184-9>
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 63-82.
- Aşan Y. ve Erenler A. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Avacı, U., Dönmez, F. G., & Artun, C. (2017). Mesleki doyum ve mesleği bırakma niyeti ilişkisi: turizm çalışanları üzerine görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 111-127.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydınol, P., & Üredi, L. (2020). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5681-5703. <https://doi.org/10.26466/opus.755487>
- Aydoğdu, O., Karakuş, M. B., & Sarı, Z. (2023). The effects of work-related and socio-demographic characteristics on attitudes towards profession and burnout among physiotherapists working in Türkiye. *Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 34(3), 329-339.
- Bal, N. G. (2018). Asistan hekimlerde stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. [Uzmanlık tezi]. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü* (1. baskı). Ankara: Ekinoks Eğitim Danışma Yayınları.
- Bayrak, M. (2014). İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Bergman, B. (1990). Professional role and autonomy in physiotherapy: A study of Swedish physiotherapists. *Scandinavian Journal of Rehabilitation Medicine*, 22(2), 79-84.

- Bernal, J. G., Gargallo, C. A., Marzo, N. M., & Rivera, T. P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bodur, S. (2002). Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occupational Medicine*, 52(1), 100-105.
- Boyt, T., Lusch, R., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services. *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330. <https://doi.org/10.1177/109467050134005>
- Brattig, B., Schablon, A., Nienhaus, A., & Peters, C. (2014). Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), Article 36. <https://doi.org/10.1186/s12995-014-0036-3>
- Can, F. (2016). Fizyoterapi ve rehabilitasyonun mesleki gelişim tarihçesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-6.
- Chu, D. & Sung, H. (2014). Professional confidence and job satisfaction. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 58, 975-992. <https://doi.org/10.1177/0306624X13491388>
- Çakmak, N. (2022). Hemşirelerin algıladıkları stres ile mesleki doyumları arasındaki ilişki: Özel bir hastaneye yönelik araştırma. [Yüksek lisans tezi, İstinye Üniversitesi].
- Çelik, Y., & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(3), 230-233.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, meslek doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. [Doktora tezi]. T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 0-0.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Davies, J., Edgar, S., & Debenham, J. (2016). A qualitative exploration of the factors influencing the job satisfaction and career development of physiotherapists in private practice. *Manual Therapy*, 25, 56-61. <https://doi.org/10.1016/j.math.2016.06.001>
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- Demir, F. (2014). Çalışanlarda iş doyumunu ve etkileyen faktörler (Diyarbakır örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ders, 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 Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Diaz-Serrano, L., & Cabral Vieira, J. A. (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries. *Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries*.
- Dinç, E. Ö. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul.
- Dumitrescu, L., Deselnicu, D., Lacuta, V., & Danciu, B. (2023). Satisfaction and performance of Romanian employees working in the accountancy and human resources fields. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17, 2119-2131. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0185>
- Durmuş, İ. (2020). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin genç bireylerin yaşam tarzları ile girişimcilik niyetleri açısından incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1731-1749.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-43.
- Eker, L., Tüzün, E., Daşkapan, A., & Sürenkök, Ö. (2004). Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey. *Journal of Occupational Health*, 46, 500-505. <https://doi.org/10.1539/joh.46.500>
- Elibüyük, N., & Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 171-192.

- Engin, E., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2020). İş görenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020(84), 15-36.
- Eraydın, C., Kin, Ö. K., Andık, S., & Türk, U. (2021). Hemşirelerin iş doyumunun incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 8(1), 54–64. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.83702>
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erel, S., Taşvuran Horata, E., Cavlak, U., & Çınar, M. A. (2019). Türkiye’de lisans eğitimi veren fizyoterapi ve rehabilitasyon okullarındaki son sınıf öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 30(3), 199–205. <https://doi.org/10.21653/tjpr.665205>
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Feder, D. J., & Herzberg, F. I. (2000, February 1). Professor and management consultant. *The New York Times*, p. 26.
- Fırat, Z. M. (2008). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & 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.
- Gökçakan, Z., & Murat, M. (2000). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* (9), 1.
- Gözüm, P. (2021). Kamu çalışanlarının kariyer memnuniyetlerinin iş doyumuna etkisi. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, 11(2), 1-26.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391–399.
- Gupta, N., & Joshi, S. (2013). Predictors of job satisfaction among physiotherapy professionals. *Indian Journal of Physiotherapy and Occupational Therapy—An International Journal*, 7, 146–151. <https://doi.org/10.5958/J.0973-5674.7.3.082>
- Gülner, B. (2009). İletişim doyumunu boyutları ile örgütlenme yapısı ilişkisi: Selçuk Üniversitesi akademisyenleri örneği. *Selçuk İletişim*, 5(4), 62-63.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların meslek ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. [Doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Gürer, A., & Güler, Y. (2015). Kırıkkale Belediyesi’nde görev yapan zabıta personellerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 2015(4), 99-125.
- Higgs, J., Refshauge, K., & Ellis, E. (2001). Portrait of the physiotherapy profession. *Journal of Interprofessional Care*, 15(1), 79-89.
- Holdsworth, L. K., & Webster, V. S. (2004). Direct access to physiotherapy in primary care: Now?—And into the future? *Physiotherapy*, 90(2), 64–72.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717–729.
- Horata, E. T. (2021). Türkiye’de çalışan fizyoterapistlerin ve fizyoterapist öğretim elemanlarının fizyoterapistlik mesleğine karşı tutumlarının değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2), 219–226.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumuna. *Verimlilik Dergisi*, 1996(1), 118-119.

- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kağan, M. (2005). Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.
- Kanaan, S., Hanna, A., Hadoush, H., Khalil, H., & Almhawi, K. (2023). Physiotherapists' job satisfaction in the workplace: A cross-sectional study in Jordan, Lebanon, West Bank, and Gaza. *Work*. <https://doi.org/10.3233/WOR-211408>
- Karadağ, A. (2002). Meslek olarak hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), 25-33.
- Karagözoğlu Coşkunsu, D., Toprak, M., Duman, Ç., & İnal, H. S. (2018). Türkiye’de fizyoterapistlerin iş bulma sürelerinin ve istihdam durumlarının değerlendirilmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 29(2), 44–52. <https://doi.org/10.21653/tjpr.365475>
- Kartal, İ. (2006). Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırmalı analizi: Nevşehir ili örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 358-360.
- Keil, S., & Snider, D. (1992). The implementation of direct access in private practice physical therapy settings in the state of California. *Chapman University*.
- Kemal, N. (2005). *Osmanlı modernleşmesinin meseleleri: Bütün makaleleri 1* (N. Y. Aydoğdu & İ. Kara, Ed.). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Keskin, T., Ergan, M., Başkurt, F., & Başkurt, Z. (2021). Fizyoterapistlerde çatışma eğilimi ve iş doyumunu ilişkisinin belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 67-71.
- Kırcı, B. (2019). Bir profesyonel meslek olarak çevirmenlik ve çevirmenlerin mesleğe yönelik tutumları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 1-23.
- Kılıç, M., & 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), 39-64.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. Genişletilmiş 18. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Korkmaz, Ö., Kovancı, Ö., Çakır, R., & Uğur Erdoğan, F. (2019). Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(3), 830-847.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.
- Koytak, E. (2020). Meslek sosyolojisinde teorik yaklaşımlar. *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1).
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 11.
- Kuzgun, Y., Sevim, A. S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14–18.
- Kuzgun, Y., Sevim, A. S., & Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeği. Y. Kuzgun & F. Bacanlı (Eds.), *PDR’de Kullanılan Ölçekler* (pp. 82–87). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., & Hamamcı, Z. (2016). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Kvisten, F. (2011). *Arbeidsglede hos fysioterapeuter ved lokalsykehus* (Master's thesis, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap).

