

RESEARCH ARTICLE/ARAŞTIRMA MAKALESİ

Sağlık örgütlerinde bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının iş tatminine etkisi

The effect of mindfulness and ego strength on job satisfaction in healthcare organizations

Haydar Baki Doğan 

Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye, e-mail: haydarbakidogan@gmail.com

Öz

İnsan sağlığına doğrudan etki eden hizmet sunumlarına bağlı olarak acımasız karmaşıklıkların, affetmeyen baskıların ve sürekli dönüşümün potasında yer alan sağlık örgütleri, çalışanlarının iş tatminini sürekli sağlama ve buna bağlı olarak da çalışanlarını elde tutma zorunluluğundadır. Sağlık örgütlerindeki çalışanların potansiyel problemlerinin, verilen hizmeti ve dolayısıyla insan sağlığını doğrudan etkileyeceği göz önünde bulundurulduğunda, insan kaynağının işleri ile ilgili tatminsizlik sorunlarının engellenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının sağlık çalışanlarının iş tatminine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, İstanbul'daki kamu ve özel hastanelerde çalışan 456 sağlık çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Veriler SPSS 22.00 aracılığı ile regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığı iş tatminini artırmaktadır. Bu bulgu, sağlık örgütlerinde bilinçli farkındalık müdahalelerinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve ego sağlamlığını artırıcı stratejiler belirlenmesi ile yüksek tatmine sahip çalışanların örgütte konumlanacağını ve buna bağlı olarak da insan sağlığına doğrudan etki edecek sağlık hizmet kalitesinin artacağını ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Ego Sağlamlığı, İş Tatmini, Sağlık Örgütleri.

Citation/Atıf: DOĞAN, H. B. (2023). Sağlık örgütlerinde bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının iş tatminine etkisi. *Journal of Awareness*. 8(4): 499-512, <https://doi.org/10.26809/joa.2191>

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Haydar Baki Doğan
E-mail: haydarbakidogan@gmail.com



Bu çalışma, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Healthcare Organizations, which are in the crucible of ruthless complexities, unforgiving pressures and continuous transformation due to service offerings that directly affect human health, are obliged to ensure continuous job satisfaction of their employees and, accordingly, to retain their employees. Considering that the potential problems of employees in health organizations will directly affect the service provided and thus human health, it is necessary to prevent the dissatisfaction problems of human resources related to their jobs. Based on this point, this study aims to determine the effect of mindfulness and ego strength on job satisfaction of healthcare professionals. Within the scope of the research, 456 healthcare professionals working in public and private hospitals in Istanbul were selected as a sample. The data were evaluated by using regression analysis through SPSS 22.00. According to the findings of the study, mindfulness and ego strength increase job satisfaction. This finding reveals that by effectively managing mindfulness interventions in health organizations and determining strategies to increase ego strength, employees with high satisfaction will be positioned in the organization and accordingly, the quality of health services that will directly affect human health will increase.

Keywords: Mindfulness, Ego Strength, Job Satisfaction, Health Organizations.

1. GİRİŞ

Örgütsel yapı içerisindeki insan sermayesinin merkeziliği, özellikle de çeşitli sektörlerde rekabet avantajlarının yaratılması ve sürdürülmesindeki rolü çerçevesinde, önemli faktörlerden birisi olarak kabul görmektedir. Sağlık örgütleri alanında bu kabul, insan sermayesinin hasta bakımının etkinliği ve kalitesinin temel belirleyici olması nedeniyle daha büyük rol oynamaktadır. Sağlık örgütlerindeki hasta odaklı hizmet sunumunun kalitesi; uzmanlık, bilgi ve bağlılık ile şekillenen profesyonel insan sermayesi ile doğrudan ilişkilidir.

İnsan sağlığına doğrudan etki eden hizmet sunumlarına bağlı olarak acımasız karmaşıklıkların, affetmeyen baskıların ve sürekli dönüşümün potasında yer alan sağlık örgütleri, çalışanlarının iş tatminini sürekli sağlama ve buna bağlı olarak da çalışanlarını elde tutma zorunluluğundadır. Yüksek vasıflı ve motive olmuş bir işgücünün elde tutulması, sağlık hizmetlerinin etkinliğinin olmazsa olmazıdır ve tersine, sağlık çalışanlarının yıpranması, mali kayıp alanının ötesine geçerek örgütsel bilgeliğin ve hasta bakım kalitesinin zararlı erozyonuna kadar uzanan sonuçlar doğurur. Sağlık çalışanlarının iş tatmininin yalnızca bireysel refahı etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda kapsayıcı örgütsel hedefler ve sunulan sağlık hizmetinin kalitesiyle somut bir şekilde iç içe geçtiği bir neden-sonuç ilişkileri ağı orta-

ya çıkmaktadır. Sonuç olarak, özellikle sağlık örgütlerindeki çalışanların potansiyel problemlerinin, verilen hizmeti ve dolayısıyla insan sağlığını doğrudan etkileyeceği göz önünde bulundurulduğunda, insan kaynağının işleri ile ilgili tatminsizlik sorunlarının engellenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileme potansiyeli olan unsurlar bireysel ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılabilir. Bireysel faktörlerden bir tanesinin bilinçli farkındalık olduğu geçmiş araştırmalarda vurgulanmıştır. Yüksek farkındalık ve şimdiki ana yargısız dikkati kapsayan bilinçli farkındalık, sağlık çalışanlarının iş tutumlarında dönüştürücü bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Özünde stres faktörleriyle dolu bir sektör olan sağlık hizmetleri bağlamında, bilinçli farkındalık, hasta bakımının doğası ve mesleki taleplerin dayattığı olumsuzluklara karşı koyan derin bir başa çıkma mekanizması olarak hizmet etme potansiyeli taşımaktadır. Duygusal düzenlemeyi ve stres azaltmayı teşvik eden gelişmiş farkındalık, sağlık çalışanlarının rollerinin karmaşık zorluklarının üstesinden gelmek için daha donanımlı hale gelmesiyle iş tatmininin artmasını sağlayabilir ve karmaşık bir nedensellik ağı oluşturabilir.

Bilinçli farkındalığa paralel olarak, ego sağlamlığı, bireyin zorluklar karşısında uyum sağlama ve dirençli bir şekilde yeniden canlanma kapa-

sitesi olarak öne çıkmaktadır. Sağlık hizmetleri potasında eritilen bu nitelik, bilinçli farkındalık da olduğu gibi çalışanların işe ilişkin tutumlarını ve dolayısıyla sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Güçlü ego sağlamlığına sahip bireyler, sağlık hizmeti uygulamalarının doğasında var olan çeşitli stres faktörlerine ve belirsizliklere karşı daha ustaca bir tepki sergileyebilir ve bu da potansiyel olarak artan adaptasyon kabiliyetleri ve zorlukların ortasında başarılı olma kapasitelerinden kaynaklanan iş tatminin artmasıyla sonuçlanabilir.

