

Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmini Düzeyinin İncelenmesi*

Özay ÇELEN** Cesim DEMİR***
Abdulkadir TEKE**** Mevlüt KARADAĞ**
Hüseyin ABUHANOĞLU*****

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan sağlık teknisyen/teknikerlerinin (röntgen, laboratuvar, cerrahi, anestezi teknisyeni/teknikeri gibi) iş tatmini düzeyinin belirlenmesidir. Çalışma, GATF Eğitim Hastanesi'nde görev yapan 139 teknisyen/tekniker üzerinde yapılmıştır. Sağlık teknisyenlerinin/teknikerlerinin iş tatmini düzeyi ile ilgili bilgiler "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, tatmin düzeyinin orta düzeyde ($\bar{x}=3.16$) olduğu görülmektedir. Teknisyen/teknikerlerin iş tatmin düzeylerinin, hastanede çalışma süresi, branş grubu ve statüye göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Sağlık Teknisyeni

Investigating the Job Satisfaction Level of Health Technicians Working in Gulhane Military Medical Faculty Training Hospital

ABSTRACT

The Purpose of this study is to investigate the job satisfaction level of health technicians working in Gulhane Military Medical Faculty Training Hospital. The population of the research involves totally 139 health technician working in Gulhane

* Bu makale 19.02.2010 tarihinde dergiye gönderilmiş, 03.03.2011 tarihinde yayınlanmak üzere kabul edilmiştir.

** Uzm., Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı

*** Prof.Dr., Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı

**** Doç.Dr., Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı

***** Yüksek Lisans Öğrencisi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı

Military Medical Faculty Training Hospital. The information concerning the job satisfaction level of health technicians was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale. As a result of evaluations, moderate job satisfaction level was determined ($\bar{x}=3.16$) in health technicians. In conclusion, this study found significant differences between job satisfaction of health technicians and working period in the hospital, branch, and status.

Keywords: Job Satisfaction, Health Technician

I. GİRİŞ

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Bu genellikle iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Eğer bu tutumlar olumlu ise çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek, eğer olumsuz ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür (Özkalp 2005).

İş tatmini, “çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, olumlu ya da olumsuz düşünceleri” (Schermerhorn 2005) şeklindeki tanımlamaların yanında olumlu bir bakış açısıyla, “kişilerin işleri hakkındaki olumlu davranışları, özellikle de iş ile ilgili memnuniyet ve doyumunu” (Phatak et al. 2005) şeklinde de ifade edilmektedir.

Bir işin özelliklerini temsil eden çok önemli beş boyut tanımlanmıştır: İşin kendisi, Ücret, Yükselme fırsatları, Yönetim tarzı ve İş arkadaşları (Luthans 2005).

Araştırmalar, aksi sonuçlar da olmakla birlikte, genellikle kişisel özellikler açısından sağlık personelinin iş tatmininin farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir (Erigüç 2000).

İş tatmininin düşmesi, yükseltilmesine nazaran daha hızlı olduğundan, iş tatmini dinamiktir. Çalışanların ihtiyaçları aniden değişiklik gösterdiği için, yöneticiler yüksek iş tatminini sağlayan bir ortamı hemen sağlayamazlar ve onu öteleyebilirler. Bunu sağlayabilmek için yöneticilerin çalışan davranışlarına haftadan haftaya, aydan aya, yıldan yıla dikkat etmesi gerekmektedir (Newstrom ve Davis 1997) Uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu, hizmetlerin yoğun çabayı gerektirdiği emek-yoğun örgütler olan hastanelerde çalışanların işe yönelik davranışlarının daha da yakından takip edilmesi önemlidir. Bununla birlikte, işe yönelik davranışları ifade eden iş tatmini çalışmalarının çoğunlukla hekim ve

hemşireler üzerinde yapılmış olması, sağlık personeli içinde önemli bir yere sahip sağlık teknisyenleri üzerinde yapılmış çalışmaların sınırlı olması bu çalışmanın önemli yanların birisini oluşturmaktadır.

Tıbbi (Sağlık) teknisyenleri/teknikerleri Sağlık Meslek Lisesi/Sağlık Meslek Yüksekokulu mezunu olup, branşlarında çalışabilmeleri için gerekli kursları görmüş, bilgi ve beceri kazanmış yardımcı sağlık personelidir (Sağlık Bakanlığı 1983).

Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde sağlık teknisyenleri iki şekilde istihdam edilmektedir. Birincisi, sağlık astsubayı olarak görev yapanlarda sicil durumuna göre seçilen personele belirli branşlarda (röntgen, cerrahi, anestezi gibi) "Teknisyen Astsubay Kursu" verilmek suretiyle, bu personelin astsubay statüsünde sağlık teknisyeni olarak istihdam edilmesi şeklindedir. İkincisi, Türk Silahlı Kuvvetlerince, Sağlık Meslek Lisesi/Sağlık Meslek Yüksekokulu mezunlarından temin edilen ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre sivil memur statüsünde istihdam edilen sağlık teknisyen/teknikerleri şeklindedir.

Bu çalışma ile, GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan sağlık teknisyen/teknikerlerinin (röntgen, laboratuvar, cerrahi, anestezi teknisyeni/teknikeri gibi) iş tatmini düzeyinin belirlenmesi ve iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan 308 sağlık teknisyeni (röntgen, diş, laboratuvar, anestezi vs.) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma evreninden 38 çalışana izin, istirahat, görevlendirme gibi nedenlerle ulaşılamamış, ulaşılan 270 çalışandan 146'sından veri elde edilmiştir (Dönüş oranı %54). 7 anket eksik doldurulduğundan araştırma dışı bırakılmış, kalan 139 çalışan araştırma kapsamını oluşturmuştur.

2.2. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde sağlık teknisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan 20 soruluk Minnesota İş Tatmin Ölçeği bulunmaktadır.

Çalışanların iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen ölçeklerden biri olan Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin özgün versiyonu 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe versiyonu için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır (Tözün vd., 2008) Ölçek, 5'li likert tipi (1=hiç memnun değilim, 5=çok memnunum) bir ölçektir. Puan ortalaması 1.0 ile 5,0 arasında değişen bir değer olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin değerlendirilmesinde, % 25 ve altı düşük, % 26-%74 arası orta, % 75 ve üzeri yüksek iş tatmini olarak kabul edilmektedir (Sevim ve İşcan, 2005). Buna göre, ortalama puanın 2.0 ve altı düşük, 2.01-3.99 orta, 4.0 ve üzeri yüksek iş tatmini olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin yurt içinde yapılan bazı araştırmalarda iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısının 0.90-0.91, yurt dışında yapılan bazı araştırmalarda ise, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısının 0.82-0.92 arasında değiştiği bulunmuştur (Şanlı ve Akbaş, 2009). Bu çalışmada iç tutarlılık Cronbach Alpha değeri 0.94 olarak hesaplanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için SPSS for Windows Ver. 15.0 (SPSS Inc., IL. USA) ve NCSS 2007 (NCSS Inc., Utah, USA) kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ortalama \pm standart sapma ve yüzde(%) şeklinde gösterilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluk testleri "Kolmogorov-Smirnov Test" ile yapılmıştır. Veriler parametrik test varsayımlarını yerine getirdiğinden çalışma grupları arasındaki farklılıkları bulabilmek amacıyla, parametrik testler olan "One-way Anova Testi" ve "t Testi" kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda fark bulunduğunda, farklılık kaynağı "Bonferroni" ileri düzey testi ile araştırılmıştır. Çalışmanın tamamında yanılma düzeyi olarak $\alpha=0.05$ kabul edilmiştir. İstatistiksel kararlarda $p \leq 0.05$ seviyesi anlamlı farkın göstergesi olarak kabul edilmiştir.