- Latzke, M., Putz, P., Kulnik, S., Schlegl, C., Sorge, M., & Mériaux-Kratochvila, S. (2021). Physiotherapists' job satisfaction according to employment situation: Findings from an online survey in Austria. *Physiotherapy Research International*, 26, Article e1907. <https://doi.org/10.1002/pri.1907>
- Lee, S. J. S., Jung, S. I. S., Kim, M. G. M., Park, E., Kim, A. R. A., Kim, C. H., Hwang, J. M. J., & Jung, T. T. D. (2021). The influencing factors of gender differences on mental burdens in young physiotherapists and occupational therapists. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, Article 2858.
- Leemrijse, C. J., Swinkels, I. C. S., & Veenhof, C. (2008). Direct access to physical therapy in the Netherlands: 2008 results from the first year in community-based physical therapy. *Physical Therapy*, 88(8), 936–946. <https://doi.org/10.2522/ptj.20070308>
- Martin, J. (2020). Job satisfaction of professional librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
- Milić, J., Škrlec, I., Milić Vranješ, I., Podgornjak, M., & Heffer, M. (2019). High levels of depression and anxiety among Croatian medical and nursing students and the correlation between subjective happiness and personality traits. *International Review of Psychiatry*, 31(6), 653–660.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40, 283–284.
- Nal, M., & Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Ogiwara, S., & Kurokawa, Y. (2008). Present-day autonomy and professional role of Japanese physiotherapists. *Journal of Physical Therapy Science*, 20(4), 209–216.
- Oyeyemi, A. Y., Oyeyemi, A. L., Maduagwu, S. M., Rufai, A. A., & Aliyu, S. U. (2012). Professional satisfaction and desire to emigrate among Nigerian physiotherapists. *Physiotherapy Canada*, 64(3), 225–232.
- Örücü, E. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özkalp, K. (2019). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. Ç. Kirel & O. Ağlargöz (Ed.), *Örgütsel davranış* içinde (s. 56-81). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1804.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-502.
- Öztürk, Y. E., Akman Dömbekçi, H., & Kahveci, Ş. (2020). Evaluation of workload, emotional exhaustion levels and professional satisfaction of physicians: The case of Konya. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(11), 11-21.
- Pavlakakis, A., Raftopoulos, V., & Theodorou, M. (2010). Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC health services research*, 10, 1-8.
- Pavlakakis, A., Raftopoulos, V., & Theodorou, M. (2010). Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: A national survey. *BMC Health Services Research*, 10, 1–8.
- Politis, I., Tzonichaki, I., & Gioftsos, G. (2015). Job satisfaction of occupational therapists in Greece. *International Journal of Preventive and Treatment*, 4, 29–35.
- Puhanić, P., Erić, S., Talapko, J., & Škrlec, I. (2022). Job satisfaction and burnout in Croatian physiotherapists. *Healthcare*, 10, Article 905. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050905>
- Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik.(2014,22 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı:29007).Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140522-14.htm>
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi: Teori ve uygulama*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Saygılı, M. (2008). *Hastane çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin alguları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Schurhammer, N. L., Haugen, T., Buskness, S., Wentz, J., Piche, S., & Berry, J. W. (2020). Job satisfaction and productivity requirements among physical therapists and physical therapist assistants. *In Proceedings of the American Physical Therapy Association; APTA: Denver, CO, USA*.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Gerçek mutluluk* (S. Kunt Akbaş, Çev.). Ankara: Hyb Basım.
- Serinkan, C., & Bardakçı, C. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), 152-163.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik İnceleme*, 5(1), 55-64.
- Sevinç, H. (2015). Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar. *Journal of International Social Research*, 8(39), 944-964.
- Sevinç, O. (2022). İş gücünü oluşturan bireylerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin beceri uyumsuzluğu, işsel ruminasyon ve mesleki doyum kapsamında incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Śliwiński, Z., Starczyńska, M., Kotela, I., Kowalski, T., Kryś-Noszczyk, K., Lietz-Kijak, D., Kijak, E., & Makara-Studzińska, M. (2014). Burnout among physiotherapists and length of service. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(2), 224-235. <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0248-x>
- Sonakın, C. (2010). Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).
- Sökmen, A., & Tarakçıoğlu, S. (2011). *Mesleki etik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Söyük, S., & Erol, M. (2016). İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatminleri. *Journal of Health and Nursing Management*, 1(3), 26-36.
- Speakman, H. G., Pleasant, J. M., & Sutton, G. B. (1996). The job satisfaction of physical therapists. *Physiotherapy Research International*, 1(4), 247-254. <https://doi.org/10.1002/pri.68>
- Şahin, S., Çek, F., & Zeytin, N. (2011). Eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 221-246.
- Şenduran, M., Ünver, B., Ünver, K. F., & Narin, S. (2012). Job satisfaction among physiotherapists living in Aegean Region of Turkey: A questionnaire survey. *Fizyoterapi ve Rehabilitasyon*, 23(2), 100-106.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş., Özüberk, B., & Yağcı, N. (2021). Nörolojik rehabilitasyon alanında çalışan fizyoterapistlerin iş doyumunu ve tükenmişlik durumlarının incelenmesi. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(1), 50-61.
- Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Ek madde 13. (1928, 14 Nisan). Resmi Gazete (Sayı:863). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1219&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>
- Temel, R. (2014). Ülkemiz meslek yüksek okullarının müfredatında yer alan "Meslek Etiği" dersinin algılanması ve iyileştirmeye yönelik öneriler. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 30-45.
- Temel, R., & Göksel, T. (2019). *Meslek ahlakı*. İstanbul: Elit Kültür Yayınları.
- Tomé, V., & Desouzart, G. (2022). Professional satisfaction of physiotherapists in Portugal. *Egitania Scientia*. <https://doi.org/10.46691/es.vi.48>
- Tunç, V. (2013). Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van ili örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Turgut, H., & Mert, İ. 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.
- Türk Dil Kurumu. (2024). Meslek. *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <https://sozluk.gov.tr/>