Bu bilgiler ışığında şekillendirilen araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanları arasında bilinçli farkındalık, ego dayanıklılığı ve iş tatmini arasındaki karmaşık etkileşimi aydınlatmaktır. Bu yapıların altında yatan mekanizmaların ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi yoluyla, bu araştırma mevcut akademik literatüre katkı sağlamaya ve böylece sağlık örgütlerinde iş tatminin temelini oluşturan faktörlerin daha iyi anlaşılmasını sağlamaya çalışmaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın bulgularının, insan sermayesinin elde tutulmasını optimize etmeyi ve dinamik sağlık hizmetleri ortamında hasta bakım kalitesini artırmayı amaçlayan örgütsel politikalar ve uygulamalar için uygulanabilir öneriler getirmesi beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık, Budist düşünce geleneklerindeki tarihsel kökenlerine dayanan ve özellikle Pali dilindeki "sati" terimiyle özetlenen çok yönlü bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Bilinçli farkındalık, özünde salt bilinci aşan derin bir bilişsel farkındalık durumunu kapsar (Öksüz ve Yiğit, 2020). Bu temel kavram, yargılayıcı olmayan, alıcı bir farkındalığın geliştirilmesini ve hem içsel zihinsel süreçlerin hem de dışsal olguların inceliklerine sarsılmaz bir dikkat gösterilmesini vurgulayan kapsamlı teorik çerçevenin temelini oluşturur. Bilinçli farkındalığın özünü, en saf haliyle, kişinin duygusal algılarına, düşüncelerine ve duygularına rafine bir tarafsızlık ve kabul merceğiyle bilinçli bir şekilde katılmasını içerir (Donald vd., 2020; Zümbül, 2021; Zhang vd., 2021). Farkındalığın yüksek algısal duyarlılıkla işaretlenen bu

temel yönü, coğrafi ve zamansal sınırları aşarak Batı psikolojisi alanında silinmez bir iz bırakmıştır. Özellikle, Jon Kabat-Zinn'in 20. yüzyılın sonlarındaki öncü çalışmaları, özellikle de çığır açan farkındalık temelli stres azaltma programının başlangıcı, farkındalığın Batı entegrasyonunda önemli bir kilometre taşı temsil etmektedir (Kabat-Zinn, 1982; Ludwig ve Kabat-Zinn, 2008; Körükçü ve Kukulcu, 2015). Kabat-Zinn'in katkıları, bilinçli farkındalığı karmaşık dikkat düzenleme süreçlerini, beden farkındalığını ve kabul, şefkat ve tepkisizlik ile karakterize edilen farklı bir tutumun geliştirilmesini kapsayan çok yönlü bir bilişsel çerçeve olarak aydınlatmıştır (Kabat-Zinn, 2003; Düşünceli ve Demirel, 2023). Bu çok yönlü teorik temel, bilinçli farkındalığın bütüncül ve disiplinler arası doğasının altını çizmekte, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar yelpazesindeki derin etkilerini vurgulamakta ve onu çağdaş psikoloji ve ilgili disiplinlerde temel bir dayanak olarak konumlandırmaktadır.

Örgütsel bağlamda bilinçli farkındalık, birey ve örgüt açısından somut ve dönüştürücü faydalarda kendini göstermektedir. Özünde bilinçli farkındalık, duygusal dayanıklılığın geliştirilmesi ve bilişsel yeteneklerin artırılması için bir pota görevi görerek, çalışanların bütünsel refahı için yalnızca elverişli değil aynı zamanda besleyici bir işyeri ortamının geliştirilmesi için bir yol sunar (Aydoğdu, 2023). Farkındalığın önemli bir yönü, bireylere sadece kendi duygularını değil, aynı zamanda meslektaşlarının ve astlarının duygularını da sezgisel olarak ayırt etme, kapsamlı bir şekilde anlama ve ustalıkla yönetme gücü veren bir nitelik olan duygusal zeka üzerindeki dönüştürücü etkisinde yatmaktadır (Schutte ve Maelouf, 2011; Miao vd., 2018). Kökleri farkındalık uygulamalarına dayanan bu yüksek duygusal zeka, örgütlerdeki kişiler arası ilişkilerde önemli etki yaratarak sosyal sermayeyi güçlendirir ve genel işbirliği, ekip çalışması ve çalışan bağlılığı kalitesini artırır (Chapman-Clarke, 2017; Aydoğmuş, 2023). Bununla birlikte, bilinçli farkındalığın sonuçları örgütsel karar alma süreçlerinin özüne kadar uzanmaktadır. Bilinçli farkındalık bireylere, günümüz ortamının karmaşık ve genellikle çalkantılı örgütsel manzaralarında ustalıkla gezinmek için gerekli olan bilişsel netlik, muhakeme ve uyarlanabilirliği kazandırır (Ha-

fenbrack vd., 2014). Araştırma sonuçları, farkındalık müdahalelerinin işyeri stres faktörlerinin zararlı etkilerini önemli ölçüde hafifletme ve tükenmişliğin yaygın etkisini hafifletme kapasitesine sahip olduğu ve böylece uyumlu, dirençli ve son derece üretken bir örgütsel ekosistemin kurulmasına kesin bir şekilde katkıda bulunduğu iddiasını doğrulamaktadır (Hülshager vd., 2013; Aktepe ve Tolan, 2020; Gül, 2022). Bu pragmatik avantajlar, bilinçli farkındalığın kapsayıcı örgütsel öneminin altını çizmekte ve duygusal zeka, uyum sağlama ve sürekli en yüksek performans kapasitesi ile karakterize edilen bir işgücünün yetiştirilmesi için gerçek bir katalizör olarak kimlik kazanmaktadır.

Diğer taraftan bilinçli farkındalık, sağlık hizmetleri yönetimi ve sunumunun çeşitli yönlerini etkileyen dönüştürücü bir örgütsel strateji rolünü üstlenebilir. Sağlık hizmetleri yönetimi alanında gelişen araştırmalar, operasyonel verimliliği, çalışan bağlılığını ve hasta memnuniyetini artırmak için bilinçli farkındalığı stratejik bir araç olarak vurgulamaktadır. Özellikle, farkındalık temelli müdahalelerin sağlık çalışanları arasında işyeri stresini azalttığı, devamsızlığın azalmasına ve daha yüksek iş tatminini sağladığını gösterilmiştir (Good vd., 2016; Benzo vd., 2017). Bununla birlikte bilinçli farkındalık, sağlık örgütlerinde hasta bakım kalitesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bilinçli farkındalığın teşvik ettiği gelişmiş iletişim ve empatik hasta-sağlayıcı etkileşimleri, daha yüksek hasta memnuniyetine ve daha iyi sağlık sonuçlarına katkıda bulunur (Beach vd., 2013; Strauss vd., 2021). Bu durum, hasta memnuniyeti puanlarının sağlık örgütlerinin finansal performansı üzerinde doğrudan etkilerininolabileceği sağlık hizmetleri yönetiminde büyük önem taşımaktadır.

