

PAPER DETAILS

TITLE: HASTANELERDE MONOTONLUK SORUNU VE ALINABILECEK ÖNLEMLER

AUTHORS: Ögrgörcü ÜSTÜN,Selçuk KARAGUL

PAGES: 60-72

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/153592>

HASTANELERDE MONOTONLUK SORUNU VE ALINABİLECEK ÖNLEMLER

Öğr.Gör.Burcu ÜSTÜN,Başkent Üniversitesi.Konya SHMYO
burcuustun@baskent.edu.tr

Doktora Öğrencisi Selçuk KARAGUL,Gazi Üniversitesi.Sağlık Kurumları İşletmeciliği
selcuk78@hotmail.com

ÖZET

Sağlık hizmetlerinin sunumunda temel hedef, daha kaliteli bir sağlık bakımı vermektir. Artan rekabet, sürekli değişen teknolojik ve ekonomik koşullar işletmelerin başarılı olmak için daha hızlı, daha esnek, daha girişimci ve daha yenilikçi olmasını gerektirmektedir. Günümüz değişim ve rekabet ortamında işletmeler için yaşamsal öneme sahip olan bu gereklilikleri yerine getirmenin yolu ise çalışanların yaratıcılıklarını destekleyen bir örgüt iklimi yapılandırmaktır. (Çekmecelioğlu,H.G., 2005:S.24) Bu da işletmelerin en önemli amaçlarından biri olan verimliliğin en etkili düzeye çıkması ve çalışanların işlerinde istekli ve motive olmuş bir şekilde çalışmalarını ile mümkündür.Ancak; yoğunlaşan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji, çalışanlar üzerindemonotonluk, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir.Monotonluk, iş stresini artırıcı ve organizasyonun sağlıklı faaliyeti açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Düşük çalışma performansı, işe devamlılık oranında düşüşler, tükenmişlik,duyarsızlaşma, çalışanlar genelinde artan hoşnutsuzluk ve azalan motivasyon, yetkin işgücünün de kaybolmasına yol açan iş bırakma oranındaki artışlar ve buna bağlı olarak oldukça maliyetli yeni işçi bulma ve eğitim faaliyetleri monotonluğun yarattığı iş stresinin ortaya çıkardığı olumsuz durumlara örnek olarak gösterilebilir.

Bu çalışmada; Ankara ve Konya’da bulunan bir üniversite hastanesinde görev yapan personelin monotonluk düzeyleri irdelenmiş ve monotonluk sorunununkaynağını belirleyerek soruna yönelik çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır

Anahtar Kelimeler: Monotonluk , Verimlilik,Performans, Duyarsızlaşma, Kişisel-Kurumsal Başarı

ABSTRACT

The main goal in presentation of helth services is to give high quality health care. This is also possible with maximum productivity and ambitious and high motivated employees in their jobs. However; intensified competition conditions and improved technology cause adverse results over employees like monotony and burnout syndrome. Monotony, raises an important threat that increasing job streess and in respect of vigorous operations of organization. Low working

performance, high absence rate, burnout syndrome, insensitivity, increasing popular discontent among employees and decreasing motivation, increase on quitting job rates that causes loss of professional labor and high cost recruiting and instruction activities might be shown as adverse situations which job stress causes that monotony creates.

In this article, monotony level of employees, who run for an university hospital which established in Ankara and Konya, is explicated and purposed to make solution proposes by identifying the reason of monotony problem.

Key Words: Monotony, productivity, performance, insensitivity, personal-enterprise success

1- GİRİŞ

Monotonluk iş görenler için bir şikâyet ve tatminsizlik kaynağıdır. Diğer bir anlatımla; iş görenlerin şikâyet ve tatminsizlikleri arttıkça, işten bıkkınlık, yorgunluk artacak, sonuç olarak da monotonluk ortaya çıkacaktır. Bu kapsamda araştırma öncelikle monotonluk konusunu içeren kuramsal bilgilere yer verilerek düzenlenmiştir..