- Uludağ, Y. (2017). *İş tatmininde kişilik özelliklerinin ve sosyal ilişkilerin rolü: Bir enerji işletmesinde araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). İşin anlamı, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Üstünbaş, G. (2011). *Türkiye’de fizyoterapistlerde tükenmişlik, iş doyum ve yaşam kalitesi düzeylerinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Vieira, E. R., Schneider, P., Guidera, C., Gadotti, I. C., & Brunt, D. (2016). Work-related musculoskeletal disorders among physical therapists: A systematic review. *Journal of Back and Musculoskeletal Rehabilitation*, 29(3), 417-428.
- Wardoyo, C. (2017). Professionalism and compensation in improving job satisfaction. *Journal of Administrative Management*, 15, 33-44. <https://doi.org/10.18202/JAM23026332.15.1.05>
- Wilski, M., Chmielewski, B., & Tomczak, M. (2015). Work locus of control and burnout in Polish physiotherapists: The mediating effect of coping style. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(5), 875-889.
- Wood, D., & LeBold, W. (1970). The multivariate nature of professional job satisfaction. *Personnel Psychology*, 23(2), 173-189. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1970.tb01645.x>
- World Confederation of Physical Therapy (WCPT). (2016). Professional issues. Retrieved July 8, 2016, from www.wcpt.org
- World Physiotherapy. (n.d.). *Description of Physical Therapy*. Retrieved December 23, 2024, from <https://world.physio/policy/ps-descriptionPT>
- Yasacı, Z., Mustafaoğlu, R., Zirek, E., & Çelik, D. (2017). Fizyoterapistlerin mezuniyet sonrası aldığı eğitim, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 6(3), 719-729.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yıldırım Kurtuluş, H. (2021). *Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Yılmaz, E. (2019). Din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 104-122.
- Yılmaz, S. (2017). Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon stratejilerine ilişkin beklentiler. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(17), 439-473.



8. EKLER

8.1. EK 1 Sosyodemografik ve Mesleki Beklentilere Yönelik Anket Formu

SOSYODEMOGRAFİK ANKET FORMU

Bu bölümde siz ve işiniz ile ilgili sorular yer almaktadır. Soruları uygun bir biçimde cevaplandırınız.

- 1) Yaşınız: 20-30 31-40 41-50 51 ve üstü
- 2) Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 3) Medeni durumunuz: Evli Bekar
- 4) Lisan mezuniyetiniz: Devlet Üniversitesi Vakıf Üniversitesi
- 5) Öğrenim durumunuz: Lisans Lisansüstü Doktora
- 6) Meslekte çalışma süreniz: 0-5 6-10 11-15 16-20 21 ve üstü
- 7) Çalıştığınız kurum;
 Devlete bağlı kurum Özel rehabilitasyon merkezi Özel tıp merkezi
 Sağlıklı yaşam merkezi Özel hastane Diğer (yazınız)
- 8) Çalışma alanınız nedir?
 Genel fizyoterapi Pediatrik rehabilitasyon Ortopedi-el rehabilitasyonu
 Kadın- Erkek sağlığı Sporcu rehabilitasyonu Nörolojik rehabilitasyon
 Pilates-yoga eğitmenliği Yoğun bakım
- 9) Çalıştığınız kurumda fizyoterapist unvanı ile mi çalışıyorsunuz?
 Evet Hayır (Belirtiniz.....)
- 10) Çalışma şekliniz nedir? Tam zamanlı Yarı zamanlı
- 11) Günde kaç saat çalışıyorsunuz? 2-4 saat 5-7 saat 8 saatten fazla

MESLEKİ BEKLENTİLERE YÖNELİK ANKET FORMU

12) Kendinizi mesleki anlamda nasıl değerlendirirsiniz?

Çok iyi İyi Orta Kötü Çok Kötü

13) 6225 numaralı kanunun 26 nisan 2011 de yayınlanan 27916 sayılı bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerle değişiklik yapılmasına dair kanunun ek maddeleriyle çıkan fizyoterapist meslek kanunu aşığıdaki gibidir.