2.2. Ego Sağlamlığı

Psikolojik araştırma alanında ego sağlamlığı, psikodinamik ve kişilik teorileri içinde önemli bir yapı olarak durmakta ve bireyin esneklik ve uyumluluk becerisini ifade etmektedir. Ego sağlamlığının kavramsallaştırılması, Sigmund Freud'un id, ego ve süperegodan oluşan psikolojik yapıyı ortaya koyduğu çalışmada temellenmektedir. Bu üçlü çerçevede ego, id'in ilkel dürtüleri ile süperego'nun ahlaki emirlerinin

çatışan taleplerine aracılık etmekle görevli olan psikolojinin yürütme yönünü temsil eder (Lake, 1985; Çetinkaya ve Özyürek, 2021). Dolayısıyla ego sağlamlığı, bireyin bu içsel çatışmaları etkili bir şekilde yönetme ve bir dengedurumuna ulaşma kapasitesi olarak yorumlanabilir. Ancak, Erik Erikson'un çalışmalarında ego sağlamlığı daha geniş bir gelişimsel perspektif kazanır. Erikson'un psikososyal teorisi, ego sağlamlığının yaşam boyu geliştiğini ve gelişimin her aşamasının kendi zorluklarını ortaya koyduğunu ileri sürer (Erikson, 1959; Markstrom vd., 1997). Bu bağlamda ego sağlamlığı, bireyin bu psikososyal krizleri başarıyla atlama, tutarlı bir benlik duygusu oluşturma ve kimliğini dengeli bir şekilde bütünleştirme becerisini kapsar. Bu çok yönlü teorik temel, ego sağlamlığının bilişsel, duygusal ve kişilerarası boyutları kapsayan dinamik doğasının altını çizmekte ve onu kişilik psikolojisi ve psikodinamik araştırma alanında temel bir yapı haline getirmektedir.

Örgütsel açıdan bakıldığında, ego sağlamlığı, liderlik ve yönetim alanı başta olmak üzere, birçok örgütsel dinamikte etkin rol oynamaktadır (Sanday ve Vinter, 2012; Ali ve Zilli, 2015; Sadri Damirchi vd., 2019). Ego sağlamlığı, liderliğe uygulandığında, bir liderin zorluklar ve belirsizlikler karşısında soğukkanlılığını ve netliğini koruma becerisini ifade eder (Conger ve Kanungo, 1998; Sanday ve Vinter, 2012). Yüksek ego sağlamlığına sahip liderler, aksiliklerin ardından dayanıklılık gösterir ve örgütsel hedeflere ulaşma konusunda sarsılmaz bir kararlılık sergilerler. Ayrıca, kendi duygularını etkin bir şekilde yöneterek ve ekiplerine istikrarlı bir rehberlik sağlayarak duygusal olgunluk sergilerler (Luthans ve Avolio, 2003; Poyraz ve Cilveoglu, 2020). Örgütsel karar alma bağlamında ise ego sağlamlığı, karmaşık sorunların etkili bir şekilde çözülmesinde çok önemli bir rol oynar. Yüksek ego sağlamlığına sahip liderlerin, dürtüsellikten ve aceleci yargılardan kaçınarak açık fikirli, uyarlanabilir karar alma süreçlerine katılma olasılıkları daha yüksektir (Lin vd., 2005; Ali ve Zilli, 2015). Çeşitli paydaşların kendine has özelliklerini ve rekabet halindeki çıkarları dengeleme kapasiteleri artar, bu da fikirbirliği oluşturmayı ve etkili çatışma çözümünü kolaylaştırabilir. Ayrıca, ego sağlamlığı etik liderlikle iç içedir, çünkü güçlü

ego sağlamlığına sahip liderlerin ahlaki ilkeleri destekleme ve zorlu durumlarda bile etik seçimler yapma olasılığı daha yüksektir (Lin vd., 2005; Brown ve Treviño, 2006). Bu etik boyut, etik liderliğin örgütsel bütünlük ve sürdürülebilirliğin temel taşı olarak görüldüğü çağdaş örgütsel ortamlarda özellikle kritik önem taşımaktadır. Bununla birlikte ego sağlamlığı, örgütler içindeki kaynak yönetimine de uzanabilir. Güçlü ego sağlamlığına sahip idareciler ve yöneticiler, kaynakları mantıklı bir şekilde tahsis etme, örgütsel verimliliği optimize etme ve finansal hususları kuruluşun misyonu ve değerleriyle dengeleme konusunda uzmandır. Bu beceri özellikle örgütsel uzun vadeli sürdürülebilirliğini ve büyümesini sağlamada çok önemlidir. Ego sağlamlığı aynı zamanda olumlu bir örgüt kültürünün beslenmesinde de önemli bir rol oynar. Yüksek ego sağlamlığına sahip liderler ve çalışanların açık ve yapıcı iletişim, işbirliği ve çatışma çözümü ile meşgul olma olasılıkları daha yüksektir (Lin vd., 2005; Sanday ve Vinter, 2012; Ali ve Zilli, 2015; Sadri Damirchi vd., 2019). Bu da ekip çalışmasını ve çalışan bağlılığını teşvik eden uyumlu bir çalışma ortamına katkıda bulunabilir.

Sağlık örgütleri bağlamında ise ego sağlamlığı, sağlık hizmetleri yöneticilerinin ve profesyonellerinin kolektif psikolojik metanetiyle ilgilidir ve bunun da örgütsel performansı, uyum kabiliyetini ve hasta bakım kalitesini etkilemesi beklenmektedir. Sağlık örgütlerinde ego sağlamlığının en önemli boyutlarından biri, örgütsel esneklik üzerindeki etkisidir. Sağlık örgütleri, dinamik düzenleyici çerçeveler, değişen hasta demografisi ve gelişen tıbbi teknolojilerle karakterize edilen, sürekli gelişen bir ortamda faaliyet göstermektedir. Yöneticiler ve sağlık hizmetleri liderleri arasındaki ego sağlamlığı, onları dış zorlukların ortasında örgütsel soğukkanlılığı ve stratejik kararlılığı sürdürme kapasitesiyle donatabilir (Conger ve Kanungo, 1998). Bu sağlamlık, etkin acil durum planlarının geliştirilmesini kolaylaştırarak sağlık örgütlerinin krizleri, finansal dalgalanmaları ve sağlık politikalarındaki değişimleri ustalıkla yönetebilmelerini sağlayabilir ve nihayetinde sürdürülebilirliklerini ve hasta bakımı misyonlarını koruyabilir. Bununla birlikte ego sağlamlığının, sağlık örgütlerinin etik kültürlerinin geliştirilmesinde önemli bir rol

oynaması beklenmektedir (Lin vd., 2005; Brown ve Treviño, 2006). Yüksek ego sağlamlığına sahip yöneticilerin etik karar alma sürecini destekleme olasılığı daha yüksektir ve bu da hasta refahının ve sağlık hizmeti uygulamalarının etik bütünlüğünün korunmasını sağlayabilir. Etik davranışa olan bu bağlılık sadece ahlaki bir zorunluluk değil, aynı zamanda yasal ve itibar risklerini de azaltarak sağlık örgütlerinin genel sürdürülebilirliğine ve güvenilirliğine katkıda bulunacaktır.