III. BULGULAR

Tablo 1: Araştırma Grubunun Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		n	%
Yaş	35 ve altı	73	52.5
	36 ve üstü	65	46.8
Medeni Durum	Evli	113	81.3
	Bekar	25	18.0
Statü	Astsubay	71	51.1
	Sivil memur	67	48.2
Branş	Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon	27	19.4
	Laboratuar/Laborant	47	33.8
	Röntgen	22	15.8
	Diğer	43	30.9
TSK'nde Toplam Çalışma Süresi	10 yıl ve altı	33	23.7
	11-20 yıl	70	50.4
	21 yıl ve üstü	35	25.2
Bu Hastanedeki Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	59	42.4
	6-12 yıl	39	28.1
	13 yıl ve üstü	40	28.8
Mecburi Hizmet Yükümlülüğü Var mı?	Evet	34	24.5
	Hayır	104	74.8

Araştırmaya katılan teknisyen/teknikerlerin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun evli olduğu (%81.3), % 52.5'inin 35 yaş ve altında olduğu, bu hastanede 5 yıl ve daha az bir süredir çalışanların önemli bir grubu oluşturduğu (%42.4), yaklaşık 3/4'ünün (%74.8) mecburi hizmet yükümlülüğünün bulunmadığı görülmüştür. Araştırma grubunun 19 farklı branşta görev yaptığı belirlenmiştir. Cerrahi girişimlerle ilgili branşlar, “*Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon*” laboratuvarla ilgili branşlar “*Laboratuar/Laborant*”, görüntüleme ile ilgili branşlar “*Röntgen*”, daha spesifik alanlarda çalışan ve sayı olarak çok az olan branşlar ise “*Diğer*” şeklinde gruplandırılmıştır.

Araştırma grubunun genel iş tatmini ortalaması 3.16 ± 0.76 olarak bulunmuştur. Buradan GATF Eğitim Hastanesinde çalışan sağlık teknisyen/teknikerlerinin iş tatminlerinin orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Teknisyen/teknikerlerin %11.5'inin düşük seviyede, %88.5'inin ise orta düzeyde tatmine sahip olduğu görülürken, tatmin düzeyi yüksek olan hiçbir çalışanın olmayışı dikkat çekici bulunmuştur.

Araştırma grubunun iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere yaş gruplarına, medeni durumlarına, mecburi hizmet yükümlülükleri olup olmadığına ve TSK'nde toplam çalışma sürelerine göre sağlık teknisyenleri/ teknikerlerinin iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Statülerine göre sağlık teknisyenleri/teknikerlerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($t=-2.637$, $p=0.009$). *Astsubay* statüsündeki teknisyen/teknikere göre *sivil memur* statüsündeki teknisyen/teknikerlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Branşlarına göre araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=7.516$, $p<0.001$). İleri analiz sonuçlarına göre, farkın "*Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon*" ile "*Laboratuar/Laborant*" ve "*Diğer*" grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. "*Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon*" grubundaki çalışanların diğer gruplardaki çalışanlara göre iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Bu hastanede çalışma sürelerine göre çalışanların iş tatmini düzeylerindeki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($F=3.707$, $p=0.027$). İleri analiz sonuçlarına bakıldığında, 5 yıl ve daha az süredir çalışanlara göre 13 yıl ve daha fazla süredir çalışanların iş tatmin düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere Göre İş Tatmini Düzeyi Dağılımı

Demografik Özellikler		İş Tatmini Düzeyi ($\bar{x} \pm SS$)	İstatistiksel Sonuçlar
Yaş	35 ve altı	3.20±0.73	t testi t=0.773 p=0.441
	36 ve üstü	3.10±0.79	
Medeni Durum	Evli	3.16±0.78	t testi t=0.126 p=0.900
	Bekar	3.14±0.67	
Statü	Astsubay	2.99±0.84	t testi t=2.637 p=0.009
	Sivil memur	3.33±0.62	
Branş	Cerrahi/Anestezi/ Sterilizasyon	2.66±0.88	ANOVA F=7.516 p<0.001
	Laboratuar/ Laborant	3.38±0.67	
	Röntgen	2.95±0.64	
	Diğer	3.34±0.67	
TSK'nde Toplam Çalışma Süresi	10 yıl ve altı	3.27±0.74	ANOVA F=2.677 P=0.072
	11-20 yıl	3.01±0.74	
	21 yıl ve üstü	3.34±0.79	
Bu Hastanedeki Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	3.05±0.83	ANOVA F=3.707 P=0.027
	6-12 yıl	3.04±0.80	
	13 yıl ve üstü	3.43±0.52	
Mecburi Hizmet Yükümlülüğü Var mı?	Evet	3.13±0.83	t testi t=0.229 p=0.819
	Hayır	3.16±0.74	