İnsan ilişkilerinin daha önemli olduğu hastanelerde, iş yerindeki monotonluğu giderecek çeşitli yöntemler, öneriler geliştirerek, işgörenlerin verimliliğini artırma ve işten bıkkınlık duygusunu yok etme çabalarına ihtiyaç vardır. Bu noktadan hareketle çalışmada; hastanelerde çalışan personelin işlerinden duydukları monotonluk derecesini tespit etmek, eğer monotonluk varsa buna neden olan faktörleri belirlemek ve çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla Ankara ve Konya'daki bir üniversite hastanesinde alan araştırması yapılmıştır. Araştırmanın verileri; SPSS.20.0 paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Çalışmada Ki-Kare istatistik tekniği kullanılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına denir. Monotonluğun, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelere bağlı olarak insanların makinelerin kuklası olduğu modern medeniyetin bir sorunu olduğu söylenir. (GUPTA, S., 2015:s.2)

Monotonluk sorunu, ilk başta sanayide makineleşme karşısında aşırı işbölümü yaratması sonucunda ortaya çıkmıştır. Adam Smith'e göre iş bölümüne taraftar olmakla beraber, yaptığı eleştiride: "Basit ve rutin işlerde çalışan insanların iş yaparken fazlaca zihinsel çaba sarfetmelerine gerek yoktur. Çünkü teknoloji sayesinde birçok güçlükler ortadan kalkmıştır. Böylece insan işte yaratıcı gücünü kullanamaz ve yeteneklerinin çoğunu kaybeder duruma gelmiştir" (Smith.A, 1776:s.3). Belirli bir işteki düşük motivasyonla zihinsel yorgunluk etkisi hemen ortaya çıkar. (Gupta, S., 2015:s.2)

Birinci Sanayi Devrimi sıralarında, Adam Smith'den başka Buret, Sismondi ve Fourier de işbölümünün kötü etkilerini incelemişlerdir. Makinelerin bütün düşünsel davranışları yok edeceğini iddia etmişler, tek bir kişinin, bir iş üzerinde düşünerek duygularını kattığı ve bitirip tamamladığı eski sanatkarlar devrinin özlemini çekmişlerdir. (Gupta, S., 2015:s.2)

Monotonlukla ilgili çalışmalar, her zaman her ülkede yapılmış olmakla beraber, özellikle İngiltere’de 2. Dünya Savaşından sonra araştırmacılar tarafından devam ettirilmiştir. Bu çerçevede; monotonluğun nedenleri çeşitli yönlerden incelenmiş ve temel sebepler olarak İşin özellikleri, İşçinin monotonluğa karşı duyarlılığı, İşyerinin manevi ortamı, İşçinin psikolojik durumu tespit edilmiştir. (Özbaydar, S.,1968:s.44) Buna paralel monotonluğun giderilmesiyle ilgili alınabilecek önlemlerle ilgili olarak ise ; başta işi genişletme (job enlargement), iş değiştirme (iş rotasyonu), işin yapılma süratini değiştirme, müzikten yararlanma, dinlenme sürelerini programlı bir şekilde ayarlama, çalışma saatlerini kısaltma , işi tamamlama duygusu monotonluğun giderilmesinde önemli bir yer teşkil ettiği tespit edilmiştir. (Strauss, G.,1961:s.46),

Günümüzde yaşanan toplumsal ve ekonomik dönüşüm süreci, bilim araştırma-teknoloji üretiminden, her düzeydeki bilginin kullanımına kadar nitelikli insan kaynaklarını gerektirmektedir. Bu nedenle insan kaynağının heba edilmemesi gerekliliği karşısında monotonluk gibi sorunların önlenmesi adına yöneticilerin daha duyarlı olması gerekmektedir. Günümüzde örgütler, belirledikleri hedeflere ulaşabilmek amacıyla çeşitli üretim faktörlerine gereksinim duymaktadırlar. Bu faktörler içinde en önemli olanı ve kuşkusuz en zor denetim altına alınanı emek faktörüdür. İnsan emeği, diğer üretim faktörleriyle birleşerek işletmenin amaçlarına katkıda bulunur. İş yaşamının kritik ve kaotik bir görünüm arz ettiği sanayi-ötesi çağda, çalışana iş ortamını ve çalışmayı benimsetmek ve bu doğrultuda örgütsel performansı arttırmaya çalışmak yöneticiler açısından en öncelikli konular arasındadır (Sapancalı, 1993: s. 55).