2.3. İş Tatmini

Örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanında iş tatmini, bireylerin işlerinden ve istihdam koşullarından duydukları memnuniyeti, tatmini veya genel olarak olumlu duygusal durumu ifade eden çok önemli bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır (Özpehlivan, 2019). İş tatmininin kavramsallaştırılması, iş tatmini ve tatminsizliğinin ayrı faktör kümelerinden etkilenen farklı yapılar olduğunu öne süren iki faktör teorisine sahip Frederick Herzberg'in çalışmalarına dayanmaktadır (Gökkaya ve Türker, 2018; Ladikli ve Arslan, 2023). Bu teoriye göre, başarı, tanınma ve işin doğası gibi içsel faktörler iş tatminine katkıda bulunurken, maaş, çalışma koşulları ve şirket politikaları gibi dışsal faktörler öncelikle iş tatminsizliğini etkilemektedir (Bölükbaşı ve Yıldız, 2015; Gözen, 2020). Bu çatallanma, iş tatmininin karmaşık ve çok yönlü doğasının altını çizmekte ve sadece iş tatminsizliğini ortadan kaldırmanın mutlaka iş tatminiye yol açmayacağını vurgulamaktadır. Dahası araştırmalar, iş tatmini kavramsallaştırmasını yalnızca kişinin işine ilişkin bilişsel değerlendirmelerini değil, aynı zamanda duygusal tepkilerini ve iş bağlamındaki genel refahını da içerecek şekilde genişletmiştir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). İş tatmininin bu kapsamlı anlayışı, örgütsel ortamdaki temel rolünün ve çalışan motivasyonu, üretkenlik ve örgütsel performans üzerindeki etkilerinin altını çizmektedir (Özpehlivan, 2019).

Birbirine bağlı ve dinamik iş ortamının hakim olduğu günümüz çağında şirketler, insan sermayesinin başarıları teşvik etme ve kalıcı yaşayabilirliği garanti altına alma konusundaki önemli katkısını giderek daha fazla kabul etmektedir (Çetin, 2023). Bu bağlamda işletmeler için tatmin

olmuş çalışanlara sahip olmak en önemli unsurlardan birisi haline gelmiştir. Örgütsel davranış ve yönetimin dinamik ortamında, iş tatmininin örgütsel önemi tartışılmazdır. İş tatmini, çalışanların performansı, elde tutulması ve genel olarak örgütsel etkinlikle yakından ilişkilidir (Tekingündüz vd., 2015; Öztürk ve Okçu, 2020). Tatmin olmuş bir işgücünün bağlı, kararlı ve üretken olma olasılığı daha yüksektir (Yenihan, 2014; Tekingündüz vd., 2015; Tekeli, 2022). Yüksek düzeyde iş tatmini, daha düşük işten ayrılma oranlarıyla ilişkilendirilir ve çalışanların işten çıkarılmasıyla ilişkili maliyetleri ve aksaklıkları azaltır (Tett ve Meyer, 1993; Çekmecelioğlu, 2006). İşgücü arasında iş memnuniyetine öncelik veren ve bunu besleyen örgütler, operasyonel ortamlarında yankılanan çok yönlü faydalar elde ederler. İşinden tatmin olmuş bir işgücü doğası gereği daha motive ve karardır, bu da üretkenliğin artmasını, çalışanların elde tutulmasının daha yüksek seviyelere çıkmasını ve işten ayrılma oranlarının düşmesini sağlar. Ayrıca, iş tatmini, örgütler tarafından sağlanan ürün ve hizmetlerin kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir, çünkü tatmin olmuş çalışanların kaliteli müşteri hizmeti sunma ve ayrıntılara daha fazla dikkat gösterme olasılığı daha yüksektir (Schlesinger ve Zornitsky, 1991; Snipes vd., 2005). Ayrıca, iş tatmini daha yüksek düzeyde işbirliği, çalışan morali ve örgütsel sadakat ile karakterize edilen olumlu bir işyeri kültürü yaratır (Yenihan, 2014; Saracel vd., 2016). Bu da inovasyona ve görevlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesine elverişli bir çalışma ortamını teşvik edebilir. Stratejik açıdan bakıldığında, iş tatminine öncelik veren örgütler, en iyi yetenekleri işe alma ve elde tutma konusunda rekabet avantajı elde etmektedir. İşinden tatmin olan çalışanlar, örgütleri için elçi görevi görerek işveren markasını olumlu yönde etkileyebilir ve yüksek kalibreli adayları çekebilir.

Sağlık örgütleri söz konusu olduğunda, iş tatmini büyük önem taşımaktadır. Hemşireler ve doktorlar gibi sağlık çalışanları, rolleri gereği genellikle yüksek düzeyde stres ve duygusal taleplerle karşı karşıya kalmaktadır (Atasoy ve Yorgun, 2013; Çamkerten vd., 2020). İş tatmini, bu profesyonelleri elde tutma ve motive etmede kritik bir faktör haline gelir ve yüksek kaliteli

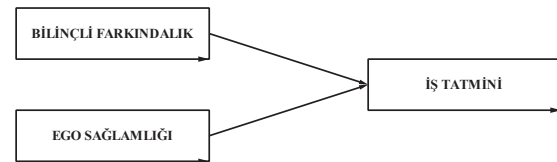
hasta bakımı sunulmasını sağlar (Tekingündüz vd., 2015; Orhaner ve Mutlu, 2018; Guduk vd., 2020). Ayrıca, memnun çalışanların şefkatli ve hasta merkezli bakım sağlama olasılığı daha yüksek olduğundan, sağlık personeli arasındaki iş tatmini hasta memnuniyeti ve sonuçlarıyla yakından ilişkilidir (Mosadeghrad, 2014; Turgu vd., 2018). Ayrıca, sağlık çalışanları arasındaki iş tatmini, sağlık sektöründe yaygın bir sorun olan tükenmişlik riskini azaltır (Erol vd., 2012; Atalay ve Çakırel, 2022). Tükenmişlik sadece sağlık çalışanlarının zihinsel ve fiziksel sağlığını tehlikeye atmakla kalmaz, aynı zamanda artan işten ayrılma oranlarına yol açarak örgütsel istikrarı ve hasta bakımının sürekliliğini de etkiler (Yakut vd., 2013; Jun vd., 2021).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2017), olan ilişkisel tarama yöntemi ve var olan/doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan nedensel karşılaştırma yönteminden (Büyüköztürk vd., 2008) yararlanılmıştır. Bu çerçevede oluşturulan modelde iş tatmini bağımlı değişken olarak alınırken, bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığı araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak seçilmiştir. Araştırma modelinin görseli Şekil 1'de sunulurken, modelin altında test edilen hipotezlere yer verilmiştir:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



H₁: Sağlık örgütlerinde bilinçli farkındalığın iş tatmini üzerine pozitif etkisi vardır.