MADDE 9 – 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanuna aşığıdaki ek madde eklenmiştir. “EK MADDE 13 ün b fıkrasında

b) Fizyoterapist; fizyoterapi alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullardan mezun sağlık meslek mensubudur.

Fizyoterapist, hastalık durumları dışında, kişilerin fiziksel aktivitelerini düzenlemek ve hareket kabiliyetlerini arttırmak için mesleğiyle ilgili ölçüm ve testleri yaparak kanıt dayalı koruyucu ve geliştirici protokolleri belirler, planlar ve uygular. Hastalık durumlarında ise fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzmanı tabibin veya uzmanlık eğitimleri sırasında fiziksel tıp ve rehabilitasyon rotasyonu yapmış veya uzmanlık sonrasında ilgili dalın rotasyon süresi kadar fiziksel tıp ve rehabilitasyon eğitimi almış uzman tabiplerin kendi uzmanlık alanları ile ilgili teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine bağlı olarak hastaların hareket ve fiziksel fonksiyon bozukluklarının ortadan kaldırılması veya iyileştirilmesi amacıyla gerekli uygulamaları yapar. Hastaların tedavisi yönünden rehabilitasyon ekibinin diğer üyeleri ile işbirliği içinde çalışır ve tedavinin gidiş hakkında ilgili uzman tabibe bilgi verir.

Kanunda belirtilen mesleki yetki ve görevlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır (Sebebini belirtiniz.....)

14) Meslek otonominizin, kanun ve yönetmeliklerinin eksik oluşu mesleki performansınızı etkiliyor mu?

Her zaman Çoğu zaman Bazen Çok nadir Hiçbir zaman

15) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

16) Mesleğinizi seviyor musunuz?

Evet Hayır

17) Bu mesleği tercih ettiğinize pişman mısınız?

Evet Hayır

18) Mesleğinizin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

Uygun değil Kısmen uygun Kararsızım Uygun Çok uygun

19) Fizyoterapistlik mesleğini seçmenizdeki en önemli neden nedir?

Sağlıkla ilgili bir mesleği yapmayı istediğim için seçtim.

Fizyoterapinin alanlarına olan ilgimden dolayı seçtim.

Maddi açıdan beni tatmin edebileceği için seçtim.

Fizyoterapinin alanlarının farkına varmadan tercih ettim.

Diğer.....

20) Mesleki anlamda tatmin olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Evet (21.Soruya Geçiniz) Hayır

21) Mesleki tatmininizi olumlu etkileyen faktörler nelerdir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

Hasta yaklaşımı Çalışma arkadaşları Yönetim Maddi İmkânlar Hedefler

22) Aylık geliriniz ne kadardır?

17.000 TL ‘den az 17.000 TL 17.000 TL‘ nin 2 katı 17.000 TL ‘nin 2 katından fazla

23) Gelir düzeyinizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Yeterli Kısmen yeterli Yeterli değil

24) Gelir düzeyinizi arttırmak için ek iş yapma ihtiyacı duyuyor musunuz?

Evet Hayır

25) Önümüzdeki yıllarda mesleğinizi bırakmayı düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

26) Şu an her hangi farklı bir meslekle ilgili eğitim aldınız mı ya da alıyor musunuz?

Evet (Evetse 27. , 28. Soruları cevaplayınız) Hayır

27)Eğitiminizi aldığınız bu farklı mesleği icra ediyor musunuz?

Evet Hayır

28) Hangi alanda eğitim aldınız ya da alıyorsunuz?

Sağlık Mühendislik Hukuk Eğitim Bilimleri Askeri Eğitim
 Diğer (Açıklayınız).....

29) Mesleğinizin sağlığını etkilediğini düşünüyor musunuz?