Sonuç olarak; Güç işler, iş görenin göz önünde yaptığı işin önemini yüceltmekte ve monotonluğu ortadan kaldırmaktadır (Örücü, 2003: sayı 70). İşçilerin kişisel özelliklerine göre de monotonluk duygusu değişmektedir. Birbirleriyle tamlaşan, işbirliği ve neşe içinde işlerini yapan, birbirinin dertlerini dinleyip, üzüntülerini, sevinçlerini paylaşan personel arasında en monoton işin bile monotonluk duygusuna engel olacağı; iş genişletmenin uzmanlaşmanın zararlarını azaltacağı, yöneticilerin işçileri değişik işlerde çalıştırma yoluna gitmeleri, iş süratini değiştirilmeleri, dinlenme sürelerinin programlı bir şekilde ayarlanması, iş görene iş yerinde yönetsel kararlara katılma olanağının sağlanması, iş görenin kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolünün artırılması ve işinden daha yüksek doyum duymasının monotonluğun önlenmesinde etkili olacağı görüşü benimsenmiştir. (Friedman, 1955: s.140)

3. MONOTONLUĞUN NEDENLERİ

Monotonluğun nedenlerini çeşitli yönlerden incelemek mümkündür. Burada dört ana neden üzerinde durulacaktır. Bunlar;

- a) İşin özellikleri
- b) İşçinin monotonluğa karşı duyarlılığı
- c) İşyerinin manevi ortamı
- d) İşçinin psikolojik durumu

a) İşin özellikleri: İşleri özelliklerine göre, otomatik, yarı otomatik ve otomatik olmayan işler diye üç gruba ayırabiliriz. Ayrıca yine özellikleri gereği bazı işler daha çok dikkat gerektirdikleri halde, diğer bazıları ise, daha az dikkat gerektirir. Herhangi bir iş, bu ayrımlardan birkaç özelliği birden içerebilir. (Özbaydar, 1968: s.44)

Devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve daha monotondur. Bunun nedeni aklın tam olarak işle meşgul olmamasındandır. İşlerin karmaşıklığı veya güçlüğü monotonluğu büyük ölçüde azaltan bir husustur. Kanada İstatistik Dairesine göre en fazla rağbette olan işlerden birisi de yapılan yanlışları düzelterlerin yaptıkları işler olduğudur. Bu rağbetin nedeni; yapılan işin güç olmasıdır. Güç işler, iş görenin göz önünde yaptığı işin önemini yüceltmekte ve monotonluğu ortadan kaldırmaktadır. (Eren, 1998: s.189)

İş sürekli bir ritme bağlı, basit, az dikkat isteyen ve otomatik bir niteliğe sahipse, iş görenin hayal kurma, konuşma olanağı vardır. Bu monotonluğu giderici bir rol oynar. (Eren, 1998: s.197)

b)İşçinin monotonluğa karşı duyarlılığı: İşçilerin kişisel özelliklerine göre de monotonluk duygusu değişmektedir.

İşçiler zekâ düzeylerine göre az zeki olanlar, çok zeki olanlar diye ayrıldığında, monoton işler az zeki olanlara uygun gelmektedir. Zekâ puanları arttıkça güç işlerden daha çok zevk, kolay işlerden ise bıkkınlık duyulduğu ve monotonluğa karşı duyarlılığın arttığı görülmektedir.

c)İşyerinin manevi ortamı: Monotonluk duygusunun ortaya çıkmasında işyerinin manevi ortamının da büyük rolü vardır. May Smith, birbirleriyle tamlaşan, işbirliği eden, neşe içinde işlerini yapan, birbirinin dertlerini dinleyip, üzüntülerini, sevinçlerini paylaşan personel arasında en monoton işin bile monotonluk duygusuna engel olacağını öne sürmektedir.

d)İşçinin psikolojik durumu: Bir işin monotonluğu, işçinin psikolojik durumuna göre değişir. İşin iş görene sevimli gelmesi, zevk vermesi ya da monoton ve sıkıcı gelmesi, kişiye, yere ve zamana göre değişen duygusal hayatın dinamizmine önemli ölçüde bağlıdır.

4. MONOTONLUĞUN GİDERİLMESİ İÇİN ALINABİLECEK ÖNLEMLER

a)İş Genişletme (JobEnlargement): İş genişletme, bir iş görenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine onun birkaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelir. Bu nedenle iş genişletme uzmanlaşmanın yararlarını azaltır, sıkıncalarını ortadan kaldırır. Ve monotonluğu önemli ölçüde azaltır.

b)İş Değiştirme (İş Rotasyonu): İşlerin son derece özelleşmesi sonucu ortaya çıkan monotonluğu bir dereceye kadar azaltmak için yöneticiler işçileri değişik işlerde çalıştırma yoluna gitmektedirler. Bu tür uygulama sonucu çeşitli işlerde çalışan işçiler monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansına sahip olmaktadır. Ayrıca bir işçi çeşitli işleri yapmayı öğrendiğinden işlerin aksaması bir dereceye kadar önlenmiş olmaktadır.

İş değiştirme, hastanelerde; ön büro bölümünde çalışan bir personelin, gerektiğinde faturalandırma ya da anlaşmalı kurumlarla iş yapabilme yeteneğine sahip olması gibi bir anlam taşımaktadır.

c)İşin Yapılma Süratini Değiştirme: Monotonluğun önlenmesinde iş süratini düzenlenmesi de dikkatle ele alınmalıdır. Eğer işçi arzu ettiği durumlarda iş süratini kendisi ayarlama şansına sahip ise, bu durum onda robot olmadığı fakat kendisine insan gözüyle bakıldığı hissini, yaratır. İş ona çok daha çekici gelecek ve kendine olan güvenini arttıracaktır.

İşte, monotonluğun giderilmesi ve önlenmesinde iş süratini değiştirilmesi çeşitli işlere ve bu işleri yapan kişilere göre özellikler göstermektedir. (Strauss, G., 1961: s.46)

d)Müzikten Yararlanma: Monotonluğun önlenmesinde önemli olan etmenlerden biride “ruhun gıdası” diye de nitelendirebileceğimiz müziktir. Günümüzde birçok şirket, çalışma esnasında ortaya çıkan yorgunluğu ve işin rutinliğini ortadan kaldırmak için personele müzik dinletme yolunu seçmektedirler. Böylece çalışanların, yaptıkları işlerde daha verimli olduğu gözlemlenmiştir.

e)Dinlenme Sürelerini Programlı Bir Şekilde Ayarlama: Monotonluğun önlenmesinde dinlenme sürelerinin moral ve verimliliği artırıcı niteliğe sahip olduğu görülmüştür. Dinlenme sürelerinin programlı bir şekilde ayarlanmasının birçok yararı vardır. Bunlar:

- Fiziki yorgunluğun etkisini azaltır.
- İşte değişiklik sağlayarak monotonluğu giderir.
- Sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlar, çalışanlar arasındaki iş arkadaşlığını güçlendirir.

Yapılan araştırmalar ayrıca en yaralı dinlenme sürelerinin verimin düşmeye başladığı zamanlarda verilenler olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Programlı dinlenme sürelerinin bulunmadığı çalışma çerçevesinde iş görenler ya işini yavaşlatarak veya tuvalete giderek bir süre dinlenme olanağı elde etmeye çalışır. Bu sebeplerle, işin niteliğine göre dinlenme sürelerinin programlanması gereklidir.

f)Çalışma Saatlerini Kısaltma: Monotonluğun önlenmesinde dikkate alınması gereken diğer önemli bir husus günlük çalışma süresinin iyi bir biçimde belirlenmesidir. Kimi zaman çalışma süreleri uzatılarak, kimi zamanda kısaltarak verimliliği arttırmak mümkündür.

Çalışma saatlerinin uzatılması bir dereceye kadar verimliliği arttırmakta fakat ortaya birçok sorunlar çıkmaktadır. Çalışma saatlerinin saptanmasında iş görenlerin cinsiyetleri, nitelikleri, farklı çalışma koşulları ve işlerin özellikleri dikkate alınmalıdır. Önemli olan sadece çalışma sürelerini kısaltmakla verimin artacağı ve çalışma çerçevesinde dayanışmanın, huzurun sağlanacağını düşünülmemesidir. Süre kısaltılırken iş görenleri güdüleyecek tedbirlerin de alınması zorunludur.

g)İşi Tamamlama Duygusu Yaratma: İşi tamamlama duygusunun yaratılması da monotonluğun giderilmesinde önemli bir yer teşkil eder. İş görenlerin işi tamamlama duygusuna ihtiyaç duymasının çeşitli psikolojik nedenleri vardır. (Friedman, G.,1955: s.140)

- İnsanlar belirli amaçlar için çalışmak isterler.
- Amaçlara eriştiklerinde tatmin olurlar ve erişemedikleri zaman tatminsizlik duyarlar.
- Amaçlarına ulaşmada ne kadar gelişme sağladıklarını bilmek isterler.