H₂: Sağlık örgütlerinde ego sağlamlığının iş tatmini üzerine pozitif etkisi vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni olarak İstanbul'da faaliyet gösteren kamu ve özel hastane çalışanları seçilmiştir. Araştırma evreninin tam sayısı bilinmemekle birlikte, evrene ulaşmanın imkansızlığı dikkate alınarak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde araştırma için kaynak kişiler belirlenir ve bu kaynak kişilerin çevresi aracılığı ile araştırma örnekleme ulaşılır (Biernacki ve Waldorf, 1981). %95 güven aralığında 1.000.000 ve üzeri evren büyüklükleri için ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünün 400 olduğu göz önünde bulundurulur (Dillman, Smyth, ve Christian, 2014) en az 400 katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir. Bu çerçevede araştırma anket formu online olarak hazırlanmış ve linkler araştırmacının çevresindeki kaynak teşkil edecek sağlık çalışanlarına iletilmiştir. Kaynak kişilerin de çevresindeki sağlık çalışanlarına linkleri ulaştırması ile 488 katılımcıdan oluşan örneklem grubu elde edilmiştir. Söz konusu katılımcıların 32'sinin eksik ya da analizler için uygun olmadığı görülmüş ve bu katılımcılar analiz dışında bırakılmıştır. Buna bağlı olarak araştırmacının örnekleme 456 sağlık çalışanından oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formunda 4 ana bölüm yer almakta olup, ilk bölümde katılımcılara ilişkin kişisel bilgilerin yer aldığı Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Formda katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, görev, mesleki kıdem ve çalışılan hastane türüne ilişkin soruların yer aldığı 5 madde bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Ölçeğin kısa formu Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçekten alınan toplam puanın artması iş tatmininin arttığını göster-

mektedir. Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,85 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Bilinçli Farkındalık Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması ise, Özyeşil vd. (2011) tarafından yapılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçek 6'lı likert tiptedir ve yanıtlar 1 (hemen hemen hiçbir zaman) ile 6 (hemen hemen her zaman) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü olarak da kullanılabilen ölçekten alınan toplam puanın artması bilinçli farkındalığın arttığını göstermektedir. Özyeşil vd. (2011) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,80 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise Ego Sağlamlık Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Block ve Kremen (1996) tarafından geliştirilmiş, Kararmak (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 14 maddeden oluşan ölçek 4'lü likert tiptedir ve yanıtlar 1 (hiçbir durumda uymaz) ile 4 (her zaman uyar) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü yapıya sahip ölçekten alınan toplam puanın artması ego sağlamlığının arttığını göstermektedir. Kararmak (2007) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,80 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.00 paket programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle veri ayıklamaya gidilmiş, anket formunun %20'sinden fazlasını boş bırakan katılımcılar analizler dışında bırakılmıştır. Bununla birlikte verilerin normal dağılımı için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Ölçeklerin; Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 basıklık-çarpıklık aralığında kalmamasına neden olan katılımcılar da analizler dışında bırakılmış ve kalan 456 katılımcı için verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Ardından analizlere geçilmiştir.

Öncelikli olarak örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler sunulmuş ve ardından araştırma

ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık ve Cronbach alfa değerleri aktarılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Son basamakta ise araştırma hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tüm analizlerde %95 güven aralığı ve $p < 0,05$ koşulu dikkate alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma örneğine ilişkin demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’e göre katılımcıların %54,2 ile çoğunluğu kadın sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Bununla birlikte %32,9 ile çoğunluk 36-45 yaş aralığındadır. Araştırma örneğini oluşturan sağlık çalışanlarının %52,2 ile çoğunluğu hekimlerden oluşurken, bu oranı %23,9 ile diğer sağlık çalışanları izlemiştir. Örneğin %65,6 ile çoğunluğu özel hastanede çalışmaktadır. Diğer taraftan mesleki kıdemde %31,8 ile örneğin çoğunluğunun 11-15 yıl mesleki kıdem grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo 2’de araştırma ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık ile birlikte Cronbach Alfa değerleri yer almaktadır. Basıklık ve çarpıklık değerleri Tabachnick vd.(2013) tarafından öngörülen $\pm 1,50$ aralığında kalma şartını sağlamaktadır ve bu sonuç verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Diğer taraftan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin Hair, Black, Babin ve Anderson (2010) tarafından öngörülen 0,70 ve üzeri değer şartını sağladığı görülmüştür. Bu sonuca göre araştırma ölçekleri güvenilirdir.

Tablo 3’te değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesi için yapılan Pearson korelasyon analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre iş tatmini ile bilinçli farkındalık ($r=0,332$ ve $p=0,000$) ve ego sağlamlığı ($r=0,566$ ve $p=0,000$) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığı arasında da pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0,352$ ve $p=0,000$).

Bağımlı değişken: İş tatmini

$$\text{iş tatmini} = 0,17 * (\text{bilinçli farkındalık}) + 0,557 * (\text{ego sağlamlığı}) + 1,332$$

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

| | | Frekans | Yüzde |
|---------------|-----------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 247 | 54,2 |
| | Erkek | 209 | 45,8 |
| Yaş | 25 yaş ve altı | 82 | 18,0 |
| | 26-35 yaş | 98 | 21,5 |
| | 36-45 yaş | 150 | 32,9 |
| | 46 yaş ve üzeri | 126 | 27,6 |
| Görev | Ebe | 39 | 8,6 |
| | Hemşire | 70 | 15,4 |
| | Hekim | 238 | 52,2 |
| | Diğer sağlık çalışanı | 109 | 23,9 |
| Hastane türü | Kamu | 157 | 34,4 |
| | Özel | 299 | 65,6 |
| Mesleki Kıdem | 5 yıl ve daha az | 82 | 18,0 |
| | 6-10 yıl | 99 | 21,7 |
| | 11-15 yıl | 145 | 31,8 |
| | 16 yıl ve daha fazla | 130 | 28,5 |

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

| | $\bar{X} \pm ss$ | Skewness (Çarpıklık) | Kurtosis (Basıklık) | Cronbach Alfa |
|----------------------|------------------|----------------------|---------------------|---------------|
| Bilinçli farkındalık | 4,63±0,70 | -0,28 | 0,69 | 0,92 |
| Ego sağlamlığı | 2,81±0,72 | -0,32 | -0,35 | 0,82 |
| İş tatmini | 3,68±0,78 | -0,58 | -0,64 | 0,84 |

Tablo 4'te araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu yer almaktadır. Kurulan regresyon modelinde iş tatmini bağımlı değişken, bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığı ise bağımsız değişken olarak yer almıştır. Yapılan analiz sonucuna göre bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının, iş tatminine ilişkin varyansı açıklama oranı %34'tür ($F=116,754$ ve $p=0,000$). Bununla birlikte bilinçli farkındalık ($\beta=0,152$ ve $p<0,000$) ve ego sağlamlığı ($\beta=0,512$ ve $p=0,000$) iş tatminini ayrı ayrı artırmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yüksek kaliteli hasta bakımı sağlamanın sadece profesyonel bir görev değil, aynı zamanda ahlaki bir zorunluluk olduğu sağlık örgütlerinin üyelerinin çalışma koşullarının optimum seviyede tutulması ve iş memnuniyetinin yüksek olduğu bir örgüt kültürünün yaratılması gerekmektedir. Hasta bakımının değişken ve yorucu talepleri, sürekli gelişen düzenleyici ortamlar ve etik karmaşıklıklarla karakterize edilen bu dinamik ve genellikle stresli sektörde, iş tatmini yalnızca sağlık çalışanlarının refahını şekillendirmekle kalmayan, aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunun kalitesini, güvenliğini ve sürdürülebilirliğini temelden etkileyen bir kilit noktası olarak ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ve sağlık örgütleri arasındaki bağlantı, sağlık çalışanlarının duygusal ve psikolojik durumlarının hasta merkezli bakımın kapsayıcılığıyla karmaşık bir şekilde iç içe geçtiği insan faktörleri ve örgütsel performans etkileşiminin bir kanıtıdır.