Evet (30.Soruya Geçiniz) Hayır

30) Mesleğiniz ile ilgili yaşadığınız sağlık probleminiz nedir? (Birden fazla işaretlenebilir)

Fiziksel sağlık problemleri Ruhsal sağlık problemleri Sosyal sağlık problemleri

8.1. EK 2 Mesleki Doyum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.

	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?	()	()	()	()	()
2. Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ?	()	()	()	()	()
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ?	()	()	()	()	()
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu ?	()	()	()	()	()
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz ?	()	()	()	()	()
7. İşiniz ile ilgili yeni birşey öğrenmeye çalışır mısınız ?	()	()	()	()	()
8. İşyerinizde aldığımız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz ?	()	()	()	()	()
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz ?	()	()	()	()	()
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız ?	()	()	()	()	()
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız ?	()	()	()	()	()
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi ?	()	()	()	()	()
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz ?	()	()	()	()	()
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz ?	()	()	()	()	()
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu ?	()	()	()	()	()
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz ?	()	()	()	()	()

8.1. EK 3 Etik Kurul Kararı



T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı: 41	Toplantı Tarihi: 07.02.2024
---------------------	-----------------------------

Karar Sayısı:2024/662;(Başvuru ID: 17441.R1) N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Nörolojik Rehabilitasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Musa ACAR'ın "Fizyoterapistlerin Mesleki Doyumunun Değerlendirilmesi: Konya İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili başvurusu görüşüldü. Öğrenci Yeşim UZUN SÜMMEN'in yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Nörolojik Rehabilitasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Musa ACAR'ın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Doç. Dr. Musa ACAR
Yardımcı Araştırmacılar: Yüksek Lisans Öğrencisi Yeşim UZUN SÜMMEN

ASLI GİBİDİR
07.02.2024



Prof. Dr. ~~...~~ GEÇKİL
Etik Kurul Başkanı

8.1. EK 4 Onam Formu

ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

(Araştırmacının Açıklaması)

Değerli meslektaşım,

Fizyoterapistlerin mesleki doyumunun değerlendirilmesi için bir araştırma yapmaktayız.

Araştırmanın adı: ‘FİZYOTERAPİSTLERİN MESLEKİ DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ ‘dir. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı bünyesinde Doç.Dr. Musa ACAR sorumlu yürütücülüğünde Yüksek lisans tez çalışması yapmaktayız.

Bu araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsiniz. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz forma onay verebilirsiniz. Bu araştırmanın amacı, farklı klinik ortamlarda çalışan fizyoterapistlerde meslek doyumunu düzeylerini belirleyerek, sosyodemografik verilerle ve meslek beklentileriyle aralarında olan ilişkiyi araştırmak ve meslek doyumunun daha da artmasına yönelik stratejiler geliştirmektir. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ederseniz, ilk olarak kişisel bilgilerinizi ve mesleğinizle ilgili beklentilerinizi değerlendirmeyi içeren bir anket formunu doldurmanız istenecektir. Ardından mesleki doyuma yönelik mesleki doyum ölçek formunu doldurmanız istenecektir. Anket doldurma süresi yaklaşık 15 dakikadır. Sizinle ilgili kişisel bilgiler gizli tutulacak, ancak çalışmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlarca gereği halinde incelenebilecektir. Verilerin her hangi bir yayın, rapor veya sunumda kullanılması durumunda isminiz gizli tutulacak, üçüncü kişiler / taraflarca kesinlikle paylaşılmayacaktır. Katılımcılar istedikleri takdirde kendilerine bu formun bir kopyası verilecektir. Katılımcılar araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahiptirler ve istedikleri anda gerekçe göstermeksizin çalışmadan çekilebilirler. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme de yapılmayacaktır. Bu araştırmayla ilgili sormak istediğiniz tüm soruları, uygulamayı yürüten Fzt. Yeşim Uzun Sümme’ e, 05XXXXXXXXXX numaralı telefondan ya da xxxxxxxxxx@gmail.com elektronik posta adresinden uygulama sırasında veya sonrasında sorabilirsiniz.

Araştırma yapan araştırmacı

Adı soyadı, unvanı: Yeşim UZUN SÜMMEN, Fizyoterapist

Adres: Konya xxxxxxxxxxx, xxxxxxx Mah. xxxx Cad. xxxx/KONYA

Tel: 05XXXXXXXXXX

Katkılarınız için teşekkür ederim.

- Araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahip olduğum bana bildirildi.
- Araştırmacıyı zor durumda bırakmadan, hiçbir gerekçe göstermeksizin istediğim anda bu çalışmadan çekilebilirim.
- Araştırma yürütücüsü, araştırma prosedürüne bağlı olarak onayımı almadan beni çalışma kapsamından çıkarabilir.
- Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bu çalışmayla ilgili bir ödeme yapılmayacaktır.
- Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi.

- Araştırma sonuçlarının yayınlanması halinde dahi katılımcının kimliği gizli kalacaktır.

Katılımcının ;
Adı, Soyadı ve imzası

Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Kabul ediyorum

Kabul etmiyorum