IV. TARTIŞMA

Literatüre bakıldığında; sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerini inceleyen birçok çalışma olduğu görülmektedir. Tözün ve arkadaşları, Aile Hekimleri üzerinde yapılan bir çalışmada, hekimlerin % 73.2'sinin orta düzeyde iş tatminine sahip olduğunu bulmuşlardır (Tözün vd., 2008). Sevimli ve İşcan'ın hekimler üzerinde yaptığı bir çalışmada, hekimlerin %57'sinin orta, %35.5'inin yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuştur (Sevim ve İşcan, 2005). Demircioğlu'nun radyoloji teknisyenleri üzerinde yaptığı araştırmaya göre, teknisyenlerin genel iş tatmininin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Demircioğlu, 2007). Saygılı tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların iş tatmininin orta düzeyde ($\bar{x}=3.3$) olduğu tespit edilmiş, sağlık teknisyenlerinin de yer aldığı "diğer sağlık çalışanları" grubunun iş tatmin düzeyi diğer gruplara nispeten daha düşük ($\bar{x}=3.2$) olarak gerçekleşmiştir (Saygılı, 2008). Kavlu'nun acil servis hemşireleri üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş tatminlerinin orta düzeyde ($\bar{x}=2.89$) olduğu saptanmıştır (Kavlu, 2008). Buna benzer şekilde sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok çalışmada çalışanların orta düzeyde iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tutar, 2007, Topçu, 2009). İfade edilen sonuçlar bu çalışmadaki bulguları doğrular niteliktedir. Genel anlamda, Türkiye'de çalışan sağlık çalışanlarının genel tatmin seviyelerinin benzer sonuçları verdiğini söyleyebiliriz. Buna karşın, diğer ülke sağlık çalışanlarının tatmin düzeylerinde farklı sonuçlar görülebilmektedir. Koreli hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada, hekimlerin tatmin düzeylerinin çok düşük olduğu bulunmuş, buna karşın Almanya'da çalışan hekimlerin tatmin düzeyinin yüksek olduğuna işaret edilmiştir (Lee vd., 2008).

Genel olarak araştırmalar ileri yaşlarda tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Saygılı, 2008; Sevim ve İşcan, 2005; Topçu, 2009; Zazzali vd., 2007; Demircioğlu, 2007). Bazı araştırmalarda ise, yaşa göre tatmin düzeyinin farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır (Tözün vd., 2008; Kavlu, 2008; Lee vd., 2008). Tutar'ın araştırmasında ise farklı bir sonuca ulaşılmış ve çalışanların yaşı arttıkça iş tatmini düzeylerinin azaldığı saptanmıştır (Tutar, 2007). Bu çalışmada, yaş gruplarına göre tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucu elde edilmiştir.

Saygılı toplam çalışma yılına ve kurumda çalışma süresine göre iş tatmininde bir farklılık olmadığını bulmuştur. (Saygılı, 2008) Kavlu da çalışma

yılına göre iş tatmininin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır (Kavlu, 2008). Bu çalışmada ise, toplam çalışma süresine göre bir farklılık bulunmazken, 13 yıl ve daha uzun süredir bu hastanede çalışanların diğerlerine göre tatmin düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sevim ve İşcan'ın çalışması da bizim çalışmamızı destekler niteliktedir (Sevim ve İşcan, 2005).

Bazı çalışmalar, evlilerin iş tatminlerinin bekarlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu gösterirken (Sevim ve İşcan, 2005; Liu vd., 2005; Kavlu, 2008; Demircioğlu, 2007), bazı çalışmalar ise, bizim çalışmamızda olduğu gibi, medeni durumun iş tatmini düzeyinde farklılık yaratmadığını ifade etmektedir (Saygılı, 2008). Buna karşın, bekar çalışanların iş tatminlerinin evlilere göre daha yüksek olduğunu gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada, “*Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon*” teknisyen/ teknikerlerinin diğerlerine göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalarda, otonominin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Kangallı, 2005). Bu anlamda “*Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon*” teknisyen/teknikerlerinin diğerlerine göre yaptıkları işte daha az otonomiye sahip oldukları, buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin daha düşük gerçekleştiği değerlendirilmesinde bulunulabilir.