İş tatmini özünde, sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının sayısız yönüne verdikleri duygusal ve bilişsel tepkileri barındırır. Bireylerin sağlık örgütlerinden rollerinden duydukları memnuniyeti, tatmini ve başarı hissini kapsar. Nihai başarı ölçütünün hastaların sağlığı ve refahı olduğu sağlık hizmetlerinde, sağlık çalışanlarının memnuniyeti ve tatmini büyük önem taşımaktadır. Memnun sağlık çalışanlarının daha yüksek düzeyde bağlılık, şefkat ve hasta refahına bağlılık sergileme olasılığı daha yüksektir. Bu da hasta bakımının kalitesini doğrudan etkiler ve araştırma sonuçları sağlık çalışanlarının iş memnuniyeti ile hasta memnuniyeti arasında pozitif bir korelasyon olduğunu sürekli olarak ortaya koymaktadır (Mosadeghrad, 2014). İş tatmininin varlığı, sağlık çalışanları arasında kronik stres ve duygusal yorgunluğun zararlı etkilerini azaltarak tükenmişliğe karşı güçlü bir panzehir görevi görür (Tekingündüz vd., 2011; Turgu vd., 2018). Sonuç olarak, iş tatminine öncelik veren sağlık kuruluşları yalnızca işgüçlerinin psikolojik refahını korumakla kalmaz, aynı zamanda zorlu sağlık hizmetleri ortamı karşısında dayanıklılıklarını da artırır.

Bu çok yönlü kesişmeler ışığında hazırlanan araştırmada, sağlık örgütlerinde iş tatminini sağlayan unsurların araştırılması hedeflenmiştir. Bu çerçevede, pozitif psikolojinin faktörlerinden bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının sağlık sektörü çalışanlarında iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'daki kamu ve özel hastanelerde görevli 456 sağlık çalışanı dahil edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Korelasyon Matrisi

| | Bilinçli farkındalık | Ego sağlamlığı | İş tatmini |
|----------------------|----------------------|----------------|------------|
| Bilinçli farkındalık | 1 | | |
| Ego sağlamlığı | 0,352** | 1 | |
| İş tatmini | 0,332** | 0,566** | 1 |

Tablo 4. Araştırma Hipotezlerinin Testi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

| | B | β | sh | t | p | F | Model p | Std. R ² |
|----------------------|-------|---------|-------|--------|-------|---------|---------|---------------------|
| Sabit | 1,332 | | 0,205 | 6,482 | 0,000 | | | |
| Bilinçli farkındalık | 0,170 | 0,152 | 0,045 | 3,729 | 0,000 | 116,754 | 0,000 | 0,337 |
| Ego sağlamlığı | 0,557 | 0,512 | 0,044 | 12,563 | 0,000 | | | |

Bağımlı değişken: İş tatmini

Araştırmanın ilk bulgusuna göre bilinçli farkındalık sağlık çalışanlarının iş tatminini artırmaktadır. Özünde, bilinçli farkındalık ve iş tatmini arasındaki bağlantı, bireyin psikolojik durumu ile zorlu sağlık hizmetleri ortamındaki mesleki memnuniyeti arasındaki içsel bağlantının altını çizmektedir. Şimdiki an farkındalığının ve yargılayıcı olmayan gözlemin geliştirilmesine dayanan bir uygulama olarak bilinçli farkındalık, sağlık çalışanlarını rollerinindeğasında bulunan duygusal karmaşıklıklar ve etik ikilemler arasında gezinmek için benzersiz bir dizi araçla donatır. Bilinçli farkındalık, duygusal dayanıklılığı ve stresi yönetme kapasitesini artırarak, sağlık çalışanlarının hasta bakımının günlük zorluklarıyla soğukkanlılıkla yüzleşmelerini sağlayarak, tükenmişlik riskini azaltabilir. Diğer taraftan bilinçli farkındalık, kişinin kendisine ve başkalarına karşı empati ve şefkat geliştirmesini teşvik eder. Bu gelişmiş empati kapasitesi sadece hasta-sağlayıcı ilişkilerinin iyileştirilmesi için çok önemli olmakla kalmaz, aynı zamanda sağlık çalışanının kendi iş memnuniyetine de katkıda bulunur. Sağlık çalışanları farkındalık uygulamalarına katıldıklarında, işlerinde daha derin bir bağlantı ve amaç duygusu geliştirirler ve bu da daha yüksek bir iş bağlılığı ve memnuniyeti duygusuna yol açarak iş tatminini artırabilir. Sağlık hizmetleri bağlamında bilinçli farkındalık ve iş tatmini arasındaki içsel bağlantı, bilinçli farkındalığın mesleğin temel değerleri ve talepleriyle uyumlu olmasına bağlanabilir. Bilinçli farkındalık, sağlık çalışanlarını empati, şefkat ve dayanıklılık gibi nitelikleri benimsemeye teşvik eder; bunlar yalnızca kaliteli hasta bakımı sunmak için gerekli olmakla kalmaz, aynı zamanda bu zorlu alanda kişinin genel iş memnuniyetine de önemli ölçüde katkıda bulunur. Ayrıca, bilinçli farkındalık genel iş bağlılığını artırarak ve tükenmişlik duygularını azaltarak iş memnuniyetinin artmasına yol açabilir. Daha bilinçli olan sağlık çalışanları kendilerini işlerine daha fazla kaptırabilir, rolleriyle bir akış ve bağlantı hissi yaşayabilirler. Bu bağlılık duygusu, bireyler işlerinde daha derin bir amaç ve tatmin duygusu hissettikçe daha fazla iş tatminine katkıda bulunabilir. Literatürdeki araştırma sonuçları da mevcut bulguyu desteklemektedir (Hülshager vd., 2013; Karacaoğlan ve Şahin, 2016; Aydoğmuş, 2023).

Araştırma kapsamındaki ikinci bulgu doğrultusunda, ego sağlamlığının sağlık çalışanları arasında iş memnuniyetini artırmada belirgin bir rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ego sağlamlığı ile yüksek iş tatmini arasında kurulan bu ilişki, sağlık işgücü dinamikleri alanında kayda değer bir önem boyutunu vurgulamaktadır. Kökleri psikososyal gelişim paradigmasına dayanan ego sağlamlığı, bireyin varoluşuna içkin psikolojik çatışmaları ve gerilimleri etkin bir şekilde yönetme kapasitesini kapsar. Sağlık hizmetleri bağlamında ego sağlamlığı, profesyonelleri rollerinin doğasında bulunan karmaşık zorlukları, duygusal dalgalanmaları ve etik ikilemleri aşmak için gereken esneklikle donatır. Sağlık çalışanları, ego sağlamlıklarını artırarak, zorluklar karşısında duygusal dengelerini korumaya ve hasta bakımını karakterize eden karmaşık etkileşimleri ustalıkla müzakere etmeye daha iyi hazırlanırlar. Hasta bakımının inişli çıkışlı koşullarından kaynaklanan duygusal taleplerle etkili bir şekilde başa çıkma becerisi gösterirler ve yüksek stresli koşullarda bile duygusal dengelerini korurlar. Dahası, güçlü egoları, sağlık çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı karmaşık etik ikilemlerin mantıklı bir şekilde müzakere edilmesini kolaylaştırarak ahlaki netlik ve etik kararlılık duygusu yaratır. Bu duygusal dayanıklılık ve sarsılmaz etik temel, sinerjik bir şekilde mesleki rollerinde daha yüksek bir kontrol ve yeterlilik duygusuna katkıda bulunur ve böylece iş tatmininin temel yapısını güçlendirebilir. Buna ek olarak, yüksek ego sağlamlığına sahip sağlık çalışanları, karmaşık ve duygu yüklü durumları ustalıkla ele almalarından içsel bir tatmin duygusu elde edebilirler. Bu içsel tatmin, mesleklerinin çok yönlü zorluklarını yönetme konusundaki algılanan yetkinliklerinden ve eylemlerinin hastaların refahı üzerindeki hissedilir etkisinden kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, bu yüksek mesleki yeterlilik duygusu ve hasta sonuçlarını olumlu yönde etkilemekten elde edilen tatmin, yüksek iş tatmini durumuna daha da katkıda bulunmaktadır. Literatürdeki araştırma sonuçları da mevcut bulguyu desteklemektedir (Sinha, V., & Prabhat, 1993; Ali ve Zilli, 2015; Farhan ve Atif, 2022).

Araştırma bulguları göz önünde bulundurulduğunda sağlık örgütleri ve yöneticilerinin uygulayacağı farkındalık temelli müdahaleleri, çalışan

refahı girişimlerinin stratejik bir bileşeni olarak değerlendirilebilir. Sağlık çalışanları arasında farkındalık uygulamalarını teşvik ederek, örgütler meslekte sıklıkla karşılaşılan yaygın tatminsizlik sorunlarını ele almak için daha donanımlı olabilir. Bu da, sağlık hizmetlerinde kritik öneme sahip olan işgücü devir oranlarını azaltabilir ve işgücünün elde tutulmasını artırabilir. Bununla birlikte, farkındalığın geliştirilmesisağlık hizmetleri eğitim ve öğretim programlarına entegre edilebilir. Sağlık çalışanlarını bilinçli farkındalığın faydaları konusunda eğitmek ve bilinçli farkındalık teknikleri konusunda eğitim vermek, onları kariyerlerinde kaçınılmaz olarak karşılaşacakları duygusal ve etik zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmaya hazırlayabilir. Bu sadece kendi iş tatminlerine katkıda bulunmakla kalmayacak, aynı zamanda hasta bakımının kalitesini de artıracaktır. Diğer taraftan ego sağlamlığının iş tatmini üzerindeki pozitif etkisine yönelik bulgu, sağlık çalışanlarının ego gücünü desteklemeyi amaçlayan özel müdahalelere ve destek mekanizmalarına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Duygusal stres faktörleri ve etik ikilemlerle başa çıkmak için kaynağsağlayan ve ahlaki netlik duygusunu teşvik eden programlar, sağlık çalışanları arasında ego sağlamlığının ve dolayısıyla iş tatmininin artırılmasına katkıda bulunabilir. Araştırma sonuçları genel olarak sağlık örgütlerinde sadece teknik yetkinliklere değil, aynı zamanda sağlık çalışanlarının psikolojik refahına ve dayanıklılığına da yatırım yapan ve nihayetinde işinden daha yüksek tatmine sahip, etkili ve dayanıklı bir sağlık işgücünün yaratılmasına katkıda bulunan bütünsel bir yaklaşımı ortaya koymaktadır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı İstanbul'dan 456 sağlık sektörü çalışanını içeren örneklemdir. Bu sınırlılık doğrultusunda gelecekteki araştırmaların farklı şehirlerden sağlık sektörü çalışanları ile yapılması önerilmektedir. Bu sayede farklı coğrafi ve demografik koşullar altında araştırma bulgularının değişimi gözlemlenebilir. Bununla birlikte araştırma bulgularının genellenebilirliğini artırmak için mevcut araştırma modeli farklı sektörlerdeki işgörenler için tekrarlanabilir. Diğer bir sınırlılık çerçevesinde araştırmada bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığının iş tatmini üzerindeki etkisi, demogra-

fik ve diğer faktörlerden bağımsız bir şekilde ele alınmıştır. Bu sınırlılık göz önünde bulundurulurken, sonraki araştırmalarda demografik özelliklere göre araştırma modelinin test edilmesi önerilmektedir. Son olarak, araştırma, iş tatmini ile bilinçli farkındalık ve ego sağlamlığı arasındaki neden sonuç ilişkisini ortaya koymakta ancak bu ilişkilerin altında yatan mekanizmaları veya sınır koşullarını aydınlayabilecek potansiyel aracı veya düzenleyici değişkenleri araştırmamaktadır. Gelecekteki araştırma çabalarında bu sınırlılık göz önünde bulundurulurken tükenmişlik, bağlılık, empati ve iş stresi gibi değişkenlerin aracı ya da düzenleyici değişkenler olarak kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKTEPE, İ., & TOLAN, Ö. (2020). Bilinçli farkındalık: güncel bir gözdengeçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561.
- ALİ, A., & ZİLLİ, A. S. (2015). Quality of work life and ego-strength as a predictor of organizational commitment: A study of managerial personnel. *Management Studies and Economic Systems*, 1(3), 161-169.
- ATALAY, M., & ÇAKIREL, Y. (2022). Sağlık sektörü çalışanlarında iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 431-463.
- ATASOY, A., & YORGUN, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6(2), 71-88.
- AYDOĞMUŞ, C. (2023). Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: Duygusal zekânın aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1), 31-47.
- BEACH, M. C., ROTER, D., KORTUİS, P. T., EPSTEİN, R. M., SHARP, V., RATANAWONGSA, N., ... & SAHA, S. (2013). A multicenter study of physician mindfulness and health care quality. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 421-428.
- BENZO, R. P., KIRSCH, J. L., & NELSON, C. (2017). Compassion, mindfulness, and the happiness of healthcare workers. *Explore*, 13(3), 201-206.
- BIERNACKİ, P., & WALDORF, D. (1981). Snowball

- sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163.
- BLOCK, J., & KREMEN, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- BÖLÜKBAŞI, A., & YILDIRTAN, D. (2015). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.
- BRAYFIELD, A. H., & ROTHE, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- BROWN, K. W., & RYAN, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- BROWN, M. E., & TREVİÑO, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö., KARADENİZ, Ş., DEMİREL, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, Ankara
- CHAPMAN-CLARKE, M. (2017). Why mindfulness at work matters—the ‘reboot’ for emotional intelligence development. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(2), 1-4.
- CONGER, J. A., & KANUNGO, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- ÇAMKERTEN, S., TATAR, A., & SALTUKOĞLU, G. (2020). Sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin incelenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 257-265.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyetine verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- ÇETİN, Z. (2023). The role of organizational citizenship behaviour in the relationship between the dark triad and the intention to leave. *BMIJ*, 11 (3), 21-41.
- ÇETİNKAYA, A., & ÖZYÜREK, A. (2021). Okul öncesi dönem çocuklarda ego sağlamlığı veruhsal uyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(3), 147-163.
- DILLMAN, D.A. SMYTH, J.D. & CHRISTIAN, L.M. (2014). *Internet, Phone, Mail, And Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- DONALD, J. N., BRADSHAW, E. L., RYAN, R. M., BASARKOD, G., CIARROCHI, J., DUINEVELD, J. J., ... & SAHDRA, B. K. (2020). Mindfulness and its association with varied types of motivation: A systematic review and meta-analysis using self-determination theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1121-1138.
- DÜŞÜNCELİ, B., & DEMİREL, G. (2023). Ergenlerin sosyal medyaya yönelik tutumları ile bilinçli farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 347-364.
- ERİKSON, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1(1), 1-171.
- EROL, A., AKARCA, F., DEĞERLİ, V., SERT, E., DELİBAŞ, H., GÜLPEK, D., & METE, L. (2012). Acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu. *Klinik Psikiyatri*, 15(2), 103-110.
- FARHAN, S., & ATİF, T. (2022). Relationship of Ego Resilience, Perceived Social Support and Depression with Job Satisfaction of Working Women. *Pakistan Journal of Applied Psychology (PJAP)*, 2(1), 58-67.
- GOOD, D. J., LYDDY, C. J., GLOMB, T. M., BONO, J. E., BROWN, K. W., DUFFY, M. K., ... & LAZAR, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- GÖKKAYA, S., & TÜRKER, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- GÖZEN, E. (2020). İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 13-32.
- GÜDÜK, Ö., VURAL, A., & GÜDÜK, Ö. (2022). COVID-19 salgını döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumunu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 54-62.
- GÜL, N. (2022). Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2747-2762.
- HAFENBRACK, A. C., KİNİAS, Z., & BARSADE, S. G. (2014). Debiasing the mind through meditation: Mindfulness and the sunk-cost bias. *Psychological Science*, 25(2), 369-376.
- HAIR, J. F., BLACK, W.C., BABIN, B.J., ANDERSON, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- HÜLSHEGER, U. R., ALBERTS, H. J., FEINHOLDT, A.,

- & LANG, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310-325.
- JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C., & KLUGER, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17.
- JUDGE, T. A., THORESEN, C. J., BONO, J. E., & PATTON, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin, 127*(3), 376.
- JUN, J., OJEMENI, M. M., KALAMANI, R., TONG, J., & CRECELIUS, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International journal of nursing studies, 119*, 103933.
- KABAT-ZINN, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General hospital psychiatry, 4*(1), 33-47.
- KABAT-ZINN, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144–156.
- KARACAOĞLAN, B., & ŞAHİN, N. H. (2016). Bilgece farkındalık ve duygu düzenleme becerisinin iş tatminine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(4), 421-444.
- KARAIMAK, Ö. (2007). *Investigation of personal qualities contributing to psychological resilience among earthquake survivors: A model testing study*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KARASAR, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayınları, Ankara
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(3), 229-239.
- KÖRÜKCÜ, Ö., & KUKULU, K. (2015). Beden-zihin-ruh bütünlüğünü korumaya yönelik bir program: farkındalık temelli stres azaltma programı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 7*(1), 68-80.
- LADİKLİ, M. F., & ARSLAN, H. (2023). Kavramsal ve Kuramsal Olarak İş Doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi, 8*(2), 139-173.
- LAKE, B. (1985). Concept of ego strength in psychotherapy. *The British Journal of Psychiatry, 147*(5), 471-478.
- LİN, C. P., Tang, L. L., Chiu, Y. B., & Hsiao, C. Y. (2005). Testing a joint moderator of ego strength and ethical climate: A study of the process of peer reporting intentions in IT ethics. *Asia Pacific Management Review, 10*(2), 145-153.
- LUDWIG, D. S., & KABAT-ZINN, J. (2008). Mindfulness in medicine. *Jama, 300*(11), 1350-1352.
- MARKSTROM, C. A., SABINO, V. M., TURNER, B. J., & BERMAN, R. C. (1997). The psychosocial inventory of ego strengths: Development and validation of a new Eriksonian measure. *Journal of Youth and Adolescence, 26*, 705-732.
- MIAO, C., HUMPHREY, R. H., & QIAN, S. (2018). The relationship between emotional intelligence and trait mindfulness: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences, 135*, 101-107.
- MOSADEGHRAD, A. M. (2014). Factors influencing healthcare service quality. *International journal of health policy and management, 3*(2), 77.
- ORHANER, E., & MUTLU, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 4*(1), 74-93.
- ÖKSÜZ, Y., & YİĞİT, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 5*(1), 38-49.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(2), 43-70.
- ÖZTÜRK, A. T., & OKÇU, İ. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 6*(3), 210-234.
- ÖZYEŞİL, Z., ARSLAN, C., KESİCİ, Ş., & DENİZ, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim, 36*(160).
- POYRAZ, E., & CİLVEOĞLU, A. A. (2020). Tevazu bağlamında liderlik: Algılanan ego durumu ve etkin liderlik üzerine bir araştırma. *International Journal of Social and Economic Sciences, 10*(2), 128-141.
- SADRİ DAMİRCHİ, E., ZAKİBAKSH MOHAMMADİ, N., & BASİR AMİR, S. M. (2019). The role of thwarted belongingness, perceived burdensomeness, self-efficacy and ego strength in predicting suicidal ideation of nurses. *Health in emergencies and disasters quarterly, 4*(2), 85-92.
- SANDAY, L. A., & VENTER, M. A. (2012). How gaining knowledge and awareness of ego strength will assist teachers in understanding learners better. *Afri-*

ca *Education Review*, 9(1), 159-173.

SARACEL, N., TAŞSEVEN, Ö., & KAYNAK, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.

SCHLESİNGER, L. A., & ZORNİTSKY, J. (1991). Job satisfaction, service capability, and customer satisfaction: An examination of linkages and management implications. *People and Strategy*, 14(2), 141.

SCHUTTE, N. S., & MALOUFF, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116-1119.

SİNHA, V., & PRABHAT, R. K. (1993). Relationship between ego-strength and job- satisfaction. *Indian Journal of Psychometry & Education*. 24(2), 99-102.

SNIPES, R. L., OSWALD, S. L., LATOUR, M., & ARMENAKIS, A. A. (2005). The effects of specific job satisfaction facets on customer perceptions of service quality: an employee-level analysis. *Journal of business research*, 58(10), 1330-1339.

STRAUSS, C., GU, J., MONTERO-MARİN, J., WHITTINGTON, A., CHAPMAN, C., & KUYKEN, W. (2021). Reducing stress and promoting well-being in healthcare workers using mindfulness-based cognitive therapy for life. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(2), 100227.

TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S., VE ULLMAN, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.

TEKELİ, M. (2022). İş tatmininin üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisi: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel (Online)*, 5(3), 1216 - 1228.

TEKİNGÜNDÜZ, S., TOP, M., & SEÇKİN, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.

TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

TURGU, S., ÖZTORA, S., ÇAYLAN, A., & DAĞDEVİREN, H. N. (2018). Birinci basamakta hasta memnuniyeti ve hekim iş doyumunu ile ilişkisi. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 22(2), 78-91.

YAKUT, H. İ., KAPISIZ, S. G., DURUTUNA, S., & EVRAN, A. (2013). Sağlık alanında çalışma yaşamında tükenmişlik. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.

YENİHAN, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini

arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.

ZHANG, D., LEE, E. K., MAK, E. C., HO, C. Y., & WONG, S. Y. (2021). Mindfulness-based interventions: an overall review. *British Medical Bulletin*, 138(1), 41-57.

ZÜMBÜL, S. (2021). Bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi: Bir inceleme çalışması. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 155-194.