Günlük hayatımızda da, tamamlama hissi çok önemlidir. Yapmamız gereken iki ödevden birini tamamladığımızda rahat bir nefes alır ve ikincisine büyük bir istekle başlarız, çünkü birincisini tamamladığımız için kendimize güven duygusu oluşmuştur.

h)Karara Katılma Olanaklarının Verilmesi: İş görene iş yerinde yönetsel kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde, kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolü artacak işinden daha yüksek doyum duyacak ve monotonluk duygusu azalacaktır.

İş gören grup halinde karar verme sürecine katıldığı ölçüde kendisi de önerilerde bulunduğu takdirde, işine bağlanacak ve işletmenin sorunları ile daha yakından ilgilenecek elinden gelen kolaylığı gösterecektir. Kendisini işletmenin bir parçası olarak görecektir, grup içinde alınan kararlara karşı gelenlerle mücadele edecektir.

5.1. ARAŞTIRMA METODOLOJİ

Türkiye’de ve Dünyada ekonominin hayat damarından birisi olan sağlık sektöründe yapılan bu araştırmanın temel amacı “hastanelerde çalışan idari personel ve sağlık çalışanları açısından monotonluğa neden olan etkenlerin tespit edilmesidir”.

5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmamızın ana kütesini Ankara ve Konya’da bulunan bir üniversite hastanesi oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan hastanelerde çalışan personele anket tekniği uygulanmıştır. Anket; 22 sorudan oluşan standart bir anket formu aracılığıyla cevaplayıcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmakta olup ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular, ikinci bölümde ise; monotonluk nedenlerine, çözümlerine yönelik sorular bulunmaktadır. Veriler % analizi ve Ki-kare analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında Ankara ve Konya’da bulunan iki hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerde toplam 900 kişi çalışmaktadır. Anketlerin uygulanmasında basit tesadüfi örneklem metodu uygulanmış, gönüllük esasına göre çalışanların anketi doldurması istenmiştir. Bir hafta süreyle yapılan uygulama sonucunda anket 114 kişiye uygulanmış ve anketlerin tamamında geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşü sağlanan anketlerin ana kütleyle temsil gücü bulunmaktadır.

6. ARAŞTIRMANIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Çalışmanın bu kısmında örnekleme ilişkin demografik özellikler değerlendirilecektir.

Araştırmaya katılanların Araştırmaya katılanların %8,8’i 41 yaşın üzerindedir. 31-40 yaş aralığında olanların oranı %44,7, 21-30 yaş aralığında olanların oranı %43,9 ve 20 yaşın altında olanların oranı %2,6 şeklindedir. Hastane personelinin 31-40 yaş grubu ile (%44,7) 21-30 yaş grubunda (%43,9) toplandığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların %57,9’u kadınlardan ve %42,1’i erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %57,9’u evli ve %42,1’i bekârlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %3,5’i ilköğretim mezunlarından, %34,2’si lise mezunlarından, %51,8’i lisans mezunlarından, %5,3’ü lisansüstü mezunlarından ve %5,3’ü doktora mezunlarından oluşmaktadır.

FREKANS DAĞILIMI

Tablo 1

	Sayı	Yüzde
--	------	-------

Yaş	20'den az	3	2,6
	21-30 yaş	50	43,9
	31-40 yaş	51	44,7
	41'in üzerinde	10	8,8
	Toplam	114	100,0
Cinsiyet	Kadın	66	57,9
	Erkek	48	42,1
	Toplam	114	100,0
Medeni Durum	Evli	66	57,9
	Bekar	48	42,1
	Toplam	114	100,0
Öğrenim durumu	İlkokul	1	0,9
	Ortaokul	3	2,6
	Lise	39	34,2
	Lisans	59	51,8
	Yüksek Lisans	6	5,3
	Doktora	6	5,3
	Toplam	114	100,0

Tablo 2

		Sayı	Yüzde
Kaç yıldır bu iş yerinde çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	9	7,9
	1-5 yıl	39	34,2
	6-11 yıl	29	25,4
	12 yıldan fazla	37	32,5
	Toplam	114	100,0
Çalıştığınız işi tercih etme sebebiniz?	Yüksek gelir	2	1,8
	Sosyal statü	16	14,0
	Mecburiyet	60	52,6
	İlgi alanım	36	31,6
	Toplam	114	100,0
Yapmış olduğunuz iş için;	Özel bir eğitim aldım	58	50,9
	Özel bir eğitime gerek yok	16	14,0
	Kısa süreli eğitim aldım	40	35,1
	Toplam	114	100,0
İşinizle ilgili olarak yönetime öneride bulunuyor musunuz?	Sık sık öneride bulunurum	7	6,1
	Hiçbir öneride bulunmam	38	33,3
	Bazen öneride bulunurum	69	60,5
	Toplam	114	100,0

Aynı işi yapan iş arkadaşlarınızla ilişkileriniz;	İşbirliği yaparak çalışıyoruz	92	80,7
	Herkes kendi beklentileri ve çıkarları doğrultusunda çalışıyor	18	15,8
	İş birliği yapma isteği var fakat üst yönetimin izni yok	4	3,5
	Toplam	114	100,0

Tablo 3

		Sayı	Yüzde
Aile ortamınızdaki sorunlar işyerinizdeki çalışmalara yansıyor mu?	Her zaman yansıyor	2	1,8
	Büyük sorunlar olmadığı sürece	47	41,2
	Asla aile ortamındaki sorunları işime yansıtmam	65	57,0
	Toplam	114	100,0
İşyerinizde siz olmadığında;	İşler tamamen durur	4	3,5
	İşlerde hatalar oluşur	26	22,8
	Benim işimi diğer çalışma arkadaşlarım yapabilir	84	73,7
	Toplam	114	100,0
Çalışma esnasında genellikle;	Hayal kurarım	0	0,0
	Kendimi tamamen işime veririm	94	82,5
	İş arkadaşlarımla konuşurum	20	17,5
	Toplam	114	100,0
Örgüt içinde;	Devamlı aynı bölümlerde çalışıyorum	78	68,4
	Zaman zaman başka birimlerde de çalışıyorum	27	23,7
	Sürekli değişik bölümlerde çalışıyorum	9	7,9
	Toplam	114	100,0
Yapmış olduğunuz işin niteliği nasıldır?	Basit ve uzmanlık gerektirmez	10	8,8
	Deneyim gerektirir	62	54,4
	Teknik bilgi içerisi ve uzmanlık ister	42	36,8
	Toplam	114	100,0

Tablo 4

		Sayı	Yüzde
İşyerinizde size verilen dinlenme süreleri;	Yeterli ve programlı	46	40,4
	Yeterli değil	53	46,5

	Yeterli ama programsız	15	13,2
	Toplam	114	100,0
Günlük çalışma süreleriniz ne kadardır?	6 saatten az	1	0,9
	6-8 saat	61	53,5
	9-11 saat	28	24,6
	12 saatten fazla	24	21,1
	Toplam	114	100,0
İşyerinize ait sosyal tesisler var mı?	Sosyal tesis yok	95	83,3
	Yeteri kadar sosyal tesis yok	12	10,5
	Sosyal tesisler var	7	6,1
	Toplam	114	100,0
İşyerinizin fiziksel şartları;	Çok kötü	16	14,0
	Mükemmel	2	1,8
	Standart	96	84,2
	Toplam	114	100,0
Size verilen işi kısa zamanda ve iyi bir şekilde tamamladığınızda;	Maaşım artabilir	3	2,6
	Terfi edebilirim	2	1,8
	İkramiye alabilirim	1	0,9
	Hiçbiri	108	94,7
	Toplam	114	100,0
Çalışma sürenizi ve şeklini değiştirebiliyor musunuz?	Değiştiriyorum	8	7,0
	Kendi hazırladığım programa göre değiştirebiliyorum	11	9,6
	Üst yönetimin emirleri ve hazırlanan yönetmelik doğrultusunda değiştiriliyor	38	33,3
	Değiştiremiyorum	57	50,0
	Toplam	114	100,0

Tablo 5

		Sayı	Yüzde
Yöneticiniz	Profesyonel Yönetici	54	47,4
	Doktor / Hemşire vb.	60	52,6
	Toplam	114	100,0
İş yerinizde monotonluk sorunu yaşadığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	73	64,0
	Hayır	41	36,0
	Toplam	114	100,0

Kİ-KARE ANALİZLERİ

Ho: Yönetime öneride bulunma ile iş arkadaşlarıyla ilişkiler arasında bağlantı yoktur.

H₁: Yönetime öneride bulunma ile iş arkadaşlarıyla ilişkiler arasında bağlantı vardır.

		Aynı işi yapan iş arkadaşlarınızla ilişkileriniz;							
		İşbirliği yaparak çalışıyoruz		Herkes kendi beklentileri ve çıkarları doğrultusunda çalışıyor		İş birliği yapma isteği var fakat üst yönetimin izni yok		Toplam	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşinizle ilgili olarak yönetime öneride bulunuyor musunuz?	Sık sık öneride bulunurum	7	100,0	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	Hiçbir öneride bulunmam	32	84,2	3	7,9	3	7,9	38	100,0
	Bazen öneride bulunurum	53	76,8	15	21,7	1	1,4	69	100,0
	Toplam	92	80,7	18	15,8	4	3,5	114	100,0

Hücrelerdeki sayı yetersizliğinden dolayı istatistiksel analiz yapılamamıştır.

*Hücrelerdeki sayı yetersizliğinden dolayı istatistiksel analiz yapılamamıştır.

H₀: Verilen dinlenme süreleri ile günlük çalışma süreleri arasında bağlantı yoktur.

H₁: Verilen dinlenme süreleri ile günlük çalışma süreleri arasında bağlantı vardır.

		Günlük çalışma süreleriniz ne kadardır?							
		6-8 saat		9-11 saat		12 saatten fazla		Toplam	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşyerinizde size verilen dinlenme süreleri;	Yeterli ve programlı	29	63,0	13	28,3	4	8,7	46	100,0
	Yeterli değil	23	43,4	13	24,5	17	32,1	53	100,0
	Yeterli ama programsız	10	66,7	2	13,3	3	20,0	15	100,0
	Toplam	62	54,4	28	24,6	24	21,1	114	100,0

Ki-kare=9,656 **p=0,047** df=4

Günlük çalışma süreleri ile iş yerinde verilen dinlenme süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede bağımlılık görülmektedir ($p < 0.05$). Günlük çalışma saati 6-8 saat (%63) olan bireylerin diğer çalışma saatlerine sahip bireylere göre anlamlı derecede daha yüksek oranla dinlenme sürelerini yeterli bulmaktadır.

H₀: Yönetime öneride bulunma ile iş rotasyonu arasında bağlantı yoktur.

H₁: Yönetime öneride bulunma ile iş rotasyonu arasında bağlantı vardır.

		Örgüt içinde;							
		Devamlı aynı bölümlerde çalışıyorum		Zaman zaman başka birimlerde de çalışıyorum		Sürekli değişik bölümlerde çalışıyorum		Toplam	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşinizle ilgili olarak yönetime öneride bulunuyor musunuz?	Sık sık öneride bulunurum	5	6,4	2	7,4	0	0,0	7	6,1
	Hiçbir öneride bulunmam	24	30,8	11	40,7	3	33,3	38	33,3
	Bazen öneride bulunurum	49	62,8	14	51,9	6	66,7	69	60,5
	Toplam	78	100,0	27	100,0	9	100,0	114	100,0
Hücrelerdeki sayı yetersizliğinden dolayı istatistiksel analiz yapılamamıştır.									

*Hücrelerdeki sayı yetersizliğinden dolayı istatistiksel analiz yapılamamıştır.

Ho: Yönetici ile iş monotonluğu arasında bağlantı yoktur.

H1: Yönetici ile iş monotonluğu arasında bağlantı vardır.

		İş yerinizde monotonluk sorunu yaşadığınızı düşünüyor musunuz?					
		Evet		Hayır		Toplam	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Yöneticiniz	Profesyonel Yönetici	28	38,4	26	63,4	54	47,4
	Doktor / Hemşire vb.	45	61,6	15	36,6	60	52,6
	Toplam	73	100,0	41	100,0	114	100,0
Ki-kare=5,646 p=0,017df=1							

Yönetici ile iş yerini monoton bulma/bulmama grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede bağımlılık görülmektedir ($p < 0.05$). İş yerinde monotonluk sorunu yaşamadığını belirten bireylerin (%63,4) yaşadığını belirten bireylere göre (%38,4) anlamlı derecede daha yüksek oranla profesyonel yöneticiye sahip olduğu görülmektedir. İş yerinde monotonluk sorunu yaşamadığını belirten bireylerin (%36,6) yaşadığını belirten bireylere göre (%61,6) anlamlı derecede daha düşük oranla yöneticisinin doktor/hemşire vb. olduğu görülmektedir. Anlaşıyor ki profesyonel yöneticiye sahip bireyler daha düşük oranla işlerinin monoton olduğunu düşünmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. (Erdoğan, 1997: 376). Motive olmuş, işlerinden beklediklerini elde eden bireyler faaliyetleri sonucu iç huzuru ve çalışma zevki tadardılar.

(Şimşek vd, 2001: 138-139). Araştırma verilerinin analizi incelendiğinde; çalışanların çoğunun 1-5 yıl arasında veya 5 yıldan fazla aynı hastanede faaliyette bulunduğu gözlemlenmiştir.

İş tercihinde hastanelerde çalışanların büyük bir kısmının ilgi alanı olduğundan bu işi tercih ettikleri anlaşılmıştır. Yapmış oldukları iş için özel bir eğitim alanların oranı yüksektir.

Genellikle iş niteliği bakımından deneyim gerektiren işlerde çalışılmaktadır.

İş birliği yaparak çalışanların, çalıştıkları işte yönetime öneri verme oranları yüksektir. Bunun sonucunda da monotonluk giderilmiş olmaktadır. Çünkü yönetime fikirleriyle, önerileriyle katılan insanlar ve aynı zamanda iş birliği yaparak çalışanlar monotonluktan uzaklaşmış olmaktadır.

Verilen dinlenme süreleri yeterli ve programlı olarak çalışan personel çoğunlukta olduğundan monotonluk oranı azdır. Genellikle 9-11 saat arası çalışanlar dinlenme sürelerini yeterli ve programlı bulmaktadırlar. Günlük çalışma süreleri fazla olmasına rağmen programlı bir şekilde hareket edildiğinden sorunlar çözümlenmiş olmaktadır. Personelin verimliliğini artırmak için ergonomik ve sağlıklı koşullarda çalışmaya önem verilmelidir (Şafak, 1997).

Hastanelerde çalışanların çoğu işlerinin deneyim gerektirdiğini söylemektedirler. Bunlar genellikle çalışma süreleri 9-11 saat arasında olan personeldir. Bir işin basit olmaması yani deneyim gerektirmesi monotonluğu giderici bir faktördür. Çünkü güç ve karmaşık işler monotonluğu azaltır. Ayrıca çalışma süreleri fazla olan personel uzmanlık ve deneyim gerektiren işlerde çalıştırılmaktadırlar. Fiziksel ve ruhsal sağlığı tehlikede olan bir iş görenin örgüte faydalı olması beklenemez. (Kaplan Ç., Tokmak C., Türkmen F., 2011:s.52)

İşletme içerisinde zaman zaman başka birimlerde çalışanların yönetime daha fazla öneride bulunduğu gözlemlenmiştir. Kararlara katılma olanağının verilerek, monotonluk sorununun çıkmasına karşı önlemlerden biri alınmış olmaktadır.

Bazı çalışanların deneyim gerektiren bir işte çalıştıkları halde çalışma sürelerini ve şeklini değiştiremedikleri ve üst yönetimin emirlerine göre hareket etmek zorunda oldukları belirlenmiştir. Bunun sonucunda da bıkkınlık ortaya çıkmaktadır. Çünkü kendi hazırladığı programa göre işin şeklini-süresini değiştirebilen çalışanların kendine güveni gelecek ve iş onlara daha da çekici gelmeye başlayacaktır.

Araştırma analizi sonucunda: Genelde profesyonel yöneticiler tarafından yönetilen hastanelerde, personelin işten sıkılmasını engelleyecek faaliyetlerde bulunulması ve karara katılma olanaklarının verilmesi sayesinde personeldeki monotonluk derecesinin daha az olduğu gözlenmiştir.

KAYNAKÇA:

Çekmecelioğlu, H.G. (2005) Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2

Eren E. (1998) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul

Friedman G. (1955) Industrial Society, London

Friedman G. (1960) Anatomy of Work

Gupta, S. (2015) International Journal for Research in Management, Sayı:4

Kaplan Ç., Tokmak C. ve Türkmen F. (2011), İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, sayı 1/2011, 49-68, 10.09.2015 tarihinde <http://isarder.org/isardercom/2011vol3no1/c33.pdf> adresinden alınmıştır.

Örücü, E. Mevzuat Dergisi, sayı:70, 2003)

Özbaydar S. (1968) İş Psikolojisi, İstanbul

Sapancalı, F. (1993) Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, Verimlilik Dergisi

Smith.A. (1776) Ulusların Zenginliği

Strauss G. (1961) Personel, The Human Problems of Management

Şafak Ş. (1997). Kurumlarda Ev İdaresi. Damla Matbaacılık Yayıncılık. Ankara