Çalışmamızda, sivil memur statüsünde çalışan teknisyen/ teknikerlerin tatmin düzeylerinin astsubaylara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı işi yapmalarına rağmen, astsubayların tatmin düzeylerinin daha düşük olması, askerlik mesleğinin getirdiği bazı zorluklardan kaynaklanıyor olabilir.

V. SONUÇ

Sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerini inceleyen birçok çalışma bulunmasına karşın bu çalışmalar çoğunlukla hekim ve hemşireler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma ile GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan sağlık teknisyen/teknikerlerinin iş tatmini düzeyleri incelenmiş ve iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Sağlık teknisyenlerinin iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu ve bu sonucun sağlık çalışanlarının iş tatminleri üzerine yapılan diğer çalışmalarla uyumluluk

gösterdiği görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada, “*branş*”, “*statü*” ve “*hastanede çalışma süresi*”ne göre sağlık teknisyenlerinin tatmin düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, kişisel özelliklere (yaş, medeni durum, çalışma süresi vs.) göre iş tatmin düzeyinin farklılık gösterebildiği, ancak bu farklılığın yönü ve şeklinin ülkeler, kurumlar ve mesleklere göre de değişebildiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

1. Demircioğlu, Özay (2007). Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Radyoloji Teknisyenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Ankara İlinde Bir Uygulama. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.
2. Erigüç, Gülsün (2000). “Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi** Cilt:5, Sayı:3, Ss.7-39
3. Kangallı, Pınar (2005). Sivas İli Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri ve Otonomiye Etkileyen Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin İncelenmesi. **Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, Sivas.
4. Kavlu, İnci (2008). Acil Servislerde Çalışan Hemşireleri Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. **Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul.
5. Lee, Hoo-Yeon – Park, Sung Eun – Park, Eun-Cheol – Hahm, Myung-II – Cho, Woo Hyun (2008). “Job Satisfaction and Trust in Health Insurance Review Agency Among Korean Pphysicians”. **Health Policy**, Vol.87, Ss.249-257.
6. Liu, Chi-Ming - Chien, Ching-Wen - Chou, Pesus - Liu, Jorn-Hon - Chen, Victor Tze-Kai - Wei, Jeng - Kuo, Ying-Yu – Lang, Hui-Chu (2005). “An Analysis of Job Satisfaction Among Physician Assistants in Taiwan”. **Health Policy**, Vol.73, Ss.66-77.

7. Luthans, Fred (2005). **Organizational Behavior**, McGraw-Hill, NewYork.
8. Newstrom, John W.; Davis, Keith (1997). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. McGraw-Hill, Boston.
9. Özkalp, Enver (2005). **Duygular, Değerler, Tutumlar ve İş Tatmini**. Özkalp, Enver (Ed.), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
10. Phatak, Arvind V. - Bhagat, Rabi S. – Kashlak Roger J.(2005). **International Management: Managing in a Diverse and Dynamic Global Environment**. McGraw-Hill, Newyork.
11. Saygılı, Meltem (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamına İlişkin Algıları ile İş Doyumu arasındaki ilişkinin Değerlendirilmesi. **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.
12. Schermerhorn, John R. (2005). **Management**. Wiley, Newyork.
13. Sevimli, Figen – İşcan Ö.Faruk (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 5, Sayı:1-2, Ss.55-64.
14. Şanlı, Savaş; Akbaş, Turan (2009). “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:11, Sayı:2, Ss.73-86.
15. Topçu, Mehmet Ü. (2009). Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. **İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi**, Malatya.
16. Tözün, Mustafa - Çulhacı, Abdullah- Ünsal, Alaettin (2008). “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)”. **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Cilt:7, Sayı:5, Ss.377-384.
17. Tutar, Hasan (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:3, Ss.97-120

154 *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2 (2010)*

18. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmelięi, Resmi Gazete, Tarih:13.01.1983, Sayı:17927
19. Zazzali, James L. - Alexander, Jeffrey A. - Shortell Stephen M. - Burns Lawton R. (2007). "Organizational Culture and Physician Satisfaction with Dimensions of Group Practice". **HSR: Health Services Research**, Vol. 42, No:3, Ss.1150-1176

Bu çalışma, 04-07 Şubat 2010 tarihleri arasında Antalya'da yapılan IV. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur