

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**RADYOLOJİ TEKNİSYENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE PROFESYONEL  
OLARAK MESLEKİ GELİŞİMİNE YÖNELİK BEKLENTİLERİN  
İNCELENMESİ (GATA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tolga KAYA**

**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**

**EYLÜL 2014**

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**RADYOLOJİ TEKNİSYENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE PROFESYONEL  
OLARAK MESLEKİ GELİŞİMİNE YÖNELİK BEKLENTİLERİN  
İNCELENMESİ (GATA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tolga KAYA**

**1203810058**

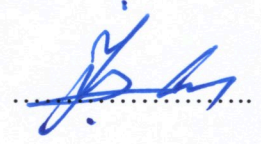
**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**

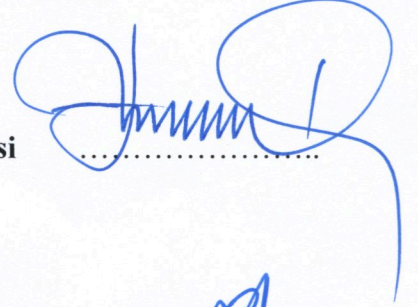
**Danışman: Yrd. Doç. Dr. İsmail ŞAHİN**

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203810058 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Tolga KAYA", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "RADYOLOJİ TEKNİSYENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE PROFESYONEL OLARAK MESLEKİ GELİŞİMİNE YÖNELİK BEKLENTİLERİN İNCELENMESİ (GATA ÖRNEĞİ)" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

**Tez Danışmanı** : **Yrd.Doç. Dr. İsmail ŞAHİN**  
**Abant İzzet Baysal Üniversitesi**



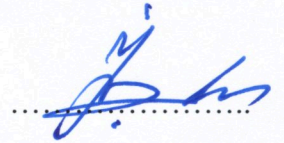
**Jüri Üyeleri** : **Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN**  
**Türk Hava Kurumu Üniversitesi**



**Yrd. Doç. Dr. Onur BALKAN**  
**Türk Hava Kurumu Üniversitesi**



**Yrd. Doç. Dr. İsmail ŞAHİN**  
**Abant İzzet Baysal Üniversitesi**



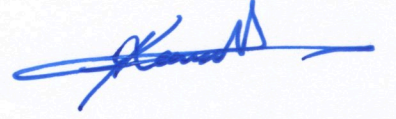
**Tez Savunma Tarihi:** 07 Kasım 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Radyoloji Teknisyenlerinin İş Tatmini ve Profesyonel Gelişimine Yönelik İnceleme (GATA Örneği)” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31/10/2014

Tolga KAYA



## ÖNSÖZ

Hastane ne kadar modern, cihaz ne kadar teknolojik, doktor ne kadar bilgili olursa olsun bu bölümde iyi bir teknisyene özellikle bu bölüm radyoloji ise iyi bir radyoloji teknisyenine sahip değilse bu kadar yatırım ve cihazlar boşuna yapılmış olur. Unutmayalım ki en önemli yatırım insana yapılan yatırımdır. Bu tezin yazım amacı GATA’da ki radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeyi belirlenerek bu iş tatmin düzeyindeki sonuçlara göre mesleki gelişimi üzerine katkı sağlamaktır.

Bu doğrultu da tezim radyoloji teknisyenlerinin niteliklerini artırmada olumlu katkılar sağlanması ile beraber sağlık sistemimizin daha etkin ve verimli çalışmasına yardımcı olabilir.

Kasım 2014

Tolga KAYA

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLO LİSTESİ .....	vii
KISALTMALAR .....	ix
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xii
GİRİŞ .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	6
<b>1. TEORİK ALT YAPI (KURAMSAL ÇERÇEVE)</b> .....	6
1.1 Radyoloji .....	6
1.2 Radyolojinin Tarihsel Gelişimi .....	6
1.2.1 Dünyada Radyolojinin Tarihçesi .....	6
1.2.2 Radyolojinin Türkiye’de Gelişimi .....	7
1.2.3 Radyolojinin GATA’da Tarihsel Gelişimi .....	7
1.3 Radyoloji Teknisyenleri Hakkında Bilgiler .....	8
1.3.1 Radyoloji Teknisyeninin Tanımı .....	8
1.3.2 Radyoloji Teknisyeni Nasıl Olunur? .....	8
1.3.3 Radyoloji Teknisyeninin Görev ve Sorumlulukları .....	8
1.3.4 Radyoloji Teknisyeninin Hakları Nelerdir? .....	9
1.4 Radyoloji Bölümünde Kullanılan Cihazlar .....	10
1.4.1 Röntgen Cihazı .....	10
1.4.2 Bilgisayarlı Tomografi Cihazı .....	11
1.4.3 Manyetik Rezonans Görüntüleme Cihazı .....	11
1.4.4 Ultrasonografi Cihazı .....	11
1.5 İş Tatmini .....	12
1.5.1 İş Tatmini Kavramı .....	13
1.5.2 İş Tatminin Önemi .....	14
1.5.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	15
1.5.3.1 Bireysel etkenler .....	15
1.5.3.1.1 Cinsiyet .....	16
1.5.3.1.2 Medeni durum .....	17
1.5.3.1.3 Hizmet süresi .....	17
1.5.3.1.4 Yaş .....	17
1.5.3.1.5 Eğitim düzeyi .....	18
1.5.3.2 Örgütsel etkenler .....	19
1.5.3.2.1 İş ve işin niteliği .....	19
1.5.3.2.2 Çalışma ortamı .....	20
1.5.3.2.3 Yönetim .....	20
1.5.3.2.4 Ücret .....	21
1.5.3.2.5 Sosyal olanaklar .....	21
1.5.3.2.6 Kişiler arası iletişim .....	22

1.6 Mesleki Gelişim ve Önemi.....	22
1.7 İş Tatmini ve Mesleki Gelişim Arasındaki İlişki .....	24
1.8 İlgili Araştırmalar.....	24
1.8.1 İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar .....	25
1.8.2 Profesyonel Gelişim İle İlgili Araştırmalar .....	29
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	35
<b>2. YÖNTEM</b> .....	35
2.1 Araştırmanın Modeli .....	35
2.2 Evren ve Örneklem .....	35
2.2.1 Araştırmanın Hipotezleri.....	36
2.2.2 Katılımcıların profilleri .....	36
2.3 Verilerin Toplanması .....	40
2.4 Verilerin Analizi .....	42
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	43
<b>3. BULGULAR</b> .....	43
3.1 İş Tatmini İle İlgili Bulgular .....	43
3.2 Mesleki Gelişim İle İlgili Bulgular .....	55
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	62
<b>4. TARTIŞMA</b> .....	62
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....	67
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	67
5.1 Sonuçlar .....	67
5.2 Öneriler .....	68
5.2.1 Araştırmacılara öneriler .....	69
<b>KAYNAKÇA</b> .....	70
<b>EKLER</b> .....	79
Ek A: Anket Formu.....	80
Ek B: Mülakat Formu .....	83
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	85

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 2.1</b>	: Katılımcı sayıları.....	36
<b>Tablo 2.2</b>	: Mülakat katılan bireylerin demografik özellikleri.....	37
<b>Tablo 2.3</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin cinsiyete göre dağılımları.....	38
<b>Tablo 2.4</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin medeni durumları.....	38
<b>Tablo 2.5</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin hizmet yılı.....	38
<b>Tablo 2.6</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin yaşı.....	39
<b>Tablo 2.7</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin eğitim durumu.....	39
<b>Tablo 2.8</b>	: Ankete katılan teknisyenlerin çalıştığı bölümler.....	39
<b>Tablo 2.9</b>	: Teknisyenlerin kullandıkları cihazlar.....	40
<b>Tablo 2.10</b>	: Geçerlilik ve güvenilirlik tablosu (demircioğlu, 2007).....	41
<b>Tablo 3.1</b>	: Kişilerin genel iş tatmini.....	43
<b>Tablo 3.2</b>	: İş tatmini ortalamasının cinsiyete göre t- Testi sonuçları.....	44
<b>Tablo 3.3</b>	: İş tatmini ortalamasının medeni duruma göre t-Testi sonuçları.....	44
<b>Tablo 3.4</b>	: İş tatmini ortalamasının hizmet süresine göre ANOVA sonuçları.....	44
<b>Tablo 3.5</b>	: İş tatmini ortalamasının eğitime göre ANOVA sonuçları.....	45
<b>Tablo 3.6</b>	: İş tatmini ortalamasının çalıştığı bölüme göre ANOVA sonuçları.....	45
<b>Tablo 3.7</b>	: İş tatmini ortalamasının kullandığı cihaza göre ANOVA sonuçları.....	45
<b>Tablo 3.8</b>	: Radyoloji teknisyenlerinin iş tatminin alt boyutları arasındaki ilişki.....	46
<b>Tablo 3.9</b>	: Cinsiyet ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları.....	47
<b>Tablo 3.10</b>	: Medeni durum ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları.....	47
<b>Tablo 3.11</b>	: Hizmet süresi ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.....	48
<b>Tablo 3.12</b>	: Eğitim ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.....	48
<b>Tablo 3.13</b>	: Çalıştığı bölüm ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.....	49
<b>Tablo 3.14</b>	: Kullandığı cihaz ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.....	49
<b>Tablo 3.15</b>	: 'İş ve niteliği' hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).....	50
<b>Tablo 3.16</b>	: 'Kişiler arası etkileşim' hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).....	51
<b>Tablo 3.17</b>	: 'Yönetim' hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).....	52
<b>Tablo 3.18</b>	: 'Ücret' hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).....	53
<b>Tablo 3.19</b>	: 'Sosyal olanaklar' hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).....	53
<b>Tablo 3.20</b>	: 'Çalışma ortamı' hakkındaki düşünceler.....	54
<b>Tablo 3.21</b>	: 'Mesleki gelişim' hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları).....	55
<b>Tablo 3.22</b>	: Profesyonel Gelişim Hakkındaki Görüşler (Mülakat Sonuçları).....	57



<b>Tablo 3.23</b> : Meslektaşlar arasındaki iletişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları).....	58
<b>Tablo 3.24</b> : İyi bir radyoloji teknisyenine yönelik görüşler (mülakat sonuçları).....	59
<b>Tablo 3.25</b> : Radyoloji kurslarının mesleki gelişime katkısı ile ilgili görüşler (mülakat sonuçları).....	60
<b>Tablo 3.26</b> : Radyoloji kurslarının mesleki gelişime katkısı ile ilgili görüşler.....	61

## KISALTMALAR

- BT** : Bilgisayarlı Tomografi  
**GATA** : Gülhane Askeri Tıp Akademisi  
**MR** : Manyetik Rezonans  
**MRG** : Manyetik Rezonans Görüntüleme  
**US** : Ultrason

## ÖZET

### **RADYOLOJİ TEKNİSYENLERİNİN İŞ TATMINİ VE PROFESYONEL OLARAK MESLEKİ GELİŞİMİNE YÖNELİK BEKLENTİLERİN İNCELENMESİ (GATA ÖRNEĞİ)**

KAYA, Tolga

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. İsmail ŞAHİN

Ağustos–2014, 98

Hastaneye hasta olarak gittiğimizde laboratuvar ve radyoloji bölümleri en önemli bölümlerden biridir. Özellikle radyoloji burada ön plana çıkmaktadır. Çünkü bazı hastalıkların ilk ve kesin tanısının konulmasında doktora kesin ve net bilgi veren radyoloji bölümünde çekilen görüntülerin sonuçlarıdır. Bu sonuçların zamanında ve doğru bir şekilde çalışmasını yapan, hastaya ve doktora ulaşmasını sağlayanlar da radyoloji teknisyenleridir. Bir sağlık kurumunda kalitenin artmasına etki eden çalışma gruplarından bir tanesi de radyoloji teknisyenleridir.

Bu tez amacı, GATA (Gülhane Askeri Tıp Akademisi)'da ki Radyoloji Teknisyenlerinin iş tatmin düzeyi ölçülerek teknisyenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamaktır. Araştırmanın evreni; GATA Radyoloji Ana Bilim Dalı Başkan'lığında ki gönüllülük esasına göre belirlenen röntgen teknisyenlerinden oluşmaktadır. Örneklem ise araştırmaya katılmayı kabul eden 55 röntgen teknisyeninden oluşmuştur. Bu çalışma, anket ve içerik tarama modeli ile gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeyi anket ile belirlenirken; Profesyonel gelişimine yönelik beklentiler ise mülakat yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinin analizinde SPSS kullanırken, mülakat verilerinin analizinde içerik analizi gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ve mesleki gelişim nitelikleri tespit edilirken, radyoloji bölümlerinin daha etkili, verimli ve nitelikli olması sağlanacak ve bu da daha başarılı radyoloji teknisyenleri yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Radyoloji, Röntgen Teknisyeni, Radyoloji Blm, Gülhane Askeri Tıp Akademisi

## **ABSTRACT**

### **THE RESEARCH ABOUT THE RADIOLOGY TECHNICIANS' JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT (SAMPLE OF GATA)**

KAYA, Tolga

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Yrd. Doç. Dr. İsmail ŞAHİN

Agust-2014, 98

When we went to the hospital as a patient, laboratory and radiology department are one of the most important parts. Radiology particularly comes to the fore here. Because the result of images taken in the radiology department is giving to the doctor precise and clear information the first and definitive in the diagnosis of certain disease. These results are worked accurately and in timely manner and also they are reached to the patient and the doctor by those who are radiology technicians. One of the working groups affecting to increase quality of health care institution is radiology technicians.

The aim of this thesis is to contribute by measuring job satisfaction of Radiology Technician to the professional development of technicians in GATA (Gulhane Military Medical Academy). The population of the study consisted of radiology technicians determined as voluntary basis in Radiology Department, GATA. The sample is composed of 55 radiology technicians who agreed to participate in the study. This study is planned to be carried out with the survey and content scanning model.

As radiology technicians' job satisfaction level was determined with survey; Prospects toward Professional Development were carried out with the method of interviewing. SPSS was used in analysis of survey data, content analysis data was conducted in analysis of interview.

As a result, while radiology technicians' job satisfaction and professional development are detected, radiology departments will be provided to be more effective, efficient and be qualified, and this will contribute to be educated more successful radiology technicians.

**KeyWords:** Radiology, Radiology Technicians, Radiology Department, Gülhane Military Hospital Academy

## GİRİŞ

Bu bölümde, çalışmanın kapsamı belirlenip; problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar hakkında bilgi verilecektir.

### Problem Durumu

Teknolojik gelişmeler ve insanların refah düzeyinin artmasına paralel olarak tüketici bilincinde meydana gelen değişimler ile gittikçe karmaşık hale gelen çalışma hayatı, toplumsal yaşam unsurlarının yaygınlaşması, insanların daha iyi yaşanır bir hayatı arzu etmeleri gibi birçok faktör, hizmet sektöründe sunulan diğer hizmetlerin yanında sağlık hizmetlerinin de önemini her geçen gün arttırmaktadır (Kayral, 2012). Bu nedenle de günümüzde meslek alanlarının daha nitelikli olabilmesi için yapılan çalışmalar yoğunlaşarak devam etmektedir (Taşlıyan ve Akyüz, 2010). Sağlık alanında da bu çalışmalar her geçen gün artarak devam etmektedir. Bu çalışmaların sonucunda güvenli, nitelikli ve verimli sağlık hizmetlerinin sunulması sağlık çalışanlarının kapasitesine ve performansta mükemmelliği destekleyen bir çalışma ortamına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Saygılı, 2008). Bir diğer taraftan ise toplam kalite uygulamaları da sağlık alanı ile ilgili belirli standartların oluşturulmasını ve sağlık hizmeti verilirken müşteri memnuniyetinin merkeze alınmasını sağlanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Yanardağ, 2013). Çünkü, sağlık hizmetlerinin gelişiminde ve niteliğinin artırılmasında hizmet sunulan toplumun görüş ve beklentileri belirleyici bir rol oynamaktadır (Emiroğlu, 2000).

Diğer taraftan hastanelerin çalışma ortamları, ne kadar yüksek teknolojiye sahip olurlarsa olsunlar bu teknolojik cihazlardan maksimum fayda sağlamaları için cihazları kullanan kişilerin yaptıkları işte istekli olmaları ve dolayısıyla iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (Demircioğlu, 2007).

Genel olarak sağlık alanları çalışmalarına bakıldıktan sonra bu çalışmanın kapsamını olan Radyoloji teknisyenlerinin daha kaliteli hizmet verebilmeleri için mesleklerinde nasıl iyileştirmeler yapılabilir? Sorusuna cevap aranmalıdır. Çünkü ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında da sağlık alanlarından biri olan radyoloji teknisyenliği konusunda sıklıkla çalışmalara yer verilmediği görülmektedir. Ayrıca

yukarıdaki soruya cevap verilmesi diğer taraftan Radyoloji teknisyenlerinin mesleki standartları ve yeterliliklerinin belirlenmesine de imkân sağlayabilir. Bu sayede de meslek standartları; çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterlilik belgesi alabilmek için yapılacak sınavlarda aranacak ölçme ve değerlendirme kriterleri hakkında da fikir vermektedir (Kurutkan, 2013).

#### Araştırmanın Amacı

Çalışanların işletme içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmalarını ise büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlı olmasından dolayı işletmelerin çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri belirlenip, iyileştirilmesi için gerekli çaba ortaya konmalıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İş tatminine yönelik literatür araştırmaları incelendiğinde mesleki gelişimin iş tatmini üzerine etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Polat, 2008; Torun, 2007). İş tatminin sağlanması bireyin hem kişisel hem de mesleki gelişimine katkıda bulunmaktadır (Torun, 2007). Literatür araştırmalarına bakıldığında iş tatmini ve mesleki gelişim iki ayrı kavram gibi görünün ancak birbirlerini doğrudan etkileyen faktörler olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada da radyoloji teknisyenlerinin işlerinden duydukları tatminin düzeyi belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın bir diğer amacı da, radyoloji teknisyenlerinin kendilerini en fazla tatmin edeceğini düşündükleri mesleki gelişim unsurlarının neler olduğunu ortaya koymaya çalışmaktır.

Bu araştırmanın temel amacı, Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ve profesyonel mesleki gelişimine yönelik görüşlerini tespit etmektir. Bu amaçla, araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

#### 1. Radyoloji teknisyenin iş tatmin düzeyi nasıldır?

- a. Demografik değişkenler ile iş tatmin ortalaması arasında farklılık var mıdır?
- b. Demografik değişkenler ile iş tatminin alt faktörleri (iş ve niteliği, kişilerarası etkileşim, yönetim, ücret, sosyal olanaklar ve çalışma ortamları) arasında farklılık var mıdır?
- c. İş tatminin alt boyutları olan iş ve niteliği, kişilerarası etkileşim, yönetim, ücret, sosyal olanaklar ve çalışma ortamları arasında bir ilişki var mıdır?

#### 2. Radyoloji teknisyeninin kendi mesleğine yönelik mesleki gelişim beklentileri nelerdir?



Her iki soruya cevap alındıktan sonra analizi yapılarak birbirleriyle ilişkilendirilerek sonuca varılacaktır.

#### Araştırmanın Önemi

Hastaneye hasta olarak gittiğimizde laboratuvar ve radyoloji bölümleri en önemli bölümlerden biridir. Özellikle radyoloji bölümü ön plana çıkmaktadır. Çünkü bazı hastalıkların ilk tanısını, bazı hastalıkların da kesin tanısının konmasında doktora kesin ve net bilgiyi veren radyoloji sonuçlarıdır. Bu sonuçların zamanında ve doğru bir şekilde çalışmasını yapıp bu bilgileri hastaya ve doktora ulaşmasını sağlayanlar da radyoloji teknisyenleridir. Teknisyenler sağlık alanının her aşamasında görev ve sorumluluklara sahip bireylerdir. Bir sağlık işletmesinde kalitenin artmasına etki eden çalışma gruplarından bir tanesi de Radyoloji teknisyenleridir. Radyoloji teknisyenlerinde görülen bir aksama doğrudan sağlık sektörünü de etkilemektedir.

Radyoloji denince akla sadece röntgen (X-Ray) değil bunun yanında bilgisayarlı tomografi (BT), manyetik rezonans (MR), ultrason (US) ve girişimsel anjiyo (DSA) gelmektedir. Bu ünitelerde en küçük burkulma ve kırığın tanısından tutunda en büyük hastalıklardan olan kanserli veya tümörlü bir hastalığın varlığına varana kadar tüm bu hastalıkların tanısına ve teşhisine kesin ışık tutar. Ayrıca tıkalı bir damarın, düzgün çalışmayan bir organın yarattığı sorunların kaynağının ne olduğunu konusunda doktora tedavi açısından ışık tutan yine radyoloji bölümünde ki radyoloji görüntüleme teknikleridir.

Radyoloji teknisyeni bu bölümde işi ne kadar güzel ve kaliteli yaparsa radyoloji doktoru da o kadar kaliteli, kesin ve doğru bir değerlendirme yapar. Yani bir sağlık işletmesinde ki bölümün özellikle de bu radyoloji bölümüyse bu doktorun bilgisi ve verimliliği kadar radyoloji teknisyeninin kalitesi ve verimliliğiyle doğru orantılıdır. Bu gözardı edilemeyecek kadar önemli bir husustur. Her iki unsurun yani doktor ve teknisyenin kalitesinin artması sonucu hastaneye gelen hastaların, hastalıklarının kesin ve net tanı konulmasını böylece hem zamanında hem de doğru teşhisle tedavisine hemen başlanmasına imkan sağlayabilir.

Hastane ne kadar modern, cihaz ne kadar teknolojik, doktor ne kadar bilgili olursa olsun bu bölümde iyi bir teknisyene hele ki bu bölüm radyoloji ise iyi bir radyoloji teknisyenine sahip değilse bu kadar yatırım ve cihazlar boşuna yapılmış olur. Unutmayalım ki en önemli yatırım insana yapılan yatırımdır buda sadece

radyoloji doktorlarıyla olmaz bi o kadar da önemli olan radyoloji teknisyenlerle gerçekleşir.

Bu durumu bir üçgene benzetecek olursak üçgenin nasıl üç kenarı varsa burda da bir kenarına hastalar, diğer kenarında da işin değerlendirmesini yapan radyoloji doktorları, son kenarında ise radyoloji teknisyenlerinden oluşmaktadır. İşte biz burda radyoloji teknisyenlerinin sorunları ve beklentilerini öğrenmeye bunun ışığında da sorunları nasıl bir çözüm yolları sunulabileceğini araştırarak verimliliği artırmayı böylece de sağlık sektörünün kalitesini ve başarısını artırmayı hedefledik.

Özetle teknisyenler sağlık alanının her aşamasında görev ve sorumluluklara sahip bireylerdir. Bir sağlık işletmesinde kalitenin artmasına etki eden çalışma gruplarından bir tanesi de radyoloji teknisyenleridir. Radyoloji teknisyenlerinde görülen bir aksama doğrudan sağlık sektörünü de etkilemektedir. Diğer taraftan radyoloji teknisyenlerinin nitelikleri tespit edilirken, radyoloji bölümü ile ilişkili olan hasta, doktor ve teknisyenlerin görüşleri göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle bu mesleği icra eden radyoloji teknisyenlerinin; Radyoloji teknisyenlik mesleğine yönelik algıların ortaya çıkarılmasına, radyoloji teknisyenleri görevlerinde karşılaştığı sorunları farklı kişilerin görüşleri doğrultusunda belirlenmesine, mesleklerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirmesine imkân sağlayabileceğini tespit ettik. Bu nedenle bu konu üzerine çalışılmasının gerekliliği daha da önemli olmuştur. Ayrıca bu yapılan çalışma sayesinde bu alana istihdam edilecek bireylerinde mesleğe başlamadan önce neleri dikkate alınması gerektiği konusuna da katkı sağlamış olacaktır.

Sayıtlılar

Araştırma sürecinde:

- a. Katılımcıların araştırma süresince araştırmayı etkileyecek her yönden tarafsız olduğu,
- b. Projeye katılan bireyler, veri toplama araçlarına doğru ve samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma:

- a. Araştırmanın uygulama süresi 2013-2014 yılı ile,
- b. Araştırmada kullanılan veri, örneklemden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

Kavramsal Çerçeve

Radyoloji: Hastalıkların tanı ve tedavisinde radyoaktif ışınların ve diğer tekniklerin (ses dalgası, radyoizotop vb.) uygulanmasını konu alan bilim dalı (TDK, 2013).

İş Tatmini: Bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Yazıcıoğlu, 2010).

Gelişim: Gelişme işi, ilerleme (TDK, 2013).

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEORİK ALT YAPI (KURAMSAL ÇERÇEVE)

Bu bölümde ilgili araştırma ve yayınlardan yararlanılarak “Radyoloji”, “Radyoloji Teknisyeni”, “Radyoloji Bölümde Kullanılan Cihazlar” “Mesleki Gelişim”, “Mesleki Gelişimin Önemi” ve “İlgili Araştırmalar” konularında bilgi verilecektir.

#### 1.1 Radyoloji

Türk Dil Kurumu (2013), Radyoloji terimini tanımlarken “*Hastalıkların tanı ve tedavisinde radyoaktif ışınların ve diğer tekniklerin (ses dalgası, radyoizotop vb.) uygulanmasını konu alan bilim dalı,*” olarak ifade etmektedir. Bir diğer tanımda ise insan vücudunun belirli bir kesiminin ya da tümünün tıbbi amaçlı görüntülerinin çıkarılması, işlenmesi ve incelenerek mevcut hastalıklar hakkında bilgisi elde edilmesini araştıran bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2008). Radyoloji Terimleri Bilgisi Kitabında ise radyoloji, çeşitli enerji türlerini kullanarak beden bölümlerinin tanı amaçlı görüntülenmesini ve bu görüntüleme kılavuzluğunda tanı ve tedavi amaçlı girişimleri inceleyen bilim dalıdır (Akan, 2004).

#### 1.2 Radyolojinin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde Radyolojinin tarihsel gelişimine, Türkiye’deki gelişimine ve Gülhane Askeri Tıp Akademisi’ndeki gelişimine yer verilmiştir.

##### 1.2.1 Dünyada Radyolojinin Tarihçesi

8 Kasım 1895 tarihinde Alman fizikçi Wilhelm Conrad Roentgen’in x ışınlarını keşfiyle doğan radyoloji bilimi 1896 yılından itibaren tıpta uygulama alanına girmiştir. Böylelikle radyoloji teknisyenliği mesleğinin temelleri atılmış ve

gelişmeler birbirini takip etmiştir. 1919 yılında ise Rutherford yapay radyoaktiviteyi bulmasıyla gerek fizik gerekse de tıp dünyasında büyük devrim yaratmış ve bugünkü atom çağına temelini atmıştır. 19. yüzyılın sonu, 20. yüzyılın başlarında bu gelişmelere paralel olarak Hekimler ve Fizikçiler X ve Gama ışınlarını gerek tanı gerekse tedavide kullanmaya başlamışlardır. Almanya’da keşfedilen X ışını kısa sürede Dünya’da yankı bulmuştur (Ünal, 2008).

### **1.2.2 Radyolojinin Türkiye’de Gelişimi**

Dünya’da yankı bulan bu gelişmenin paralelinde Osmanlı İmparatorluğunda da kullanılmaya başlanmıştır. Ülkemizde Radyolojinin başlangıcını 19. Yüzyılın sonlarında iki tıp öğrencisi subayımızın fizik ve kimyaya olan bilimsel merakına borçluyuz. X- ışınlarının keşfini “La Samaine Medicale” isimli Fransız gazetesinden öğrenen Esat Fevzi ve Rıfat Osman Gülhane Askeri Tıbbiye Hastanesinde Crookes gazlı katod ışını tüpü, Ruhmkorft bobini ile Fizik ve Kimya laboratuvarında yaptıkları pilleri kullanarak basit bir Röntgen Cihazı yapmışlardır. Üretilen bu cihazı Yıldız Hamidiye Sultan İmparatorluk Hastanesi Cerrahi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Cemil Topuzlu Paşadan izin alarak hastaneye kurmuşlardır ([www.İstanbul bilim.edu.tr/tip-fakultesi-akademik-bolumlerimiz-radyoloji-anabilim-dali](http://www.İstanbul bilim.edu.tr/tip-fakultesi-akademik-bolumlerimiz-radyoloji-anabilim-dali)).

1897 Osmanlı Yunan savaşı sırasında yaralanan askerlerimizin röntgen grafileri çekilmiş ve şarapnel parçalarının yerleri başarıyla tespit edilmiştir. Bu grafiler aynı zamanda röntgen biliminin savaş alanındaki ilk kullanımı olma ayrıcalığını da taşımaktadır ([www.gata.edu.tr/dahilitipbilimleri-/radyolojia d/atdradyolojitarhce-1413.asp](http://www.gata.edu.tr/dahilitipbilimleri-/radyolojia d/atdradyolojitarhce-1413.asp)).

### **1.2.3 Radyolojinin GATA’da Tarihsel Gelişimi**

Gülhane Askeri Tıp Akademisi Radyoloji Bölümünün tarihine bakıldığında, Röntgen biliminin Türkiye’deki başlangıç yıllarına dayanır. Zira X-ışınlarının 1895 yılında W.C. Röntgen tarafından keşfedilmesinden sadece bir yıl sonra, 1896 yılında Askeri Tıp Mektebi son sınıf öğrencileri olan Esat Fevzi (1874-1901) ve Rıfat Osman (1874-1933), “Mekteb-i Tıbbiye-i Askeriye-i Şahane” fizik laboratuvarında, Crookes katot ışın tüpü, Ruhmkorft yüksek voltaj bobini ve bataryadan oluşan basit bir röntgen cihazı düzeneğini kurarak çalıştırmış ve ilk el grafilerini elde etmişlerdir ([www.gata.edu.tr/dahilitipbilimleri-/radyolojiad/atdradyolojitarhce-1413.asp](http://www.gata.edu.tr/dahilitipbilimleri-/radyolojiad/atdradyolojitarhce-1413.asp)).

O yıllardan günümüze kadar çağın gelişmelerine ayak uydurarak gelen radyoloji bölümümüz, 1981 yılında kendi ayrı bir birim özelliği kazanmış ve çağımızın güncel gelişmelerini sürekli takip ederek bu gelişmelerin ışığında envanterindeki radyolojik görüntüleme cihazlarını modernize etmeyi hedeflemiş ve hedeflemeye de devam edecektir.

### **1.3 Radyoloji Teknisyenleri Hakkında Bilgiler**

Bu kısımda radyoloji teknisyeni, radyoloji teknisyeni nasıl olunduğu, görev ve sorumluluklarının, haklarının ne olduğu konusunda bilgiler yer almaktadır.

#### **1.3.1 Radyoloji Teknisyeninin Tanımı**

Radyoloji (Tıbbi Görüntüleme) teknisyeni/teknikeri tanımı, hastanın muayenesi sonucunda hekimler tarafından istenen tetkik ile radyolojik görüntüleme yöntemlerini kullanarak hastanın vücudunun belirli kısımlarının ya da tümünün tıbbi amaçlı görüntülenmesi işlemini yapan ve bunları kullanıma hazır hale getiren kişidir (Türkiye İş Kurumu, 2013).

#### **1.3.2 Radyoloji Teknisyeni Nasıl Olunur?**

Ülkemizde halen radyoloji teknisyenleri; sağlık meslek liselerinde 4 yıl ve üniversitelerin ön lisans bölümlerinde 2 yıllık eğitim sonucu bu ünvanı alırlar. GATA'da ise Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu'nda Tıbbi görüntüleme teknisyenliğini bölümünün 2 yıllık eğitimini başarıyla bitiren öğrenciler bu ünvanı alır.

#### **1.3.3 Radyoloji Teknisyeninin Görev ve Sorumlulukları**

8 Kasım 1895 tarihinde Alman fizikçi Wilhelm Conrad Roentgen'in x ışınlarını keşfiyle radyoloji teknisyenliği mesleğinin temelleri atılmıştır (Ünal, 2008). Bu mesleğin temellerinin atıldığı yıllardan bu günümüze kadar olan teknolojik değişikliklerle beraber görev ve yetkileri de değişmiştir. Sağlık Bakanlığı'nı radyoloji teknisyeninin görev ve sorumluluğu ile ilgili en son ve güncel tanımlaması 2014 yılında yapmıştır.

Sağlık Bakanlığı'na (2014) göre Radyoloji Teknisyeni;

- a. Uzman tarafından yapılması gereken özel bilgi ve tekniği icap ettiren grafler, tüm skopiler, skopi ile ilişkili grafler dışında kalan her türlü radyografleri yapar.
- b. Filmlerin banyolarının yapılmasını ve raporları ile beraber ilgili servis ve polikliniklere imza karşılığında teslim edilmesini sağlar.
- c. Grafisi yapılacak hastaların hazırlanmaları hususunda gerekli bilgiyi verir.
- d. Röntgen teşhis laboratuvarında her türlü araç ve cihazları işletmeye ve kullanmaya hazır bulundurur. Gerektiğinde işletir ve kullanır.
- e. Röntgen arşivinin düzenli olarak çalışmasını sağlar.
- f. Laboratuvar istatistiklerini hazırlar.
- g. Laboratuvar ve bütün cihazların bakım, temizlik ve düzenini sağlar.
- h. Laboratuvarda çalışan diğer yardımcı hizmetler sınıfı personelinin eğitimlerine yardım eder.

Özetle Radyoloji teknisyeni hastanelerde hastaların hekim tarafından belirlenen şekilde filmlerini çeker; ışın tedavisi gören hastaların cihazlarını hazırlar ve uygular (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014).

#### **1.3.4 Radyoloji Teknisyeninin Hakları Nelerdir?**

Radyasyonun tıbbi uygulamalarında radyoloji teknisyenleri de radyasyonun zararlı etkilerine maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle radyasyon işleri; “ağır ve tehlikeli işler” sınıfında yer aldığından, radyasyon görevlilerini radyasyonun zararlı etkilerinden koruma amacıyla radyasyon görevlilerine özgü özel yasal düzenlemeler getirilmiştir. Yürürlükteki değişik mevzuat hükümleriyle radyasyon görevlileri için sağlanan özel haklar ve öncelikle önem taşıyanlar şunlardır ([www.tmrtdr.org.tr](http://www.tmrtdr.org.tr)):

- a. Radyasyon görevlileri günde en fazla 7 saat süreyle çalışırlar. Bu süre, radyoloji departmanında ki çalışmalarının toplamını ifade etmektedir. Günde 7 saatlik çalışmayı tamamlayanlar başka işlerde çalıştırılmaz ve bu kişilere gece uykularını bölecek işler verilemez.
- b. Radyasyon görevlilerinin yılda iki kez sağlık kontrolünden geçirilmesi zorunludur.
- c. Radyasyon görevlilerinin normal yıllık izinleri dışında 30 gün kesintisiz olarak sağlık (şua) izni kullanmaları zorunludur.

- d. Mesleği gereği radyasyonla çalışanların yıllık hizmet sürelerine her yıl için 3 ay olmak üzere fiili hizmet süresi eklenir (yani; 12 aylık hizmet süreleri 15 ay sayılır).
- e. Hamileliği belirlenmiş olan radyasyon görevlileri ışınlama odalarında çalıştırılmazlar.
- f. Radyasyon görevlileri çalışma sürelerince dozimetre (radyasyon ölçü aleti) takar ve bu dozimetreler her ay Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK) tarafından ölçülerek, izin verilen radyasyon miktarını aşanların belirli bir süre radyasyon ortamından uzaklaştırılması sağlanır.
- g. Radyasyon görevlileri için radyasyondan koruyucu giysi ve teçhizat sağlanır.
- h. Radyasyonla çalışılan ortamda insan kaynağını radyasyondan koruyucu bütün önlemlerin alınması zorunludur.

#### **1.4 Radyoloji Bölümünde Kullanılan Cihazlar**

Radyolojik görüntülemelerde X-ışınları, elektromanyetizma, ses dalgaları ve radyoizotoplar kullanılmaktadır. Bunların kullanılmasıyla beraber özellikle günümüzde bilinen adlarıyla; Röntgen (X-ray), Bilgisayarlı Tomografi (BT), Manyetik Rezonans Görüntüleme (MRG) ve Ultrasonografi (USG) gibi radyolojik görüntüleme yöntemleri kullanılmaktadır (www.authorstream.com/, 2013).

##### **1.4.1 Röntgen Cihazı**

Röntgen cihazındaki tüp ile hastaya radyasyon vererek vücudumuzda çekmek istediğimiz bölgenin fotoğrafının röntgen filmi üzerine düşmesiyle elde ettiğimiz görüntüye röntgen denir. Arslan'a (2010) göre Röntgen, temel tanı yöntemlerinden ilki ve kullanılan ışın x-ışınıdır. X-ışınları 1895 yılında Alman fizik profesörü Wilhelm Kodrad Röntgen tarafından bulunmuş ve isimlendirilmiştir. Daha sonra bu ışınlar, keşfinden dolayı, Röntgen ışınları adı verilmiştir. Röntgen görüntüleme günümüzde kullanılan MR ve BT cihazları için temel teşkil etmektedir. Röntgen cihazı x ışını (radyasyon) ile çalıştığından sık tekrarlanması yanında gereksiz yere çok çekim yapılması sağlığımız açısından sakıncalıdır. Çünkü bu durumun kanser yapma tehlikesi olduğundan röntgen görüntüleme yönteminde daha dikkatli olunması gerekliliği önem kazanmaktadır.



### **1.4.2 Bilgisayarlı Tomografi Cihazı**

Bilgisayarlı tomografi cihazındaki tüp ile hastaya daha fazla yoğunlukta radyasyon vererek vucudumuzda incelenecek bölgenin kesitsel olarak incelenmesi ile elde ettiğimiz görüntüye tomografi denir. Bu cihaz X-ışın cihazlarının en gelişmişi ve de daha fazla radyasyon vererek vucudun belli bir bölgesinin kesit görüntüsünü çıkarabilme yeteneğine sahiptir ( nal, 2008). Bilgisayarlı tomografi cihazı röntgen cihazına göre daha fazla x ışını (radyasyon) ile çalıştığından gereksiz yere çekim yapılması sağlığımız açısından çok sakıncalıdır. Çünkü burda da daha fazla radyasyon alınacağından kanser yapma riski daha da artmış olacaktır.Bu görüntüleme yönteminde çok daha dikkatli olunmalıdır.

### **1.4.3 Manyetik Rezonans Görüntüleme Cihazı**

Vucudumuz da protonların yapmış olduğu spin hareketleri, bilgisayar yardımıyla elektro manyetik(RF) dalgası gönderilerek,alıcı sargılar(coiller) vasıtasıyla burada ki sinyallerin toplanmasıyla elde edeilen görüntülemeye manyetik rezonans görüntüleme denir. Çağımızın sağlık dünyasına armağan ettiği en ileri tıbbi görüntüleme yöntemi MR; 1980'lerde dünyada rutin klinik kullanıma girmesiyle beraber aynı dönemlerde ülkemiz tıp dünyasının hizmetine girmiştir (Diren,1991). Bu görüntüleme yöntemi daha önce anlattığımız röntgen ve bilgisayarlı tomografiye göre daha zararsızdır. Çünkü diğer radyolojik (Röntgen ve Tomografi) görüntülemelerden farkı: radyasyon içermemesidir.

### **1.4.4 Ultrasonografi Cihazı**

Ultrasonografi, prob vasıtasıyla vucuda çok yüksek frekanslı ses dalgaları göndererek farklı doku yüzeylerinden gelen ekoları (yankıları) saptama esasına dayanan bir görüntüleme yöntemidir (Akan,2004). Bu cihazın çalışma prensibini şöyle açıklayabiliriz: Ultrason cihazının ses dalgaları gönderen ve dokulardan geri dönen ses dalgalarını algılayan vucuda tutulan kısmına prob denir. Prob geri dönen ses dalgalarını algılar ve bunları bir tür bilgisayar yani işlemci içerisinde işleyerek görüntüye dönüştürür. Görüntü monitörde izlenir.

Özetle radyolojik görüntülemede kullanılan cihazların birbirine göre avantaj ve dezavantajları olduğu bilinmelidir.  nemli olan, hastalıkların teşhisinde en etkili,

güvenilir ve de gereksiz yere çekim yapmayarak yani en ekonomik olan yöntemin seçilerek kesin tanıya ulaşılmasını sağlamaktır. Sağlıkta erken tanı her zaman hayat kurtarır. Erken tanı konmasında da da en önemli cihazların başında da radyolojide kullanılan cihazlardır.

### 1.5 İş Tatmini

Günümüzde rekabet ortamının her geçen gün artması örgütlerin yenilikçi, motivasyonu yüksek ve verimli çalışanlara olan ihtiyacı artarken, çoğu örgütte çalışanların iş tatmini ve moral düzeyleri çok düşük düzeyde kalmaktadır (Bayrak Kök, 2006). Çünkü normal bir insan sadece çalışmayı değil, kapasitesini tam olarak ortaya koyabilmesine olanak verecek düzeyde sorumluluk gerektiren bir iş ortamında çalışmak ister (Baykal,1978). Bu nedenle araştırmacılar iş tatminini; Hackman ve Oldham “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlarken; Vroom ise “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum” şeklinde tanımlamaktadır (Luthans, 1995; Akt. Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Örgüt kurumlarında tatmin, işin özellikleriyle bireyin kendinde bulduğu özellikler ne kadar uyum içindeyse tatmin düzeyinin o kadar yüksek olacağı; tatminsizliğin ise gerçek ile bireyin benlik ideali arasındaki ayrılıktan kaynaklandığı kabul edilir ve bu durum büyüdükçe o durumdan kurtulma isteğinin şiddetleneceği varsayılır (İncir, 1990). Bilen’e (2008) göre insanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve dolayısıyla iş tatmininin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. Bu nedenle bireylerin yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri iş tatminine bağlıdır. İş tatminsizliğinin örgütsel sonuçlarına baktığımızda çalışanlarda işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir.

Özetle işgören tatminin etkileyen etmenler örgüt büyüklüğü, ücret, bireyin çalışma koşulları, iletişim, sosyal çevre ve imkânlar, eğitim olanakları, işin yapısı ve işin niteliğinin işgörenin çevresindeki algılaması şeklinde ayrıntılı olarak sıralanabilir (Tor, 2011).

### 1.5.1 İş Tatmini Kavramı

İş hayatında çalışmak insan yaşamının önemli etkinlik alanlarından biridir. Mal ya da hizmet, üretilen ne olursa olsun, işveren ve tüketen kesimler çalışanlardan üst düzeyde performans beklemekte buna paralel olarak iş doyumunu gibi alanlarda sorunlar yaşanabilmektedir (Gündüz, Çapri ve Gökçakan,2013). Çünkü iş tatmini genel olarak hayatla ilgili olarak başarı hissini etkilemekte, yüksek performans, yüksek motivasyon ve duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmektedir (Çarıkcı ve Oksay, 2004). Sağlık personelinin iş tatmini hem sağlık kurumları hem de çalışanlar açısından önem taşımaktadır. İş tatmini çalışanların işte kalma niyetlerini sürdürmesinin yanı sıra müşterilere daha kaliteli hizmetin sunulmasını da sağlamaktadır (Acker, 2004: Akt. Taş, 2011).

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmış,1940'lı yıllarda giderek önem kazanmış ve günümüzde ise birçok araştırmacının ilgisini çeken konular arasında yer alarak değeri ortaya çıkmıştır (Dağdeviren Gözen, 2007). Akşit Aşık'a (2010) göre iş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumudur. Diğer neden ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumsuzluğunun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) bireyi olumsuz etkilemekte ve performansını düşürmektedir. Diğer taraftan bireyin iş ve iş koşullarına karşı geliştirdiği bir tutumdur. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret – iş güvenliği gibi) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, iş durumuna duygusal bir tepkidir (Weiss, 2002, s. 174: Akt. Soyer ve Can, 2007). Diğer bir ifadeyle iş tatmi, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Yazıcıoğlu, 2010).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluğunun yahut hoşnutsuzluğunun yanında işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşirken iş tatmini düzeyi ise işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı geliştiği kabul edilir (Tor, 2011). İş doyumunu, Çakır'a (2001) göre ise bütün olarak işe ilişkin bir tutum şeklinde ele alınabileceği gibi, işin farklı yönlerine ve özelliklerine ilişkin bir tutum şeklinde de

düşünülebilir. Ücret, ilerleme, iş güvencesi, iyi sosyal ilişkiler gibi beklentilerin her birinden duyulan memnuniyet bir bütün olarak iş doyumunu oluşturur.

### 1.5.2 İş Tatminin Önemi

Günümüzün modern yönetim anlayışında çalışanlar sadece ekonomik bir varlık olarak görülmemektedir. Çalışanların sosyal yönü olduğu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurulmaktadır. Bu süreçte iş tatminin sağlanması sosyal bir görev olarak örgütte stratejik bir rol oynamaktadır (Aksu, 2012).

Diğer bir taraftan gelişen sanayileşme sonucu kentlerde insanların büyük bir çoğunluğu, günlerini ortalama sekiz saatini evlerinden uzakta çalışarak geçirmektedirler. Bir toplumu oluşturan iş görenlerin sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olmasının o toplum üyelerinin tüm yaşamlarında yüksek düzeyde tatmin sağlamaları ile ilgili olduğu dikkate alırsa, insan yaşamının ¼'ünden fazlasını dolduran istenilmeyen işlerin tatminin önemi ortaya çıkmaktadır (Dağdeviren Gözen, 2007).

Kaynak'a (1990) göre iş tatmini, sadece işe, bireye ya da çevreye bağlı değildir. İş tatmini tüm değişkenlerin bir bütününe içerdiğini ifade etmektedir. İş tatmininin önemli olması nedeni:

- a. İnsanlar bireysel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemesi,
- b. İş tatmini elde edemeyen birey, psikolojik olarak olgunluğa ulaşamaz,
- c. İş tatminini elde edememek bireylerde hayal kırıklığı yaşatır,
- d. İş, bireylerin hayatlarında odak noktasındadır,
- e. İnsanlar zorunlu olmadıkları durumlarda bile çalışmak isterler. Bu nedenle işsiz olan bireyler umutsuzluğa kapılır,
- f. İş ve boş zaman birbiriyle ilişkilidir. Yaratıcı işi olmayan boş zaman geçirmeye yönelebilir.

Tor (2011), bireyler günlük yaşantılarının önemli bir kısmını iş ortamında geçirmekte, ailelerin daha çok çoğunlukla çalışma arkadaşlarıyla zaman geçirmekte ve hatta sosyal hayatlarında bile çalışma arkadaşları ile birlikte zaman geçirmektedir. Bu nedenle çalışma hayatı, özel hayatı da önemli derecede etkileyen faktörlerinden biridir. Çalışma ortamında bireylerin iş tatmininin sağlanması, hem işyerinde hem de özel hayatında çalışanların mutlu olmasını sağlamaktadır. Bu yüzden iş, yalnızca

ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir. İş tatmininin düşük olması bu beklentilerin karşılanma düzeyinin düşük olmasını ifade eder (Çakır, 2001).

Özetle literatür araştırmaları sonucunda sağlık sektöründe, iş tatmini düşük olan çalışanların hastanelerde kaliteli bir hizmet sunması ve hasta memnuniyetini sağlaması mümkün değildir. Bu durumun önüne geçmek için ve de hastaların yüksek düzeyde kaliteli sağlık hizmeti alabilmesi için çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gereklidir.

İş tatmini düzeyinin iyileştirilmesi için alan yazın da yapılan çalışmalara bakıldığında organizasyondaki potansiyel sorunları ortaya çıkarması, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişimin geliştirilmesi, sendika faaliyetlerinin geliştirilmesi, devamsızlık ve işten ayrılmaların gerçek nedenlerini açıklaması, değişimin planlanması ve yönetim gibi konulara ışık tutması açısından da büyük örgütsel yararlar sağladığı ortaya çıkmaktadır (Eronat, 2004).

### **1.5.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İnsanların sosyal hayatının en önemli unsurlarından bir tanesi iştir. Çünkü çalışan insanlar, ömürlerinin yaklaşık 25-30 yıllık bir süresini iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın işinden tatmin olması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirmekte ve tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır. Bu nedenle iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Lam,1995).

#### **1.5.3.1 Bireysel etkenler**

İnsan kaynaklarının işlerinden beklentileri öncelikle kendi bireysel özellikleri ile ilgilidir. Birey eğitime, toplumsal katmanlar içindeki sosyal konumuna, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak, yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özellikler belirleyecektir. İnsan kaynağının işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğundan, iş tatminini sağlayan faktörlerin başında insan kaynaklarının bireysel özelliklerinin kabul edilmesi gerekmektedir (Davis, 1998). İş tatmininin oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan

sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu algılamasını doğrudan etkilemektedir (Ataklı ve diğerleri, 2004).

İnsan kaynaklarının işlerinden farklı düzeyde tatmin olmalarına yol açan başlıca bireysel etkenler olan; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve hizmet süresi aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır.

#### **1.5.3.1.1 Cinsiyet**

Hem kadınlarda hem de erkeklerde prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş tatmini için belirleyici olsa da kadınlarla erkelerin iş tatmini duyguları aynı değildir. Kadınların annelik ve ev işleri ile ilgili sorumluluk duyguları ile iş yaşamındaki durumları bazen rol çatışmasına yol açabilmektedir. Bu durumda kadınlar sahip oldukları yetenek ve becerinin tümünü iş yerinde kullanamayacaklarından iş tatminlerinin erkeklerden farklı olmasını beklemek gerekir. Genellikle kadınların iş tatmin düzeylerinin düşük çıktığı araştırmalarda bu sonuç, kadınların annelik ve eşlik rollerinin öncelikli olmasına bağlanmıştır (Çimen, ve Şahin, 2000).

Centres ve Bugental yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; kadın çalışanlar, işin sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı yaratmak ve bu fırsatı kullanmakta daha fazla istekli davrandıkları belirtilmektedir. Bu durum çalışanların iş tatmini ve tatminsizliği üzerinde etki yapmaktadır. Çalışanların erkek yada kadın olmaları da çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001).

Bir başka açıdan, kadın ve erkeklerde iş tatmin düzeyinin farklılık göstermesini kimi işlerin fiziki ve duygusal açıdan erkeklere, kimisinin de kadınlara daha uygun olabileceği yönünde ayrıca araştırılması gereken bir konu olarak düşünülebilir. Sonuçta iş tatminin, kadın erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir.

### **1.5.3.1.2 Medeni durum**

Herzberg'in evli olanlar ve olmayan insan kaynakları üzerinde yaptığı araştırmada, evli olan ve olmayan kadın insan kaynakları farklı iş tatmin düzeyi gösterirken erkeklerde böyle bir fark görülmemiştir (Yıldırım, 1999).

İş tatmini değişkenlerinden medeni duruma ilişkin genel kanı, evlilerin bekârlara göre daha düzenli bir hayat yaşamalarından dolayı iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olacağıdır. Nitekim bunu kanıyı destekleyen araştırma sonuçları olmasına rağmen, medeni durum ile iş tatminini arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmalara da rastlamak mümkündür (Erigüç, 2000).

### **1.5.3.1.3 Hizmet süresi**

Yapılan araştırmalara bakıldığında, iş tatmini ve hizmet süresi arasında paralellik görüldüğü söylenebilir. Yani iş tatmininin hizmet süresi fazla olan insan kaynağında yüksek olduğu, en düşük iş tatmin düzeylerinin çalışma süresi en az olan insan kaynağında iş tatmin düzeyi düşük görüldüğü yönündedir.

Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterleri üzerine yaptıkları çalışmada 6–11 yıl hizmeti olan orta kıdemli sekreterlerin, kıdemsiz ve yüksek kıdemlilerden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını tespit etmişlerdir (Ataklı, Dikmetaş ve Altınışık, 2003).

Üç farklı hastanede hizmet sürelerini beşer yıllık dilimlere ayırarak yaptıkları araştırmada; 11–15 yıllık hizmet diliminden başlayarak iş tatmin ölçek puanında artış olduğunu saptamışlardır. Bu durumun; insan kaynağının yaşlandıkça, aynı hastanedeki hizmet süresinin uzaması ve aynı işi, aynı işyerinde sürdürmesi nedeniyle, tatmin sağlamayan etmenlerden çok fazla olumsuz etkilenmediğine, tatmin sağlayan etmenlerden ise olumlu şekilde etkilendiğine yormuşlardır (Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir, 2004).

### **1.5.3.1.4 Yaş**

Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında olumlu ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır. Bunu deneyim artıkça uyumda artması olarak açıklamak mümkündür. Yapılan araştırmalar, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Okpara, 2006). Bu

durumu şöyle ifade edebiliriz; yaşın artması ile birlikte çalışanın deneyimleri de artmakta ve buna bağlı olarak iş tatmin düzeyinde bir artış görülmektedir.

#### **1.5.3.1.5 Eğitim düzeyi**

Eğitim düzeyi, iş tatmini ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. Genel olarak yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların genel iş tatminlerinin, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta bu durumda da iş tatmini azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş tatmininin azalmasına neden olabilmektedir (Oshagbemi, 2003).

Üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmasında iş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelenmiş; akademik personelin iş doyumunun hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Hizmet işletmelerinde yapılan araştırmanın sonucunda; çalışanların iş doyumunun en yüksek düzeyde psiko-sosyal faktörlerden etkilendiği görülmüştür (Akıncı,2002). Bu durumu şöyle açıklayabiliriz; Kişinin iş koşullarından daha çok kişilerarası ilişkiler gibi sosyo-psikolojik faktörlerin etkisi ile iş doyumunun ya da doyumusuzluğunun geliştiği açıklanmaktadır.

Eğitim düzeyi; iş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yaralandığı ifadeden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk, Azim ve Güzelsoydan, 2001).



### 1.5.3.2 Örgütsel etkenler

Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak düşünülmektedir (Ceylan ve Demircan, 2002).

Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu noktada çalışanın iş doyumunu ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusu olmaktadır. Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden, işin çalışana sağladığı sosyo-ekonomik çıkarılara kadar uzun bir liste halinde değerlendirilebilir. Yapılan araştırmalarda iş tatmine etki eden örgütsel etkenlerin sayısı farklı sayıda olmakla beraber genel olarak şu hususlar: iş ve işin niteliği, çalışma ortamı, yönetim, ücret, sosyal olanaklar ve kişiler arası iletişim dikkat çekmektedir (Çakır, 2001).

#### 1.5.3.2.1 İş ve işin niteliği

İş görenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İş görenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek yada kişisel gelişme güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Robbins, 1991).

Yapılan bir araştırma da insan kaynaklarının işinden tatmin olmasını şu koşullara bağlamıştır (Başaran,1991):

- a. İnsan kaynaklarının yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- b. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- c. İnsan kaynağını yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- d. İşin sorun çözmeye dayanmasıdır.

Özetle bir işte çalışanlara verilen sorumluluklar doğrultusunda işin niteliği hakkında sınıflandırma yapabiliriz.

### **1.5.3.2.2 Çalışma ortamı**

Fiziksel çalışma koşulları; çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir (Kahya, 2007). Fiziksel çalışma şartlarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, işyerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve molaları, işyerinin konumu, işyerinin temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir (Erdil ve diğ., 2004).

İş ortamı, çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Verimliliğin ve performansın olumlu sonuçlar vermesi çalışanın iş tatmininin oluşmasında etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu özellikler (aşırı soğuk ya da sıcak, tehlikeli, aşırı dikkat gerektirmesi vb.) çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olmaktadır (Erdoğan,1996). Yani bu durumu şöyle açıklayabiliriz: Fiziksel çalışma koşullarının kötü/olumsuz olması durumunda çalışanların iş tatmin düzeyinde azalma olabilir. Örneğin, yüksek gürültülü, sıcak ya da soğuk bir iş ortamında çalışan kişilerin hissettiği rahatsızlık nedeniyle gerilim yaşamaları iş tatminin düşmesine yol açmaktadır.

Radyoloji teknisyenliği mesleğinde en önemli hususlardan biri de çalışma şartlarıdır. Çünkü radyasyon sağlığı ve güvenliği açısından çok önemli bir durum teşkil etmektedir. Çalışılan ortamın radyasyon zırlamasından tutunda aydınlatma ve havalandırma sisteminin bilimsel standartlara uygun olarak, Türkiye Atom Enerjisi Kurumundan lisans almış şekilde olması çalışılan yere olan güveni artıracaktır.

### **1.5.3.2.3 Yönetim**

Yöneticilerin, yönetim uygulama biçimleri ve yönetim çabalarını gerçekleştirme tarzları vardır (Horozoğlu, 1995). Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, çalışanlara daha yüksek doyum sağlamaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin dostça, nazik, hoş ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi durumunda iş doyumunun önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir (Vara, 1999).

İnsan kaynaklarına yardımcı ve destek olan, engellemeyen, sürekli kusur aramayan, takdir eden, İnsan kaynaklarına güven duyduğunu gösteren, yükselme, ücret artışı gibi ödülleri kazandıran yöneticilerin insan kaynaklarının iş tatminini arttırmada etkin olduğu bildirilmektedir. Yapılan hataların yönetici tarafından toleransla karşılanmaması durumu insan kaynağı açısından yönetici ile ilişkilerine dair bir olumsuzluk olarak algılanmakla beraber, iş verimi açısından hataların en aza indirilmesi açısından gereklidir. Ancak hatanın gösterilmesi ve düzeltilmesinin sağlanması kişiyi rencide etmeyecek tarzda yapılmalı, başarılar ödüllendirilerek hatalar en aza indirilmeye çalışılmalıdır (Ünalın ve diğ., 2005).

#### **1.5.3.2.4 Ücret**

En basit tanımıyla ücret, çalışanların yaptığı iş neticesinde elde ettiği parasal gelir olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işin maddi karşılığını elde edemediklerini hissetmeleri durumunda mutsuz olmaları sonucu beklenmektedir (Konuk, 2006). Ücretin ekonomik boyutunun yanı sıra, sosyal statü, saygınlık kazanma gibi özellikleri de dikkat çekicidir. Ücret sorunu, dünyanın her yerinde insan kaynakları yönetiminin en tartışmalı konusudur ve hiçbir ülkede memnunluk verici bir çözüm bulunamamıştır (Şahin, 2001).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatmini ile ücret arasında paralellik vardır. Yani ücret arttıkça iş tatmini artar veya tam tersi durumda da ücret azaldıkça iş tatmini azalır. Ama burda da iş tatminini belirlenirken ücret tek unsur olarak düşünülmemelidir.

#### **1.5.3.2.5 Sosyal olanaklar**

Sosyal olanaklar varlıklarında çok fazla iş tatmini yaratmasalar da yokluklarında iş tatminsizliğine yol açacaklarıdır. Hastanede çalışan bayan personel sayısını düşündüğümüzde kreş imkânlarının yeterli olması, çalışan bayan insanlardan çocuğu olanların aklının çocuğunda kalmamasını ve dolayısıyla kendisini işine daha çok vermesini sağlayacaktır. Hastanenin otoparkının yeterli olması, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği kantin,büfe vs. yerlerin kolay ulaşılabilir olması, bunlar için vakit ve emek harcamaları sonucunda insan kaynaklarının psikolojilerinin olumu yönde etkilerken tam tersi durumda olumsuz yönde etkilenecektir.

Hizmetinin devamlılığı nedeniyle hastanelerde öğle tatili olmadığından dolayı, yemekhaneler sağlık insan kaynakları için bir başka önemli unsurdur. Yemekhane hizmetlerinin ve yemeklerin kötü olması iş tatminini düşürecektir ama bu hizmetlerin iyi olmasının iş tatmini arttırması beklenemez (Demircioğlu, 2007). İşletmelerde bu özellikle de hastane ise sinema, tiyatro, kulüp ve hobi faaliyetlerinin yapılabildiği fiziki şartlarının imkanların iyi olduğu alanların olması çalışanların örgütsel bağlılığını arttıracığından iş tatmininin üzerinde olumlu yönde katkı sağlayabilir.

#### **1.5.3.2.6 Kişiler arası iletişim**

Her insanın hayatını idame ettirmek için paraya ihtiyacı olduğu kadar, sosyalleşmeye de ihtiyacı vardır ki çalışan insanlar günlük yaşantısının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdikleri için en önemli sosyal alanlarından birisi iş yeridir. Bu yüzden örgüt içinde birlikte çalışılan destekleyici ve dost sıfatındaki iş arkadaşları İnsan kaynağının iş tatminini arttırmaktadır (Erdil ve diğ., 2004).

Örgütler açısından bakıldığında ise iletişim bir örgütün çeşitli birimleri ve çalışanları arasında bilgi, duygu, anlayış ve yaklaşım paylaşımını, bu paylaşma sürecindeki her türlü araç-gereç ve yöntemi, söz konusu aktarma ile ilgili çeşitli kanalları ve mesaj şeklini içermektedir (Yılmaz, 2005). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de, örgüt içindeki iletişimdir. Örgüt içi iletişim, örgüt yönetimindeki yöneticilerle çalışanlar arasında bilgi ve düşüncülerin aktarılması faaliyetlerdir (Özer ve Çam, 2002).

#### **1.6 Mesleki Gelişim ve Önemi**

Her insan belirli eğitimler alarak iş hayatına atılır. Bireyler belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü bir iste çalışarak geçirmekte ve zamanla bir çok kişi için iş yaşamın merkezi bir parçası haline gelmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Kuzgun'a (2003: Akt. Türkçapar, 2012) göre meslek kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdan saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır. Niteliğin ve başarının artması için birey hem kendi hem de mesleki niteliğini arttırmalıdır. Bu nedenle de mesleki gelişim önemi her geçen gün

yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır. Evrensel bilgi her geçen gün yıgınımlı ve hızlı bir şekilde gelişirken, birey bu gelişime ayak uydurması gereklidir. Bu sayede hem kendi gelişimini hem de mesleğinin gelişimine imkan sağlayabilir. Çünkü “*Bir mesleğe girmek, insana o meslekte ilerleme ve gelişme mecburiyetlerini de yükler Maaske (1955: 48).*”

Trafik Araştırma Merkezi Raporu’na (1999) göre insanın sağlıklı olması, değişiklikler karşısında dengesini koruyabilmesi, kendini geliştirebilmesi ve gerektiğinde harekete geçebilmesi demektir. Bu nedenle, tüm canlılar gibi insanlar da hayatta kalabilmek için sürekli olarak değişen şartlara uyum göstermeye çalışırlar. Bireylerin uyum sağlamak zorunda olduğu değişiklikler kendi bedenlerinden kaynaklanabileceği gibi çevrelerinden de kaynaklanabilmektedir.

Bugünün hızla değişen sağlık hizmetleri ortamında, mesleki gelişimin sürekli kılınması giderek büyük önem taşımakta ve bu durumun yansımaları; Tıp bilimi ile teknolojisindeki değişimler, hasta beklentilerinin artması, uluslararası hastane ve profesyonel standartlarının, kamu/özel ve örgütsel düzenlemelerinin niteliği, mesleki uygulamalar üzerinde etkili olmaktadır (Herdman, 2007). Bu sayede Akçamete’ye (2005) göre profesyonel gelişim, insanların kendilerini geliştirmeleri ile buldukları kurumları ve sundukları hizmetleri geliştirmeyi amaçlar.

Tüm Radyoloji Teknisyeleri ve Teknikerleri Derneği (2011), tıp alanında teknoloji çok hızlı bir şekilde gelişiyor, değişiyor. Radyoloji, tıbbi gelişmelerin en hızlı gelişim ve değişim gösterdiği alanların başında yer almaktadır. Teknolojinin bu hızlı gelişimi karşısında mesleki bilginin aynı paralelde gelişmesi ve verilen sağlık hizmetinde kalitenin yükseltilmesi için hizmet içi eğitim ve mesleki eğitimler, seminer ve organizasyonlar büyük önem arz etmektedir. Mesleki gelişiminde kendine has motifleri vardır ve bu motiflerin ortaya çıkarılması, mesleki gelişimin daha etkin kılınmasına olanak sağlayabilir (Kaya, 2011). Eğitimin amacı yaşamın kendisi olacağına göre, değişme ve gelişme eğitimin bir normu olarak kabul edilmelidir (Bal, 1991).

Profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayıran özelliklerin başında mensuplarının, konularında derin bilgi ve deneyim sahibi olmaları gelmektedir. Mesleki alanda ortaya çıkan yenilikleri takip etmek ve bunları uygulamak meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini sürdürmeleri için zorunludur (şengel, 2010). Bu doğrultuda bireyler mesleki gelişim etkinlikleri sayesinde yaşanan gelişim ve

değişimleri takip etmelidir (Kaya ve Kartallıoğlu, 2010). Profesyonel anlamda kendini geliştiren birey, toplumun ve eğitim kurumlarının hızla değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için Şartları en iyi Şekilde değerlendirebilen, mükemmele ulaşma konusunda s¼rekli çalışan, bu yolda yaratıcılığını kullanarak esneklik g¼sterebilen bir kişi olmalıdır (Yetim ve G¼ktař, 2004).

### **1.7 İş Tatmini ve Mesleki Gelişim Arasındaki İlişi**

Meslek d¼zeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişi bulunduğu alan yazın çalışmalarında ortaya konulmuştur. Toplumsal açıdan y¼ksek stat¼l¼ mesleklerde daha y¼ksek iş tatmini g¼r¼lm¼řt¼r. Profesyonel mesleklerde iş tatmininin y¼ksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş tatmininin d¼ř¼k olduğu g¼r¼lm¼řt¼r (alışkan, 2005). Bir kurumun başarılı olması, o kurumda çalışanların iş tatminlerinin s¼rekli y¼ksek tutulmasını gerektirmektedir (Bayrak K¼k, 2006). Akkoç, alışkan ve Turunç'a (2012) g¼re iş yaşamının niteliği ve hızlı değerim örg¼tlerin ¼zerinde b¼y¼k bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskı y¼neticilerin ve çalışanların sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeteneklerinin artarak çeşitlenmesine neden olmaktadır. Bu durum örg¼tlere, çalışanlardan beklenen iş performansının artması olarak yansımaktadır. Ön¼m¼zdeki yıllarda da çalışanlardan y¼ksek d¼zeyde performans beklentisinin devam edeceği d¼ř¼n¼lmektedir. Dolayısıyla alışanların performanslarının artmasında rol oynayan fakt¼rlerin optimize edilerek örg¼t yapısında ve işleyişinde yer almasını sağlamak örg¼tsel başarının için bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu nedenle çalışanların hem kendi hem de mesleki gelişimi arttırmalıdır.

Sonuç olarak; iyi, entelekt¼el, nitelikli ve başarılı bireyler yetiştirilmesi kadar; bu özelliklerini yaşam boyu muhafaza etmek için de s¼rekli mesleki gelişime ihtiyaçları vardır (Kaya, 2011). Bu ihtiyacın hem bireysel hem de kurumsal olarak giderilmesi gereklidir. Bu sayede bireylerin iş tatminleri de y¼ksek tutulabilir.

### **1.8 İlgili Araştırmalar**

Bu b¼l¼mde ilgili araştırmalardan yararlanılarak yurt içinde ve dışında yapılmış olan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

### 1.8.1 İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar

Gündüz, Çapri ve Gökbakan (2013) çalışmasında mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemektedir. Mersin'deki 124 kadın olmak üzere 445 gönüllü meslek çalışanından oluşan çalışma grubuna, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu, Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. Verilerin analizinde, Doğrulayıcı Faktör Analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgular sonucunda, genel iş doyumunu puanları ile tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt ölçekleriyle negatif; genel iş doyumunu puanları ile işle bütünleşme alt faktörleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise, işle bütünleşme alt faktörü dışındaki diğer tüm değişkenlerin tükenmişliğin istatistiksel olarak önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Aksu (2012) çalışmasında iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi ve iş tatminini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesidir. Minnesota İş Tatmin ölçeğine göre hazırlanan verilerin genel tatmin ortalaması hesaplanmıştır. Ankete katılımcıların verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde Bursa Polis Koleji çalışanlarında genel açıdan yüksek derecede bir iş tatmini olduğu söylenebilir. Şube, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem, takdir belgesi, taltif, statü, cinsiyet gibi demografik değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik yapılan Mann-Whitney U ve Kruskal- Wallis sonucunda çalışanlarda yüksek derecede iş tatmini ve öğrenim durumu ve statü değişkenleri ile genel tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, taltif, şube değişkenleri ile genel tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tatmin ölçeğindeki "Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından" ifadesi ve "İş içinde terfi olanağımın olması bakımından" ifadesi ile statü değişkeni arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Türkçapar (2012) çalışmasının amacı, Beden Eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerini araştırmaktır. Araştırmada, betimsel nitelikli tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 öğretim yılında Kayseri ilinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan toplam 212 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgiler Formu" ve Minnesota Doyum

Anketi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler üzerinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi ve ANOVA gibi farklı çıkarımsal analizler yapılmıştır ( $p < 0.05$ ). Elde edilen sonuçlar çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul türü, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tor (2011) bu çalışmasının amacı, verimliliği ve iş tatmini etkileyen demografik faktörlerin belirlenerek, bu faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkilerinin sonuçlarını çıkarılarak, iş tatminin önemini ortaya koymaktır. Yapılan bu araştırma BİFA Bisküvi A.Ş.'de görevli personeller üzerinde yapılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak elde edilen bilgiler SPSS 16.0 programı ile değerlendirilmiş sonuçta yapılan gruplandırmada özellikle "Yaş", "Mesleki Kıdem", "Kurumdaki Hizmet Yılı", "Mesleki Planı" ve "Çalışma Nedeni" özelliklerde anlamlı farklılıklar oldukları saptanmıştır.

Akşit Aşık (2010) çalışmasında çalışanlar ve işletmeler açısından son derece önemli olan iş doyumunu, olguyu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri ve sonuçlarını incelemiştir. Sonuç olarak örgütler, çalışanların iş doyumunu gerçekleştirmek için gerekli tüm faktörleri sağlamanın yanında, işe alım sürecinde pozisyonun gerektirdiği niteliklere uygun kişileri istihdam etmek, eğitim ve geliştirme süreçlerini gerçekleştirmek ve ayrıca kariyer planlarını da bu doğrultuda oluşturmak durumundadır.

Yazıcıoğlu (2010) araştırmasında örgütlerin başarısı açısından son derece önemli bir yönetim konusu olan iş tatmininin Türkiye ve Kazakistan'daki öğretmenlerin performans düzeyleri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de en çok öğretmenin istihdam edildiği İstanbul, Ankara, İzmir ve Kazakistan da en çok öğretmenin istihdam edildiği Astana, Almatı, Çimkent, Karaganda illeri araştırmanın kapsamına alınmıştır. Örneklem çapı basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak Türkiye için 383, Kazakistan için ise 382 olarak belirlenmiştir. Hazırlanan anketler tesadüfi, olarak seçilen Türkiye'de 1042, Kazakistan'da 420 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir. Analiz sonucunda Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatminleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş



tatmini ve performans arasındaki ilişkinin cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri açısından farklılaşması da tespit edilmiştir.

Aşan ve Erenler (2008) çalışmasında “iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki vardır” ve “çalışanların iş ve yaşam tatminini algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” varsayımlarını test etmektedir. Bu amaçla, Paul E. Spector tarafından geliştirilen iş tatmini anketi, Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini anketi bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere uygulanmıştır. Paket program aracılığıyla korelasyon analizi ve t testi kullanılarak yapılan verilerin analizi sonucunda, iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu ortaya konmakla birlikte “cinsiyet” değişkeni açısından bir farklılığa rastlanmamıştır.

Bozkurt ve Bozkurt (2008) yaptıkları çalışmasında iş tatminine etki ettiğini düşündüğü iletişimin açıklığı, arkadaşlık ilişkileri, terfi olanakları, yönetim tarzı ve adil ücret sistemi şeklinde unsurlar incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre çalışanlar, ücretlerinden tatmin olmadıklarını ancak arkadaşlık ilişkilerinden tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Yönetim tarzından ve iletişimden tatmin olma konusunda ise kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca örnek kitlenin üç unsur arasında yani kariyer gelişiminden tatmin olma, ücret artışı ve yönetim tarzından tatmin olma arasında güçlü bir ilişki kurduğu belirlenmiştir. Sonuçlara eğitimciler içinde buldukları olumsuz koşullardan bahsetseler de yaptıkları işi zevkli olarak değerlendirmektedir.

Polat (2008) araştırmasında bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin işe bağlı stres düzeylerini ve stresin iş doyumuna etkisini yer vermiştir. Veri toplama aracı olarak da anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmacıya göre başlıca stres faktörleri yönetim tarzı ve dengesiz iş yükü, hastalık ve ölüm süreci, hasta güvenliği, hekimlerle ilişkiler, işin tamamlanamaması, acil karar verme, ve mesleki gelişim faktörü olarak nitelendirmektedir. İş tatmin boyutlarını ise işletme politikası, fiziksel koşullar, kişilerarası ilişkiler, ücret, bireysel faktörler ve kontrol olarak ortaya koymaktadır.

Soyer ve Can (2007) çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mesleki beklentileri ve algıladıkları mesleki destek arasındaki ilişki incelenmiştir. Alan araştırması niteliğinde olan bu çalışmada, araştırma için geliştirilen mesleki beklenti ölçeği, mesleki destek ölçeği ve minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, frekans dağılımları, t-test, korelasyon ve regresyon

analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki beklenti düzeyleri ve mesleki destek algıları ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, erkeklerin ve bayanların iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, bayanların iş tatmin düzeyi erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur.

Torun (2007) çalışmasında insanın, yönetim süreci içerisinde sadece bir maliyet unsuru olarak gören bir anlayıştan, bir kaynak unsuru olduğunu düşünen bir anlayışa doğru kaymış durumdadır. İnsan kaynağının planlaması ile seçimi, eğitiminin geliştirilmesi, performansının değerlendirilmesi, kariyer planlaması, ücret yönetimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları olarak bir işletmenin karlılığı ve devamlılığı açısından ayrıca önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. İş tatmininin meslek sevgisi, ücret ve meslek memnuniyetsizliği alt boyutunda görev durumlarına göre görüş farklılığı olmadığı, çalışanların kadro durumları ne olursa olsun bu alt boyutlarda benzer görüşlerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Demircioğlu (2007) yaptığı çalışmada ise radyoloji teknisyenlerinin çalışma yaşamlarını değerlendirerek ve bu iş hayatındaki çalışma şartlarını açıklayan faktörleri belirterek, burada ki faktörlerin teknisyenlerin, hizmet yılına, çalıştığı bölüm, çalıştığı hastane ve demografik özelliklerine göre bunların değişip değişmediğine ve radyoloji teknisyenlerin iş tatminine katkıda bulunup bulunmadığı araştırılması amaçlanmıştır. Bu araştırma Ankara ilinde ki Yıldırım Beyazıt, Atatürk, Dışkapı ve Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi hastanelerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, hastanelerde görev yapan 128 Radyoloji Teknisyeni; demografik, iş ve nitelikleri, çalışma ortamı, yönetim, ücret, sosyal olanaklar ve kişiler arası iletişim özelliklerinden etkilenen tatmin derecelerini ölçmek amacıyla bu ana başlıklar altında anket yöntemi uygulanmıştır. Anket verilerinin değerlendirilmesi SPSS programının 11.5 versiyonunda işlenmiş olup soruların bütün sorular için frekans dağılımları yapılmıştır. Anket formunda, radyoloji teknisyenlerinin iş tatminlerini değerlendirmelerini içeren sorularda, 5 düzeyli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Yapılan bu anket sonucunda; radyoloji teknisyenlerinin tatmin düzeyinin çeşitli faktörlerden etkilenerek değiştiği saptanmıştır.

Bayrak Kök (2006) yaptığı çalışmada da amacının Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerinin göreceli önem

derecelerini ortaya çıkararak bir sonuca varmaktır. Bu amaç içinde iş tatmini düzeyi, Minnesota İş Tatmini Ölçeğine dayalı olarak 17 soru sorularak ölçülmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılık ise Cook ve Wall'ın örgütsel bağlılık Ölçeğine göre hazırlanan 10 soruyla değerlendirilmiştir. Ampirik analizlere dayalı araştırma sonuçları iş tatminini etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğunu işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık açısından yapılan değerlendirmede su sonuca varılmıştır, sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğini ölçen sorulara daha düşük değerler verildiğinin altı çizilmektedir.

### **1.8.2 Profesyonel Gelişim İle İlgili Araştırmalar**

Yanardağ (2013) yaptığı araştırmasında hasta hakları alanındaki kavram sorunlarının araştırılarak hasta hakları uygulamasına yansımalarını ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu yapılan araştırmanın çalışma evreni, İstanbul'daki Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet hastaneleri belirlenerek ve de bu amaçla da İstanbul ilinde 30 hastaneden 30 hasta hakları birim sorumlusu ve il sağlık müdürlüğü hasta hakları koordinatörlüğünde görev yapan 6 kişi ile görüşülmüştür. Bu araştırmada kullanılan model, genel tarama modeli olarak belirlenmiştir ve veriler SPSS programı ile değerlendirilerek analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre %44,4'ü bir yıldan daha az, %2,8'i bir yıl boyunca, %22,2'si iki yıldır hasta hakları birimlerinde görev yapmaktadır. Hasta Hakları Birim Sorumlularına, Hasta Hakları Yönetmeliğinin 39. Maddesinde yazan, “insanî değerlere saygı”, “güler yüzlü olmak”, “nazik olmak”, “şefkatli olmak” gibi bu ifadelerden ne anladıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılar, bu ifadelerin anlamları ve de ne oldukları ile ilgili farklı cevaplar vermişlerdir. Araştırmaya katılan katılımcıların %91,7'si hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına hasta hakları gibi hakların verilmesini önemini belirtmişlerdir. Hasta hakları alanında sağlıklı ve verimli uygulamalar yapabilmek için, bu haklar ile ilgili özellikle kavram kargaşalığına bağlı sorunlarının ortadan kaldırılmasının önemini, hasta hakları alanında görev yapanların insan hakları konusunda eğitim görmesinin önemini ve hastaların hakları konusundaki sorumlulukları bilincinin arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Altın (2013), yaptığı çalışmada özellikle belirlediği faktörler doğrultusunda sağlık kurumlarında verilen hizmet içi eğitim programının içeriği ve mufretadı hakkında gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra eğitim alan personelin verimliliğini ve de bu verilen hizmet içi eğitimin nasıl arttırdığına işaret ederek nasıl bir eğitim planlaması yapılması gerektiğini işaret etmiştir.

Kayral (2012), yaptığı araştırmada sağlık alanında verilen hizmetlerin kalitesinin bu hizmetlerden yararlanan kişiler tarafından nasıl algılandığı, bu hizmetleri veren farklı hastane türlerine göre karşılaştırması yapılarak değerlendirmeler de bulunmuştur. Bunu yaparak da hastaların hizmet kalite algılarının hastane türlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ve farklılıkların kalitenin hangi boyutları açısından ön plana çıktığı gibi konularda tespitlerde bulunmuştur.

Akbaş (2011), yaptığı araştırmasında hemşirelerle üzerinde anket uygulaması yapmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Bakırköy ilçesinde bulunan iki kamu hastanesinde görev yapan başhemşireler, başhemşire yardımcıları, klinik sorumlu hemşireler, hemşireler ve özel dal hemşirelerinden oluşturmaktadır. Bu hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma şartlarını belirlemek üzere yapılan bu ankette; demografik özelliklerle ilgili 9 soru ve çalışma koşullarına yönelik 26 soru sorulmak üzere; toplam 35 soru çalışanlara sorulmuştur. Katılımcı 200 hemşireye anket formu dağıtılmış ve 190'ından bu anketlere tam ve doğru bir şekilde cevaplanmış olarak toplanan formlar bilgisayar ortamında islenerek yüzdelerle dağılımları değerlendirilmiştir. Alan araştırmamızdaki katılımcıların, Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin %85,5'ini, Dr Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin %86,2'sini, servis hemşirelerinden oluşmaktadır.

Taşlıyan ve Akyüz (2010), yaptığı çalışmasının amacı Malatya ilinde bulunan Malatya Devlet Hastanesi'nde yapılan bu çalışma hasta memnuniyet düzeyini ve beklentilerini değerlendirmektir. Malatya Devlet Hastanesi'ne hizmet almak amacıyla gelen hastalar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil edilecek hasta sayısını belirlenmek üzere "Evreni Belirli Örneklem Yöntemi" kullanılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcı hasta sayısı 300'dür. Bu araştırmada veri toplama modeli olarak anket modeli kullanılmıştır. Hastaların hastanede görev yapanlarla ilgili memnuniyetleri değerlendirildiğinde; hastaların %83,3'ü hemşire, sekreter ve diğer sağlık teknisyenlerinin (laborant, röntgen teknisyeni vs.), %75'i ise

diğer personelin tutum ve davranışlarını iyi olarak algılamaktadır. Hastaların %73'ü muayene için geldiğinde beklediği bekleme süresini makul olarak değerlendirmekte, %76,4'ü doktorların zamanında muayeneye alması ve tedavi etmesi konusunda memnuniyetlerini bildirmiştir. Ayrıca %78'i muayene olurken özellikle mahremiyet sağlandığı, %75,7'si uygulanan tedavi ve bakım kalitesinden memnun olduklarını bildirmişlerdir. Hastaların %71,3'ü hasta hakları ve sorumluluğu hakkında bilgilendirildikleri ve %75,7'si hastaneye ulaşım kolaylığı nedeniyle Malatya Devlet Hastane'sini tercih ettiklerini bildirmişlerdir. Malatya Devlet Hastanesi'nde tedavi olan hastaların memnuniyet düzeyleri yapılan değerlendirmede yüksek çıkmıştır. Hastaların büyük çoğunluğunun hastanede aldıkları hizmetlere güvendiklerinden dolayı Malatya Devlet Hastanesi'ni tercih etme oranı oldukça etkilidir.

Şengel (2010) araştırmasında ülkemizde muhasebe eğitimi orta öğretim kurumlarında lise düzeyinde ve yükseköğretim kurumlarında önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilmektedir. Formel yapı içinde verilen eğitim yanında birçok mesleki ve özel sektör kuruluşu da muhasebe eğitimi yapmaktadır. Sürekli eğitim ve mesleğe hazırlık anlamındaki bu eğitimler yıllar içinde çok önemli ve etkili bir seviyeye ulaşmıştır. Özellikle son yıllarda mesleki kuruluşlar tarafından verilen eğitim çok sayıda öğrenciyi ve yetişkini kapsayan bir yapıya ulaşmıştır. Örneğin TESMER tarafından yapılan muhasebe eğitimi ve yaygınlığı ve verilen eğitimden yararlanıcıların sayısı dikkate alındığında çok önemli bir düzeye ulaştığı görülmektedir. Bu çalışmada araştırmacı sürekli eğitim kapsamında verilen muhasebe eğitimi ele almış ve değerlendirmiştir. Sonuç olarak meslek mensuplarını sürekli eğitime katılımlarını sağlayacak ve mesleki becerini geliştirecek, sürekli olarak güncel bilgilere erişimini sağlayacak eğitim programları düzenlenmektedir. Bu eğitim programlarının tüm meslek mensuplarının ulaşabilecekleri düzeyde yaygınlaştırılması, meslek mensuplarının uluslar arası seviyede yetkinliğe ulaşmaları, bunu seviyeyi korumaları ve geliştirmeleri bakımından yapılacak eğitim etkinliklerine katılımlarının izlenmesi ve değerlendirilmesinde yarar vardır.

Yetkin (2002), yaptığı çalışmasında Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Yakutiye ve Aziziye Araştırma ve Uygulama Hastanesinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın evrenini çeşitli klinik ve polikliniklerde çalışan 315 hemşire, örneklemini ise olasılıksız örneklem yöntemi ile seçilen 94 gönüllü hemşire oluşturmuştur. Veriler 10 sorudan oluşan bir anket formu ile toplanmış, yüzdeler hesabı ve Ki-kare

testi ile değerlendirilmiştir. Hemşirelerin %94.7'si mezuniyet öncesi, %42.5'i mezuniyet sonrası hasta eğitimine ilişkin bilgi aldığını, %85.3'ü hasta eğitimi yaptığını belirtmiştir. Hemşirelerin %18.1'i hasta eğitimi konusunda kendini yeterli bulmadığını, %26.6'sı bu konuda yardım yada destek aldığı bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Hasta eğitimi yapmayan ve kendini yeterli bulmayan hemşireler gerekçelerini açıklamışlardır. Ayrıca bu hemşireler daha nitelikli hasta eğitimi için çeşitli istek ve önerilerde bulunmuşlardır.

Tortumluoğlu ve diğerlerinin (2005), yaptığı araştırmada Erzurum ilindeki bireylerin hemşirelere yönelik görüş ve beklentilerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Abdurrahman Gazi, Dadaşkent ve Evrenpaşa Sağlık Ocağı bölgesinde yaşayan 18 yaş ve üstünde olan 55.309 kişi oluşturmuştur. Örneklem belirlenmesinde evrendeki birey sayısının biliniyor olduğu durumlarda olayın sıklığını belirlemek için kullanılan formül kullanılmış ve örneklem sayısı 481 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanan soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini demografik özellikler, bağımlı değişkenlerini ise toplumun hemşirelere yönelik görüş ve beklentilerini belirlemeye yönelik özellikler oluşturmuştur. Araştırmaların istatistiksel analizi bilgisayar ortamında ki-kare, bağımsız gruplarda t testi, kruskal-wallis ve varyans analizleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırma ekonomi ve zaman sınırlılığı nedeniyle üç sağlık ocağı bölgesinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre toplumun büyük çoğunluğunun hemşirelere yönelik olumlu deneyimlere (%78.2) sahip oldukları değerlendirilmiştir. Toplumun hemşirelerden yoğun olarak beklentileri anlayışlı, sevecen, yardımsever, nazik, güler yüzlü ve hoşgörülü olmaları (%36) şeklinde saptanmıştır. Çıkan bu sonuçlar doğrultusunda düşük oranlarla da olsa toplumun olumsuz deneyimleri olmasından dolayı hemşirelerin mesleklerinin gerektirdiği rolleri daha duyarlı olarak yerine getirmelerinin bu olumsuzlukları gidermede yararlı olabileceği söylenebilir.

Özata ve Aslan (2010), araştırmasında bu çalışma hastanelerde görev yapan hemşirelerin, hemşirelik mesleğine ilişkin imaj algılamalarının ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamına, Afyonkarahisar ilinde çeşitli hastanelerde görev yapmakta olan 210 hemşire katılımcı olarak değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada Jasovsky'in "Occupational Image Instrument" ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek istenmeyen işlerle, kritik önemdeki işler arasındaki ayrımı

işaret etmektedir. Mesleki imaj ölçeği; profesyonel, bürokrat, gelenekselci ve faydacı alt boyutlarından meydana gelmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlilik analizi doğrulayıcı faktör analizi tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kritik işler ve istenmeyen işler açısından Türk ve ABD hemşireleri arasında birtakım farklar olduğu belirlenmiştir.

Yurt ve diğerlerinin (2009), yaptığı çalışmasında sağlık sektörü alanında, işveren bakışı ve beklentileri ile radyoloji teknisyenlerinin/ teknikerlerinin sahip olması gereken bilgi, beceri ve niteliklerin belirlenerek, ihtiyaçlarının ortaya konulması, mesleki teorik ve pratik bilgi düzeylerinin tanımlanması, radyoloji teknisyenlerinden/teknikerinden beklenenlerin ortaya konulması ve bu beklentilere yanıt verebilecek meslek standartlarının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla İzmir il merkezinde hizmet vermekte olan sağlık kuruluşlarında radyoloji teknisyenliği/teknikerliği alanında işverenlerin bakış açısını/beklentilerini ortaya koyan bir anket çalışması kullanılmıştır. Bu çalışma, İzmir ilindeki kamu ve özel hastanelerinin radyoloji merkezleri ve özel görüntüleme merkezlerinde görev yapan radyoloji teknisyenleri/teknikerleri üzerinde gerçekleştirildi. Çalışmanın verileri kullanılan yöntem, kurumlara gönderilen bir anket formu aracılığı ile toplandı. Anket sonuçlarına göre bir merkezde birden fazla farklı teknolojiye sahip görüntüleme cihazının bulunması merkezlerde çalışan radyoloji teknisyeninden/teknikerinden daha fazla sayıda radyoloji teknisyeni/teknikeri bulunduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra sektör temsilcileri, meslek eğitimindeki temel dersleri az gerekli görürken teorik ve uygulamalı derslerin beceri ve davranışa dönüştüğü meslek derslerinin gerekli olduğunu bildirmişlerdir. Radyoloji teknisyenlerinin/teknikerlerinin radyolojik görüntüleme cihazlarını kullanabilme becerisinin çok iyi olması gerektiğini kısaca nitelikli personel olması gerekliliği özellikle vurgulamışlardır. Bu yapılan araştırma sonuçlarına göre radyoloji programı eğitimimizin, meslek eğitimimizin beceri ve davranışa yönelik değerlendirme sonuçlarına göre sektör beklentilerini daha fazla karşıladığı görülmektedir.

Gül'ün (2007) araştırmasının amacı, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarını belirlemektir. Veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Anketten okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olumlu veya olumsuz katkılarının düzeyini belirlemeye çalışılmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde hangi alanlarda, nasıl olumlu katkılarda bulunabilecekleri ile

ilgili bilgiler verilmiştir. Okul yöneticileri öğretmenleri geliştirmek için ödüllendirmeyi çok iyi bir şekilde kullanmalıdır. Ödüllendirme yapılırken çok dikkatli olunmalı, ödüllendirmenin öğretmenler üzerinde olumlu havasından yararlanılarak öğretmenlerin mesleki gelişimleri sağlanmanın gerekliliği ortaya koymaktadır.

Azar ve Çepni (1999) tarafından yapılan çalışmada fizik öğretmenlerinin profesyonel gelişimlerinin yıllara bağlı nasıl bir değişim ve gelişme gösterdiği buna paralel olarak kullandıkları etkinliklerdeki değişiminin nasıl olduğu bu araştırma ile ortaya konulmuştur. Veriler, mülakat ve gözlem formları kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kullandıkları aktivite sayısının ve her aktiviteye ayırdığı zamanın, tecrübeye göre anlamlı bir değişim ve gelişim gösterdiği belirlenmiştir. Sonuçta, öğretmenlerdeki aktivite zenginliğinin artırılması için bir dizi öneriler sunulmuştur.

Özetle literatür araştırmalarına bakıldığında radyoloji teknisyenlerine yönelik yapılan çalışmalar ülkemizde çok sık bir şekilde karşımıza çıkmamaktadır. Bu nedenle bu alanda çalışmalara yoğunlaştırılması gerekir. Çünkü her geçen gün radyoloji bölümüne olan talebin artması ve bu bölümünde kendi içinde çeşitlenmesi (röntgen, tomografi ve MR gibi) bu bölümün öneminin her geçen arttığını göstermektedir.

Ayrıca diğer çalışmalara bakıldığında bir mesleğe yönelik görüşlerin belirlenmesinde sıklıkla anket formu kullanıldığı ortaya çıkmaktadır. Anket formları sayesinde daha fazla insana ulaşıldığı görülürken, sonuçların derinlemesine bilgi içermediği görülmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

#### 2.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, betimsel tarama modeli ile gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Betimsel araştırmadaki asıl amaç, incelenen durumu etraflıca tanımlamak veya açıklamak bazen de her iki durumu birden ifade etmektir (Çepni, 2007). Tarama modeli, var olan bir durumu yani araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi şartları içinde ve var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2006). Bu model tüm bir topluluktan onu temsil eden bir örneklemden bilgi edinilebilmek amacıyla kullanıcaktır (Fellows & Liu, 2008).

#### 2.2 Evren ve Örneklem

Bu çalışma, anket ve betimsel tarama modeli ile gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeyi belirlenirken anket modeli kullanılacaktır. Çalışmaya Gülhane Askeri Tıp Akademisi Etik Kurulundan gerekli izinler alınarak, çalışmanın evrenini GATA Radyoloji Ana Bilim Dalındaki çalışan askeri ve sivil Radyoloji Teknisiyenleri oluşturacaktır. Çalışmanın örneklemini olarak evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmektedir.

Mülakat çalışması için seçilen örneklemini 2013-2014 yıllarında 16 radyoloji teknisyeni oluşturmaktadır. Diğer taraftan, anket çalışması için evrenin tamamını oluşturmaktadır (Tablo 2.1).

**Tablo 2.1:** Katılımcı sayıları.

Teknik	Çalışma Grubu
Mülakat	16 Radyoloji Teknisyeni
Anket	55 Radyoloji Teknisyeni

### 2.2.1 Araştırmanın Hipotezleri

H<sub>01</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>11</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>02</sub>:Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin medeni durumlarına göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>12</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin medeni durumlarına göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>03</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin hizmet sürelerine göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>13</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin hizmet sürelerine göre iş tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>04</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin öğrenim durumlarına göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>14</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin öğrenim durumlarına göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>05</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin çalıştığı bölüme göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>15</sub>: Araştırmaya katılan radyoloji teknisyenlerinin çalıştığı bölüme göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

### 2.2.2 Katılımcıların profilleri

Araştırmada kullanılan mülakat tekniğinin uygulanabilmesi için Gülhane Askeri Tıp Akademisi Etik Kurulundan'dan izin alınmıştır.

Anketler, araştırmacı tarafından evrenin tamamına uygulanmıştır. Başlangıçta, anketlerin uygulanması sırasında ulaşılmaya çalışılan sivil ve asker radyoloji

teknisyenin sayısı 59'dur. 4 radyoloji teknisyeni anketi cevaplandırmak istemedikleri için toplam 55 radyoloji teknisyeni ile anketler cevaplandırmıştır.

Ayrıca örneklem içerisinde rastgele (random) bir şekilde belirlenen 18 sivil ve askeri radyoloji teknisyenleri ile mülakat çalışması gerçekleştirilmesi planlanmış ancak başvuru alan radyoloji teknisyenlerinden ikisi mülakat yapmayı kabul etmemiştir. Çalışma 16 radyoloji teknisyeninden toplanan veriler üzerinde çalışılmıştır.

Mülakat ve ankete katılan kişilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu ve çalıştığı bölümler gibi demografik özellikler frekans (f) ve yüzde (%) olarak ilgili tablolarda aşağıda verilmektedir (Tablo 2.2).

**Tablo 2.2:** Mülakat katılan bireylerin demografik özellikleri.

Mülakata Katılanlar	Cinsiyeti	Yaşı	Mesleği	Öğrenim Durumu
K1	Bay	20 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lise
K2	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K3	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K4	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K5	Bayan	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K6	Bay	20 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Ön Lisans
K7	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K8	Bayan	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K9	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K10	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K11	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K12	Bayan	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K13	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K14	Bay	20 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K15	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans
K16	Bay	30 ve üzeri	Radyoloji Teknisyeni	Lisans

Tablo 2.2'de görüldüğü üzere mülakata katılan kişilerin çoğunluğu bay, 30 yaş üzeri ve lisans mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo 2.3'de ise ankete katılan teknisyenlerin cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 2.3:** Ankete katılan teknisyenlerin cinsiyete göre dağılımları.

Cinsiyet	f	%
Erkek	43	78
Kadın	12	22
Toplam	55	100

Tablo 2.3’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin çoğunluğu erkektir (%78). Tablo 2.4’de ise ankete katılan teknisyenlerin medeni durumları yer almaktadır.

**Tablo 2.4:** Ankete katılan teknisyenlerin medeni durumları.

Medeni Durum	f	Yüzde
Bekar	13	24
Evli	42	76
Toplam	55	100

Tablo 2.4’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin çoğunluğu evlidir (%76). Tablo 2.5’de ise ankete katılan teknisyenlerin hizmet yılı yer almaktadır.

**Tablo 2.5:** Ankete katılan teknisyenlerin hizmet yılı.

Hizmet Süresi	f	Yüzde
0-5 Yıl Arası	3	5
6-10 Yıl Arası	6	11
11-15 Yıl Arası	25	45
16-20 Yıl Arası	12	22
21 ve Üzeri	9	17
Toplam	55	100

Tablo 2.5’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin %45’i 11-15 yıl arasında, %22’si 16-20 yıl arasında hizmet yıllına sahiptir. Ankete katılanların %84’ünün hizmet yılı 11 yılın üstündedir. Tablo 2.6’de ise ankete katılan teknisyenlerin yaşı yer almaktadır.

**Tablo 2.6:** Ankete katılan teknisyenlerin yaşı.

Yaşı	f	Yüzde
25 Yaş ve Altı	4	7
26-30 Yaş Arası	5	9
31-35 Yaş Arası	20	36
36-40 Yaş Arası	14	26
41 Yaş ve Üzeri	12	22
Toplam	55	100

Tablo 2.6’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin %7’si 25 yaşının altında, %5’i 26- 30 yaş arasındadır. Ankete katılanların %84’ünün yaşı 31 yaşının üstündedir. Tablo 2.7’de ise ankete katılan teknisyenlerin eğitim durumu yer almaktadır

**Tablo 2.7:** Ankete katılan teknisyenlerin eğitim durumu.

Eğitim	f	Yüzde
Lise	9	16
Yüksekokul	28	51
Fakulte	16	29
Yukseklisans	2	4
Toplam	55	100

Tablo 2.7’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin çoğunluğu (%51) yüksekokul mezunuyken, %29’u ise fakülte mezunudur. Tablo 2.8’de ise ankete katılan teknisyenlerin çalıştığı bölümler yer almaktadır.

**Tablo 2.8:** Ankete katılan teknisyenlerin çalıştığı bölümler.

Çalıştığı Bölüm	f	Yüzde
DirekGrafı	15	28
Acil DirekGrafı	10	18
EndirekGrafı	1	2
Tomografi	9	16
MR	11	20
Mamografi	4	7
Anjiografi	5	9
Toplam	55	100

Tablo 2.8’de görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin %28’i direkgrafi, %20’si MR, %18’i acil direkgrafi bölümlerinde çalışmaktadır. Tablo 2.9’da ise ankete katılan teknisyenlerin kullandıkları cihazları yer almaktadır.

**Tablo 2.9:** Teknisyenlerin kullandıkları cihazlar.

Cihaz	F	Yüzde
Röntgen Cihazı	28	51
Tomografi	10	18
MR	11	20
Anjio	6	11
Toplam	55	100

Tablo 2.9’da görüldüğü üzere ankete katılan kişilerin çoğunulu röntgen cihazı (%51) kullanırken %20’si MR, %18’i tomografi cihazlarını kullanmaktadır.

### **2.3 Verilerin Toplanması**

Araştırmada veri toplanma aşamasında veri toplama aracı olarak, nicel veri toplama aracı olan anket ile nitel veri toplama aracı olan yapılandırılmış mülakat kullanılmıştır.

Anket tekniği radyoloji teknisyenlerinin iş tatminine yönelik düşüncelerini daha geniş bir örnekleme uygulama ve “çok çeşitli veriler” (Çepni, 2007: 169) elde etme imkanı vermiştir. Araştırmada kullanılan anketi Demircioğlu (2007) İş doyumunun radyoloji teknisyenleri üzerindeki etkilerine ilişkin anketi kullanılmıştır. Demircioğlu’na (2007) göre geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket formu hazırlanırken sorular 5 düzeyli Likert tipi ölçek şeklinde gerçekleştirilmiştir. Genel olarak anket formu 6 bölümden oluşacaktır;

- 1) İşin Niteliği (11 madde),
- 2) Kişiler Arası İletişim (8 madde).
- 3) Yönetim (11 madde),
- 4) Ücret (6 madde),
- 5) Sosyal Olanaklar (7 madde),
- 6) Çalışma ortamı (8 madde),

İş Tatminine ilişkin alt boyutlara ait madde sayıları ve iç tutarlık Düzeylerinin Gösteren cronbach alfa katsayısı tablo 2.10’da yer almaktadır (Demircioğlu, 2007).

**Tablo 2.10:** Geçerlilik ve güvenilirlik tablosu (demircioğlu, 2007).

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (%)
İş ve Niteliği	11	86,54
Çalışma Ortamı	8	89,88
Yönetim	11	93,34
Ücret	6	87,97
Sosyal Olanaklar	7	77,71
Kişiler Arası İletişim	8	88,14

Tablo 2.10’da görüldüğü üzere iş tatmininin alt faktörlerinin Cronbach alfa katsayıları %77’den daha büyüktür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Radyoloji teknisyenlerinin profesyonel gelişimlerine yönelik görüşleri için mülakat formu hazırlanmıştır. Mülakat formundaki sorular; ilgili literatür taraması (Kaya, 2011) sonucu araştırmacı tarafından geliştirildi. Uzman görüşleri doğrultusunda form ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca soruların anlaşılabilirliğinin kontrol edilmesi amacıyla 5 kişiyle ön uygulama gerçekleştirildi ve sonrasında gerekli düzeltmeler yapılarak mülakat formu son halini ortaya çıkarıldı.

Mülakatın uygulanması esnasında daha etkin sonuçlar elde bilmesi için mülakat esnasında sorulacak soruların nitelik ve soruluş sırasında Cebeci’nin (1997) önerileri dikkate alınmıştır:

- 1- İlk soruların ilginç ve cevaplaması kolay olmasına; kaynak kişiyi cevap vermeye güdülemesine dikkat edilmiştir.
- 2- Sorular genelden özele doğru giden bir sırada sorulmuştur.
- 3- Sorulara uygun bir sıra içinde ve ilgilerine göre gruplandırılmıştır.
- 4- Araştırmacı, mülakat tekniğini iyi bir şekilde uygulamaya ve kaynak kişi ile sağlıklı iletişim kurmaya çalışmıştır.
- 5- Araştırmacı, görüşmeye başlarken önce kendisini tanıtmış ve kaynak kişide uygun bir bakış açısı geliştirmek üzere araştırmanın amacıyla ilgili kısa bir açıklama yapmıştır.
- 6- Araştırmacı, görüşme sırasında kaynak kişiye karşı çok bilgili görünmekten ya da konudan habersiz davranmaktan kaçınmıştır.

Çalışma 2013/2014 öğretim yılında GATA hastanesinin radyoloji bölümünde görev alan radyoloji teknisyenleri ile mülakat şeklinde ses kayıt cihazıyla gerçekleştirilecektir. Mülakat yönteminin kullanılmasının nedeni literatür araştırmalarında bu konu alanın sıklıkla kullanılmamasıdır. Bu yöntem sayesinde

görüşlerin daha derinlemesi ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Mülakat uygulaması 16 teknisyenle gerçekleştirilmiştir.

## 2.4 Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları nitel ve nicel olmak üzere iki çeşit olduğu için, verilerin analizinde de iki farklı yol izlenilmiştir. Mülakatların çözümlenmesinde nitel veri analiz yöntemleri, anketlerin analizinde nicel veri analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Nicel veri analizinde kullanılan anketin geçerlik ve güvenilirliğini anketi geliştiren araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir (Demircioğlu, 2007). Sonrasında kendi örneklemimizde uygulanan anketten elde edilen verilerin analizi elektronik ortama SPSS 15 istatistik paket programı ile alt boyutlardaki görüşlere yönelik yüzde dağılımları ortaya çıkarılmıştır. Anketteki alt faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi için basit korelasyon tekniği kullanılmıştır. Bu sayede elde edilen korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2009: 31). Korelasyon katsayısı, +1 ile -1 arasında değişmektedir. Korelasyon katsayısının 0 olması değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını gösterirken; bu katsayısının +1 ya da -1'e yaklaşması ise değişkenler arasındaki ilişkinin arttığını ifade eder (Çepni, 2007). Ayrıca Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin ortalamaları ile demografik değişkenler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak t-Testi ve Anova analizi yapılmıştır. Alt faktörler ile demografik özellikler arasında anlamlı fark olup olmadığını ortaya koymak için t Testi ve ANOVA ile incelendi. Analiz sonucunda elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler ortalama  $\pm$  std.sapma şeklinde gösterildi.

Bu çalışmada mülakat yoluyla elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Veri setinin kodlanması sırasında taslak temalardan kesinleşmiş temalara ulaşılmıştır. Mülakatlarda kişilerin her bir soruya verdikleri cevaplar, özelliklerine göre birbirine benzer ve farklı olma durumlarına göre analiz edilerek gruplandırılmıştır. Belirlenen görüşler frekans (f) ve yüzde (%) olarak ilgili tablolarda yer verilmiştir. İçerik analizinde toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramalara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Bu doğrultuda verilen cevaplardan benzerlik/ farklılıklarına göre içerik olarak kategorileri ayrılarak analiz edilmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Girişde de bahsedildiği gibi bu araştırmanın amacı Radyoloji teknisyenlerinin iş tatminini ve profesyonel gelişimlerini etkileyen etkenlere yönelik görüşlerini tespit etmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Bölüm II’de açıklanan yöntemin izlenmesi ile elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular ele alınmıştır. Bulgular alanyazında ilişkilendirilerek tartışılmıştır. Bu bölümde bulgular ve tartışma kısımları yer almaktadır.

Bölüm II’de açıklanan yöntemin izlenmesi ile elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular,

- a. ‘İş Tatmini’ hakkındaki görüşlere yönelik bulgular,
- b. Profesyonel gelişimine yönelik bulgular, 2 ana başlık altında ele alınmıştır.

Anketteki alt faktörlerin birbirileri arasındaki ilişkisine de ayrıca yer verilmiştir.

#### 3.1 İş Tatmini İle İlgili Bulgular

Bu bölümde iş tatmini ile ilgili yapılan anket sonuçları yer almaktadır. Tablo 3.1’de katılımcıların genel iş tatminine yönelik anket sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.1:** Kişilerin genel iş tatmini.

	Ortalama	Varyans	Std. Sapma	N
Kişilerin Genel İş Doyumu	70,04	208,27	14,43	55

Ankete katılımcıların verdiği cevapların ortalaması Tablo 3.1’de görüldüğü üzere (70,04) dur. Bu veriye göre söz konusu değer radyoloji teknisyenlerinin genel açıdan iyi derecede bir iş tatmini olduğu söylenebilir.

Demografik değişkenlerin (Cinsiyet, Medeni Durum, Hizmet Süresi, Eğitim, Çalıştığı Bölüm ve Kullandığı cihaz) genel iş tatmin ortalamasına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak yapılan analiz sonucunda; demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Tablo 3.2’de iş tatmini ortalamasının cinsiyete göre t-Testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.2:** İş tatmini ortalamasının cinsiyete göre t- Testi sonuçları.

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	T	p
Bay	43	70,22	2,12	53	0,17	0,86
Bayan	12	69,40	4,84			

Tabloya göre iş tatmini ortalaması cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.  $t(53) = 0.17$ ,  $p > 0.01$ . Bay ve Bayan radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ortalamaları yaklaşık olarak birbirlerine eşittir. Tablo 3.3’de iş tatmini ortalamasının medeni duruma göre t- Testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.3:** İş tatmini ortalamasının medeni duruma göre t-Testi sonuçları.

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	S	sd	T	P
Bekar	13	70,21	13,50	53	0,49	0,96
Evli	42	69,99	14,86			

Tabloya göre iş tatmini ortalaması medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.  $t(53) = 0.49$ ,  $p > 0.01$ . Bekar ve Evli radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ortalamaları yaklaşık olarak birbirlerine eşittir. Tablo 3.4’de iş tatmini ortalamasının hizmet süresine göre ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.4:** İş tatmini ortalamasının hizmet süresine göre ANOVA sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	918,146	4	229,54	1,111	0,36	-
Gruplarıçi	10328,15	50	206,56			
Toplam	11246,30	54				

Analiz sonuçları, iş tatmini ortalaması ile hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.  $F(4,50)=1,11$ ,  $p>.01$ . Tablo 3.5’de iş tatmini ortalamasının eğitime göre ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.5:** İş tatmini ortalamasının eğitime göre ANOVA sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	596,89	3	198,963	,953	,422	-
Gruplariçi	10649,41	51	208,812			
Toplam	11246,30	54				

Analiz sonuçları, iş tatmini ortalaması ile eğitim arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.  $F(3,51)=0,95$ ,  $p>.01$ . Tablo 3.6’da iş tatmini ortalamasının çalıştığı bölüme göre ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.6:** İş tatmini ortalamasının çalıştığı bölüme göre ANOVA sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1701,747	6	283,624	1,426	,224	
Gruplariçi	9544,549	48	198,845			
Toplam	11246,295	54				

Analiz sonuçları, iş tatmini ortalaması ile çalıştığı bölüm arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.  $F(5,48)=1,43$ ,  $p>.01$ . Tablo 3.7’iş tatmini ortalamasının teknisyenlerin kullandığı cihaza göre ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.7:** İş tatmini ortalamasının kullandığı cihaza göre ANOVA sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	896,339	3	298,780	1,472	,233	-
Gruplariçi	10349,956	51	202,940			
Toplam	11246,295	54				

Analiz sonuçları, iş tatmini ortalaması ile kullandığı cihaz arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.  $F(3,51)=1,47$ ,  $p>.01$ . Tablo 3.8’de radyoloji teknisyenlerinin iş tatminin alt boyutları arasındaki ilişki yer almaktadır.

**Tablo 3.8:** Radyoloji teknisyenlerinin iş tatminin alt boyutları arasındaki ilişki.

		İş ve Niteliği	Kişilerarası Etkileşim	Yönetim	Ücret	Sosyal Olanak	Çalışma Ortamı
İş ve Niteliği	r	1					
	p						
	N	55					
Kişilerarası Etkileşim	r	,806(**)	1				
	p	,000					
	N	55	55				
Yönetim	r	,792(**)	,802(**)	1			
	p	,000	,000				
	N	55	55	55			
Ücret	r	,637(**)	,756(**)	,744(**)	1		
	p	,000	,000	,000			
	N	55	55	55	55		
Sosyal Olanak	r	,450(**)	,431(**)	,484(**)	,665(**)	1	
	p	,001	,001	,000	,000		
	N	55	55	55	55	55	
Çalışma Olanakları	r	,681(**)	,713(**)	,609(**)	,659(**)	,620(**)	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

(\*\*) İstatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.  $P < 0.01$

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere ‘iş ve niteliği’ ile ‘kişilerarası etkileşim’ arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=0,806$ ,  $p<0,01$ ). Determinasyon katsayısı ( $r^2=0.65$ ) dikkate alındığında, iş ve niteliğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %65’inin kişilerarası etkileşimden kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre kişilerarası etkileşim arttığında iş ve niteliği artabilir. Ayrıca ‘yönetim’ faktörü hem ‘iş ve niteliği’ hem de ‘kişilerarası etkileşim’ faktörleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=0,792$ ,  $r=0,802$ ,  $p<0,01$ ). ‘Ücret’ faktörü ile ‘iş ve niteliği’ faktörü arasında orta düzey, ‘kişilerarası etkileşim’ ve ‘yönetim’ arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Diğer taraftan ‘Sosyal olanaklar’ faktörünün, ‘iş ve niteliği’, ‘kişilerarası

etkileşim', 'yönetim' ve 'ücret' faktörleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. 'Çalışma olanakları' faktörünün, 'kişilerarası etkileşim' faktörü arasında yüksek düzey, 'iş ve niteliği', 'yönetim', 'ücret' ve 'sosyal olanaklar' faktörleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Özetle 'iş ve niteliği', 'kişilerarası etkileşim', 'yönetim', 'ücret', 'sosyal olanaklar' ve 'çalışma olanakları' faktörleri birbirini pozitif yönde etkilediğinden biri arttığı zaman diğer faktörlerinde bundan olumlu etkilenebileceği söylenebilir. Tablo 3.9'da cinsiyet ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.9:** Cinsiyet ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları.

Alt Faktörler	Cinsiyet		p
	Bay	Bayan	
İş ve Niteliği	3,46±0,69	3,22±0,77	0,30
Kişiler Arası İletişim	3,74±0,62	3,47±0,87	0,24
Yönetim	3,18±0,94	3,02±1,15	0,61
Ücret	2,76±0,96	2,90±1,26	0,66
Sosyal Olanaklar	3,52±0,88	4,04±0,55	0,58
Çalışma Ortamı	3,94±0,79	3,94±0,84	0,98

Tablo 3.9'da görüldüğü üzere radyoloji teknisyenlerinin, cinsiyet ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Bayların iş ve niteliği, çalışma ortamı ve yönetim yönünden bayanlara göre biraz daha fazla tatmin elde ettiğini söyleyebiliriz. Bayanlar ise ücret ve sosyal olanaklar yönünden baylara göre biraz daha fazla tatmin elde ettiğini söyleyebiliriz. Tablo 3.10'da medeni durum ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.10:** Medeni durum ile iş tatmini alt faktörleri arasında t-Testi sonuçları.

Alt Faktörler	Medeni Durum		p
	Bekar	Evli	
İş ve Niteliği	3,50±0,69	3,38±0,72	0,61
Kişiler Arası İletişim	3,56±0,59	3,71±0,71	0,47
Yönetim	3,25±1,09	3,10±0,95	0,63
Ücret	2,65±0,87	2,83±1,07	0,59
Sosyal Olanaklar	3,67±0,62	3,62±0,90	0,85
Çalışma Ortamı	3,89±0,87	3,95±0,77	0,84

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere radyoloji teknisyenlerinin, medeni durumu ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Bayların iş ve niteliği, yönetim ve sosyal olanaklar yönünden bayanlara göre biraz daha fazla tatmin elde ettiğini söyleyebiliriz. Bayanlar ise kişilerarası iletişim, ücret ve çalışma ortamı yönünden baylara göre biraz daha fazla tatmin elde ettiğini söyleyebiliriz. Tablo 3.11’de hizmet süresi ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.11:** Hizmet süresi ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.

Alt Faktörler	Hizmet Süresi					p
	0-5 Yıl Arası	6-10 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	16-20 Yıl Arası	21 ve Üzeri	
İş ve Niteliği	4,06±0,52	3,76±0,62	3,28±0,65	3,24±0,94	3,55±0,50	0,22
Kişiler Arası İletişim	3,79±0,31	3,94±0,48	3,56±0,74	3,54±0,75	3,97±0,60	0,44
Yönetim	3,91±0,87	3,36±0,72	2,89±0,92	2,98±1,24	3,67±0,68	0,15
Ücret	3,33±0,29	2,75±1,03	2,55±1,01	2,68±1,27	3,44±0,54	0,19
Sosyal Olanaklar	3,67±0,82	3,52±0,91	3,45±0,85	3,81±0,86	3,97±0,86	0,52
Çalışma Ortamı	3,58±0,90	3,98±0,70	3,91±0,84	3,93±0,88	4,09±0,67	0,91

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere Radyoloji teknisyenlerinin, hizmet süresi ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablo 3.12’de eğitim ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.12:** Eğitim ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.

Alt Faktörler	Eğitim				p
	Lise	Yüksekokul	Fakülte	Y.Lisans	
İş ve Niteliği	3,80±0,36	3,30±0,71	3,34±0,82	3,60±0,44	0,30
Kişiler Arası İletişim	4,08±0,31	3,53±0,78	3,70±0,61	3,75±0,35	0,21
Yönetim	3,62±0,78	3,07±1,07	3,01±0,93	2,95±0,58	0,45
Ücret	3,22±0,70	2,72±1,13	2,67±0,99	2,67±1,02	0,59
Sosyal Olanaklar	3,82±0,60	3,73±0,73	3,33±1,10	3,57±0,60	0,42
Çalışma Ortamı	4,10±0,78	3,87±0,80	3,89±0,82	4,50±0,70	0,66

Tablo 3.12’de görüldüğü üzere Radyoloji teknisyenlerinin, eğitim ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablo 3.13’de çalıştığı bölüm ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.13:** Çalıştığı bölüm ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.

Alt Faktörler	Çalıştığı Bölüm							P
	Direk-grafi	Acildirek-graf	Endirek-grafi	Tomo-grafi	MR	Mamo-grafi	Anjio-grafi	
İş ve Niteliği	3,15±0,94	3,81±0,24	3,63±0,00	3,59±0,52	3,25±0,61	3,04±0,84	3,61±0,69	0,23
Kişiler Arası İletişim	3,61±0,87	4,03±0,43	3,50±0,00	3,75±0,59	3,46±0,57	3,43±1,09	3,70±0,51	0,62
Yönetim	3,01±1,12	3,73±0,68	3,09±0,00	3,40±0,97	2,44±0,84	2,84±0,85	3,70±0,53	0,46
Ücret	2,88±1,15	3,31±0,89	3,00±0,00	2,65±0,99	2,11±0,80	2,92±1,08	3,07±0,99	0,21
Sosyal Olanaklar	3,65±1,06	3,91±0,84	3,57±0,00	3,38±0,84	3,39±0,43	4,00±0,73	3,71±1,01	0,74
Çalışma Ortamı	3,75±1,02	4,28±0,71	3,00±0,00	4,26±0,61	3,61±0,52	3,88±0,60	4,15±0,84	0,25

Tablo 3.13’de görüldüğü üzere Radyoloji teknisyenlerinin, çalıştığı bölüm ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablo 3.14’de kullandığı cihaz ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.14:** Kullandığı cihaz ile iş tatmini alt faktörleri arasında ANOVA sonuçları.

Alt Faktörler	KULLANDIĞI CİHAZ				P
	Röntgen	Tomografi	MR	Anjiyo	
İş ve Niteliği	3,41±0,76	3,61±0,50	3,25±0,61	3,31±0,96	0,70
Kişiler Arası İletişim	3,40±0,71	3,75±0,76	3,80±0,59	3,52±0,64	0,59
Yönetim	3,24±0,95	3,50±0,97	2,44±0,84	3,39±0,91	0,04
Ücret	3,07±1,01	2,75±0,99	2,11±0,80	2,78±1,13	0,06
Sosyal Olanaklar	3,86±0,86	3,40±0,79	3,39±0,43	3,38±1,21	0,23
Çalışma Ortamı	3,97±0,86	4,23±0,58	4,23±0,58	3,61±0,5	0,34

Tablo 3.14’de görüldüğü üzere Radyoloji teknisyenlerinin, kullandığı cihaz ile iş tatmin alt faktörleri yönünden yapılan değerlendirmeleri "Yönetim" alt faktörü haricinde diğerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Teknisyenin kullandığı cihaz ile yönetim alt faktörü arasında ise anlamlı bir fark vardır ( $p<0,05$ ). Bunun nedeni cihazlar güncel gelişmeler ışığında

yönetimin benimsediği politika doğrultusunda yenilediği ve geliştirildiği için olabilir.

Tablo 3.15’de anket sonuçlarına göre ‘iş ve niteliği’ hakkındaki düşünceler yer almaktadır.

**Tablo 3.15:** ‘İş ve niteliği’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1.İşim kişisel hedeflerimle paraleldir.	7,3	4,5	22,7	40,0	15,5
2.İş yoğunluğum aileme zaman ayırmamı engellemiyor.	-	-	36,4	38,2	25,5
3.İşim de yeni şeyler öğrenme fırsatı buluyorum.	-	-	32,7	41,8	25,4
4.İşim çalıştığım kurum içinde ve dışında bana saygınlık kazandırıyor.	-	-	24,7	58,2	17,1
5. İşimde yeni gelişmeleri takip ediyorum.	1,4	4,5	18,2	53,6	22,3
6. İşim yaratıcılık gerektiriyor.	2,6	1,9	40,0	40,0	15,5
7. Gerektiğinde başvurabileceğim yeterli kaynak (kişi, kitap, dergi vb.) buluyorum.	-	-	20,9	47,3	31,8
8.İşimi severek yapıyorum.	-	-	21,0	52,7	27,3
9.Yaptığım işte sahip olduğum bilgi ve becerileri yeterince kullanabiliyorum.	-	-	19,1	58,2	22,7
10.İşimi yapmak için gerekli yetki ve sorumluluklara sahibim.	-	-	26,4	52,7	20,9
11.Yaptığım işte, işimi etkileyecek kararlarda titiz oluyorum.	-	-	14,2	53,2	32,6

Tabloya göre teknisyenlerin %55,5 işinin kişisel hedefleriyle paralel olduğunu ve %63,7’si iş yoğunluğunun ailesine zaman ayırmasına engel olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca işinde yeni şeyler öğrenmeye fırsat bulduğuna (%67,2), işinin kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırdığına (%75,3), yeni gelişmeleri takip ettiğine (%75,9), işinin yaratıcılık gerektirdiğine (%55,5), gerektiğinde başvuracağı kaynakların yeterli olduğuna (%79,1) işini severek yaptığına (%80), işinde bilgi ve becerileri yeterince kullandığına (%80,9), işinde gerekli yetki ve sorumluluğunun olduğuna (%73,6) ve işinde işini etkileyecek kararlarda titiz olduğuna (%85,8)



inandıklarını belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu iş ve niteliği açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 3.16:** ‘Kişiler arası etkileşim’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları)

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
12.Kliniğimizde teknisyenler karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalışmaktadır.	-	-	15,9	54,5	29,6
13.Kliniğimizde teknisyenler dışında diğer personel karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalışmaktadır.	-	-	19,1	63,6	17,3
14.Hastane çalışanları uyum içerisinde çalışmaktadır.	-	-	21,8	47,3	30,9
15.Çalıştığım kişilerle karşılıklı saygı ve güven duygusu vardır.	-	-	19,4	40,0	40,6
16.Çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerim vardır.	-	-	14,5	69,1	16,4
17.Çalıştığım kişiler mesleki bakımdan birbirini destekler.	-	-	16,4	63,6	20,0
18.Çalışanlar arasında iyi ilişkiler vardır.	-	-	9,5	57,9	32,6
19.Doğum, ölüm, evlilik, hastalık vb. durumlarda çalışanlar birbirine destek olurlar.	-	-	9,1	72,7	18,2

Tabloya göre teknisyenlerin %84,1 kliniğimizde teknisyenler karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalıştığını ve %80,9’ı kliniğimizde teknisyenler dışında diğer personel karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalıştığını ifade etmektedir. Ayrıca hastane çalışanları uyum içerisinde çalıştığını, (%78,1), çalıştığım kişilerle karşılıklı saygı ve güven duygusu olduğuna, (%80,6), çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerim olduğuna, (%85,5), çalıştığım kişiler mesleki bakımdan yeterli olduğuna, (%83,6) çalışanlar arasında iyi ilişkiler varlığına, (%89,6) ve doğum, ölüm, evlilik, hastalık vb. durumlarda çalışanlar birbirine destek olduğuna (%90,9) inandıklarını belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu kişiler arası etkileşim açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 3.17:** ‘Yönetim’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
20.Yeni fikir, öneri ve davranışlar desteklenir.	-	-	19,1	29,1	51,8
21.Çalışanlar yeni fikir, öneri ve davranışları takip eder	-	-	17,2	41,9	40,9
22.Bilgi ve tecrübelerini paylaşarak yol gösterici olunur ve yönlendirilir	-	-	20,3	47,3	32,4
23.Çalışanlar işteki hedeflerine ulaşmaları için teşvik edilir.	-	-	14,5	49,0	36,5
24.Çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlılık gösterilir.	-	-	18,8	36,4	45,8
25.Çalışanların iş dışı sorunlarıyla da ilgilenilir.		-	13,6	41,8	44,6
26.Çalışanların sağlığını ilgilendiren dozimetrelerin ve kan tahlillerin kontrolüne ve takibine özen gösterilir.	-	-	21,8	41,8	36,4
27.Yeni teknik ve yöntemlere ilişkin hizmet içi eğitime özen gösterilir.	-	-	16,3	64,5	19,1
28.Yönetim hızlı ve yerinde karar vermemizi destekler.	-	-	10,3	40,6	49,1
29.Yönetim çalışanlar arasında iletişim kanallarını sürekli açık tutmamızı destekler.	-	-	19,1	39,1	41,8
30.Takım çalışması ve işbirliği teşvik edilir.			20,9	48,2	30,8

Tabloya göre teknisyenlerin %80,9 yeni fikir, öneri ve davranışlar desteklenildiğine ve %82,8’i çalışanlar yeni fikir, öneri, davranışları takip ettiğini ifade etmektedir. Ayrıca bilgi ve tecrübelerini paylaşarak yol gösterici olduğuna (%79,7), çalışanlar işteki hedeflerine ulaşmaları için teşvik edildiğine (%85,5), çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlılık gösterildiğine (%82,2), çalışanların iş dışı sorunlarıyla da ilgilenildiğine (%86,4), çalışanların sağlığını ilgilendiren dozimetrelerin ve kan tahlillerin kontrolüne özen gösterildiğine (%78,2), yeni teknik ve yöntemlere ilişkin hizmet içi eğitime özen gösterildiğine (%83,6) ifade etmektedir. Ayrıca da yönetim hızlı ve yerinde karar verdiğiğine, (%89,7) ve yönetim çalışanlar arasında iletişim kanallarını sürekli açık tutmamızı destekler, (%80,9) takım çalışması ve işbirliğine teşvik edildiğine (%79) inanıyor ve bu doğrultuda görüşlerini belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu yönetim açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 3.18:** ‘Ücret’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
31. Eğitim düzeyime uygun bir maaş alıyorum	-	-	28,3	47,3	26,5
32.Döner sermayeden bana ödenen ücret yeterlidir.	-	-	17,8	36,8	46,4
33.Döner sermayeden bana ödenen ücreti zamanında alıyorum.	-	-	21,0	33,7	45,3
34.Aldığım toplam ücret benzer sektörlerde çalışan meslektaşlarıma göre yeterlidir.	-	-	28,1	36,4	35,5
35.Hastalık, doğum, ölüm vb. sosyal yardımlar yeterlidir.	-	-	21,8	36,4	41,8
36.Yaptığım işe göre yeterince maaş alıyorum.	-	-	25,2	35,6	39,2

Tabloya göre teknisyenlerin %73,8 eğitim düzeyime uygun bir maaş aldığına ve %83,2’i döner sermayeden bana ödenen ücret yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca döner sermayeden bana ödenen ücreti zamanda aldığını (%79), aldığım toplam ücret benzer sektörlerde çalışan meslektaşlarıma göre yeterli olduğuna (%71,9), hastalık, doğum, ölüm vb. sosyal yardımlar yeterli olduğuna (%88,2), yaptığım işe göre yeterince maaş aldığına (%74,7) inanıyor ve bu doğrultuda görüşlerini belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu ücret açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 3.19:** ‘Sosyal olanaklar’ hakkındaki düşünceler (anket sonuçları).

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
37.Hastanede çalışanların çocukları için kreş olanakları vardır.	1,8	9,1	29,1	45,5	14,5
38.Hastanenin sosyal tesisleri (lokal, kamp, spor tesisleri) vardır.	1,8	10,9	16,4	50,9	20,0
39. Hastanenin otoparkı yeterlidir.	9,1	9,1	16,4	49,1	16,4
40.Hastanenin yemekhanesi (temizlik, garsonluk hizmetleri, kuyruk bekleme vs.) yeterlidir.	1,9	12,7	16,4	40,0	29,0
41.Hastanenin yemekleri lezzetli ve doyurucudur.	5,5	6,4	23,6	32,7	31,8
42.Hastanenin kantin ve kafeterya hizmetleri yeterlidir.	1,8	10,9	20,0	41,8	25,5
43.Hastanede (konferans salonları) kulüp ve hobi faaliyetleri için yeterlidir.	3,6	9,1	20,0	41,8	25,5

Tabloya göre teknisyenlerin %70,9'u hastanenin sosyal tesisleri var olduğunu ve %67,3'ü hastanem kantin, kafeterya gibi hizmetlerinin yanında kulüp ve hobi faaliyetleri açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Ayrıca kreş olanaklarının (%60), otopark (%65,5) ve yemekhanenin (%69) yeterli olduğu görüşünü belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu sosyal olanaklar açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 3.20:** 'Çalışma ortamı' hakkındaki düşünceler.

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
44.Çalışma ortamım radyasyon güvenliğine uygundur. (Odaların, kapıların, camların vb. kurşun kaplamasının yeterliliği)	-	-	16,4	41,8	41,8
45.Çekim odalarının havalandırma düzenleri yeterlidir	-	-	13,3	38,2	48,5
46.Karanlık odaların havalandırma düzenleri yeterlidir.	-	-	23,7	32,7	43,6
47.Çalışma ortamının mimari ve donanım yapısı yaptığım işe uygundur.	-	-	15,4	29,1	53,9
48.Isıtma yeterlidir.	-	-	1,64	38,2	45,5
49.Aydınlatma yeterlidir.	-	-	5,5	45,5	49,1
50.Temizlik yeterlidir.	-	-	5,5	45,5	49,1
51.Çalışma ortamı can ve mal güvenliği açısından emniyetlidir.	-	-	13,7	40,9	45,5

Tabloya göre teknisyenlerin %93,6 çalışma ortamının radyasyon güvenliğine uygun olduğuna. (Odaların, kapıların, camların vb. kurşun kaplamasının yeterliliği) ve %86,7'ı çekim odalarının havalandırma düzenlerinin yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca karanlık odaların havalandırma düzenleri yeterlidir. (%76,3), çalışma ortamının mimari ve donanım yapısı yaptığım işe uygunluğuna. (%83), ısıtmanın yeterli olduğuna. (%83,7), aydınlatma yeterli olduğuna. (%94,6), temizlik yeterli olduğuna. (%94,6) ve çalışma ortamı can ve mal güvenliği açısından emniyetli olduğuna (%86,4) inandıklarını belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu çalışma ortamı açısından yeterli olduğunu düşünmektedir.

### 3.2 Mesleki Gelişim İle İlgili Bulgular

Mülakatlar aracılığıyla radyoloji teknisyenlerine mesleki gelişim ile ilgili sorulan sorular hakkındaki görüşleri ile ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Mülakatlarda teknisyenlere “Size göre, mesleki gelişim nedir?” sorusu yöneltildiğinde, radyoloji teknisyenlerinin %63’ü “kendisini geliştirmektir” tarzında cevaplar vermiştir (Tablo 3.21). Örneğin,

*“Çalışanların yapmakta oldukları görevleri bilim, teknoloji ve yeni geliştirilen tekniklerle zenginleştirerek sahip oldukları bilgi birikimlerine yenilerinin katılması sürecidir.” (T 16)*

*“Bireyler mesleğinde çalışmaya devam ettiği sürece öğrenmeye de devam etmelidir.” (T 10)*

*“Sadece okulda verilen eğitim değil, meslek yaşamında hem meslektaşarımdan hem de yöneticilerimden mesleği ile ilgili olarak yenilikçi olmak adına öğrendiğim her şeydir.” (T 9)*

Teknisyenlerden %25’i ise “en üst düzeyde mesleğini gerçekleştirme çabasıdır” tarzında cevaplar vermiştir (Tablo 3.21). Örneğin,

*“Çalışan her kişinin mesleğini en üst seviyede yapabilmesi için kişisel ya da kurumsal olarak gösterilen çabadır.” (T 4)*

*“Kişinin mesleğinde en üst seviyeye çıkabilmesi için verdiği çabadır.” (T 7)*

*“Hizmet sektöründe ve insan sağlığıyla uğraşan kişiler olarak verilen görevi layıkıyla yerine getirmekdir.” (T 8)*

**Tablo 3.21:** ‘Mesleki gelişim’ hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları).

Konu	Görüşler	Teknisyenler	
		F	%
Mesleki Gelişim	İşini başarılı bir şekilde yapmaktır.	1	6
	Kendisini geliştirmektir.	10	63
	Bir kariyer basamağıdır.	1	6
	En üst düzeyde mesleğini gerçekleştirme çabasıdır.	4	25

Mülakatlarda teknisyenlere “Siz, mesleki gelişimin için neler yapıyorsunuz?” sorusu sorulduğunda, teknisyenlerin %44’i “yazılı ve görsel yayınları takip ederim” görüşü ile benzer görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir (Tablo 3.22):

*“Mesleğim ile ilgili gelişmeleri yazılı ve görsel olarak takip etmeye çalışıyorum.” (T 10)*

Teknisyenlerden %31’i ise mesleki gelişimleri için “İnternette mesleğim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.” görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

*“... Kendimi eksik gördüğüm hususlarda internet ve diğer kaynakları kullanıyorum.” (T 16)*

*“Mesleğim ile ilgili web sitelerini takip ederim.” (T 6)*

Teknisyenlerden %19’u ise mesleki gelişimleri için “Yeni Cihaz donanımını ve ekipmanlarını takip ederim.” görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

*“...Literatürden yeni cihaz donanımı ve ekipmanlarını takip ediyorum.” (T 5)*

Teknisyenlerden ikisi mesleki gelişimleri için “Kongre, sempozyum gibi etkinlikleri takip ederim” görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

*“... Alanım ile ilgili konferans, seminer olduğunda da kaçırmamaya çalışıyorum...” (T 9)*

*“Radyoloji kongrelerine gitmeye çalışıyorum.” (T 4)*

Teknisyenlerden ikisi ise mesleki gelişimleri için “Gerektiği kadar bir şey yaptığımı düşünmüyorum” görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

*“Gelişime açık olduğumu düşünüyorum ancak zaman ve imkanlarım kısıtlı olduğu için herhangi bir şey yapamıyorum.” (T 11)*

Ayrıca teknisyenlerden birisi mesleki gelişimi için tecrübeli arkadaşlarını takip etmeyi tercih ederken, bir diğeri ise mesleğe yeni başlayan meslektaşlarıyla bilgi alış verişinde bulunmayı tercih etmektedir:

*“Mesleki gelişimim için tecrübeli arkadaşları takip ederim...” (T 9)*

*“Mesleğe yeni başlayan meslektaşlarımla bilgi ve birikimleri müsait zamanlarda paylaşıyoruz.” (T 13)*

**Tablo 3.22:** Profesyonel gelişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları).

Konu	Görüşler	Teknisyenler	
		f	%
Mesleki gelişimleri için neler yaptıkları	Yeni Cihaz donanımını ve ekipmanlarını takip ederim.	3	18,75
	İnternette mesleğim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	5	31,25
	Çeşitli kaynaklardan araştırma yaparım.	1	6,25
	Yazılı ve görsel yayınları takip ederim.	7	43,75
	Gerektiği kadar bir şeyler yaptığımı düşünmüyorum.	2	12,5
	Alanım ile ilgili kongre, sempozyum gibi etkinlikleri takip ederim.	2	12,5
	Tecrübeli arkadaşları takip ederim.	1	6,25
	Mesleğe yeni başlayan meslektaşlarımla bilgi alış veriş yaparım.	1	6,25

Teknisyenlerin “Meslektaşlar arasındaki iletişimin mesleki gelişim açısından önemi nedir?” şeklinde sorulduğunda teknisyenlerin çoğunluğu “Fikir ve bilgi alışverişi yapmamıza olanak sağlamaktadır” görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 3.22). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“... İletişim hem kendimizi geliştirmemize hem de gelen hastalarımıza daha faydalı olmamıza imkan sağlar.” (T 1)*

*“Yeni bilgi ve teknolojiler paylaşılmış olur. Böylece herkes mesleki açıdan bir şeyler öğrenmiş olur.” (T 5)*

Teknisyenlerin %38’i ise “Kendimizi geliştirme imkanı sağlar” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.22):

*“İletişim çok önemlidir. İşimizde tecrübe esas olduğu için iletişim mesleki gelişimimizi artırır.” (T 7)*

*“Sadece radyoloji teknisyenleri değil, bütün herkes için iletişim, gelişim açısından önemlidir.” (T 10)*

Teknisyenlerin %1’i ise “Mesleğime yönelik bir katkısı yoktur” görüşünü belirtmiştir (Tablo 3.8):

*“Pek öneminin olduğunu düşünmüyorum.” (T 6)*

**Tablo 3.23:** Meslektaşlar arasındaki iletişim hakkındaki görüşler (mülakat sonuçları).

Konu	Görüşler	Teknisyenler	
		f	%
Meslektaşlar arasındaki iletişimin mesleki gelişim açısından önemi	Fikir ve bilgi alışverişi yapmamıza olanak sağlamaktadır.	11	69
	Kendimizi geliştirme imkanı sağlar.	6	38
	Meslekğime yönelik bir katkısı yoktur	1	6

Teknisyenlerin “İyi bir radyoloji teknisyeni nasıl olmalıdır?” şeklinde sorulduğunda teknisyenlerin çoğunluğu “Gelişime açık olmalıdır” görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 3.24). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“Çağın gereklerine ayak uydurmalı, kendisini geliştirmeli...” (T 15)*

*“Sürekli gelişen teknolojiyi takip etmelidir.” (T 10)*

*“Gelişime açık olmalıdır.” (T 7) (T 3)*

*“Yeniliklere açık olmalıdır.” (T 5)*

Teknisyenlerin %47’si ise “İletişim kurabilmelidir” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.24):

*“... İyi bir iletişim kurabilen...” (T 4), (T 10)*

*“İletişim becerisine sahip olmalıdır.” (T 6)*

*“Toplumsal iletişimi iyi olmalıdır.” (T 13)*

Teknisyenlerin %40’si ise “İşine hakim olmalıdır” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.24):

*“İyi bir teknisyen mesleğini ezbere ve söylenenlere göre değil de ne yaptığını bilerek yapmalıdır.” (T 11)*

*“Görevini gerektiği şekliyle yapmalıdır.” (T 8)*

Teknisyenlerin %27’si ise “İşini severek yapmalıdır” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.24):

*“Görevini severek yapmalıdır.” (T 8)*

*“Yaptığı işi seven insan olmalıdır.” (T 10)*

*“İşini severek yapan çalışan bireyler olmalıdır.” (T 4)*



**Tablo 3.24:** İyi bir radyoloji teknisyenine yönelik görüşler (mülakat sonuçları).

Konu	Görüşler	Yöneticiler	
		f	%
İyi bir Radyoloji teknisyeni nasıl olmalıdır?	Meslek ahlakına sahiptir	2	13
	Gelişime açık olmalıdır.	9	56
	Hastaya güven vermelidir.	1	6
	Meslektaşlarıyla uyumlu çalışmadır.	3	19
	Yardımsaver biri olmalıdır.	3	19
	Saygılıdır.	1	6
	Bilgilidir.	2	13
	Sabırlıdır	2	13
	Güleryüzlüdür.	2	13
	İletişim kurabilmelidir.	7	44
	İşini severek yapmalıdır.	4	25
	Çalışkandır.	2	13
	İşine hakim olmalıdır.	6	38
	Mesleğinde empati kurabilmelidir.	3	19

Teknisyenlerin “Radyoloji üzerine düzenli kurslar görülmesi mesleki gelişimine katkısı nasıl olur?” şeklinde sorulduğunda teknisyenlerin çoğunluğu “Güncel gelişmeleri takip edebilme imkanım olur.” görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 3.25). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“Sürekli gelişen teknolojiyi takip etmek için düzenli kurslar faydalı olur.” (T 10)*

*Her radyoloji teknisyeni sürekli gelişen teknolojiden haberdar olması mümkün değildir. Kurslar sayesinde modern teknolojinin nimetlerinden faydalanabiliriz. (T 9)*

*“Yeniliklerin takibi için önemlidir.” (T 13) (T 12)*

Teknisyenlerin %56’sı ise “Gelişimimi olumlu yönde etkiler.” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.25):

*“Bu kursların mesleki gelişime katkısı iyi olur. Fakat bu kursların eğitimini veren kişilerin anlatımı ve bilgisi çok iyi olmalıdır.” (T 11)*

**Tablo 3.25:** Radyoloji kurslarının mesleki gelişime katkısı ile ilgili görüşler (mülakat sonuçları).

Konu	Görüşler	Yöneticiler	
		f	%
Radyoloji üzerine düzenli kurslar görülmesi mesleki gelişimine katkısı nasıl olur?	Güncel gelişmeleri takip edebilme imkanım olur.	10	63
	Özgüvenimizin arttırır.	1	6
	Uygulama açısından imkanım olur.	1	6
	Bilgi paylaşılmasına imkan sağlar.	1	6
	Gelişimimi olumlu yönde etkiler.	9	56

Teknisyenlerin “Radyoloji teknisyeninin mesleki gelişimini etkileyen sorunlar nelerdir?” şeklinde sorulduğunda teknisyenlerin çoğunluğu “İş yükünün yoğunluğu” görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 3.11). Görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“İş yükünün çok fazla olmasıdır. Ayrıca bu durum dikkat dağınıklığına da sebep olabiliyor.” (T 7)*

Teknisyenlerin %25’i ise “İngilizce dil düzeyinin yeterli olmamasıdır” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.26):

*“En önemli sorun bence İngilizce dil düzeyimin yeterli olmaması ve dolayısıyla yabancı kaynakları okuyamamam. (T 12)*

*“Yayınların İngilizce olmasından dolayı bir çok teknisyenin yeterli seviyede İngilizcesi olmadığından takip edememektir. (T 4)*

Teknisyenlerin %25’i ise “Mesleki gelişime destek verilmemesi” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.11):“Mesleki gelişimi konusunda gerekli desteğin sağlanamaması...” (T 14)

*“Okulda verilen eğitimden sonra meslek içi eğitimle mesleki gelişimin desteklenmemesi.” (T 9)*

Teknisyenlerin %19’u ise “Kongre, Kurs ve Seminerlerin takip edilememesi” görüşünü savunmuşlardır (Tablo 3.11):

*“Alanımızla ilgili düzenlenen seminer veya kongre gibi faaliyetlere katılamıyor olmamız.” (T 8)*

**Tablo 3.26:** Radyoloji kurslarının mesleki gelişime katkısı ile ilgili görüşler.

Konu	Görüşler	Yöneticiler	
		f	%
Radyoloji teknisyeninin mesleki gelişimini etkileyen sorunlar nelerdir?	İngilizce dil düzeyinin yeterli olmamasıdır.	4	25
	Kaynakların olmaması ya da az olmasıdır.	2	13
	Kaynak yetersizliği	1	6
	İş yükünün yoğunluğu	8	50
	Teknolojik gelişmelere ayak uyduramamak	1	6
	Personelin kendini geliştirme konusunda yetersizliği	2	13
	Kongre, Kurs ve Seminerlerin takip edilememesi	3	19
	Güvenlik sıkıntısı	1	6
	İdari engeller	2	13
	Mesleki gelişime destek verilmemesi	4	25
	Eğitici etkinliklerin düzenli ve sürekli olmaması	2	13
	Çalışma koşulları	1	6
	İletişim yeterli düzeyde olmaması	1	6

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TARTIŞMA

Demografik değişkenlerin (Cinsiyet, Medeni Durum, Hizmet Süresi, Eğitim, Çalıştığı Bölüm ve Kullandığı cihaz), iş tatmin ortalaması ve alt faktörlerine göre farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Sadece teknisyenlerin kullandığı cihaz ile yönetim alt faktörü arasında ise anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni cihazlar güncel gelişmeler ışığında yönetimin benimsediği politika doğrultusunda yenilendiği ve geliştirildiği için olabilir. Ayrıca bu çalışmayı literatürde destekler nitelikte çalışmalar vardır. Bunlardan bir Aksu'nun (2012) yaptığı çalışmadır. Aksu çalışmasında Cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ile genel tatmin ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Türkçapar (2012) ise yatığı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul türü, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer bulgularından biri de iş tatminin alt faktörlerinin birbiri arasında korelasyonu incelendiğinde anlamlı bir ilişki çıkmaktadır. Bu alt faktörler ('iş ve niteliği', 'kişilerarası etkileşim', 'yönetim', 'ücret', 'sosyal olanaklar' ve 'çalışma olanakları') birbirini pozitif yönde etkilediğinden biri arttığı zaman diğer faktörlerinde bundan olumlu etkilenebileceği söylenebilir.

Teknisyenlerin çoğunluğu hastanenin sosyal tesisleri var olduğunu ve hastanem kantin, kafeterya gibi hizmetlerinin yanında kulüp ve hobi faaliyetleri açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Ayrıca kreş olanaklarının, otopark ve yemekhanenin yeterli olduğu görüşünü belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu sosyal olanaklar açısından hastanenin yeterli olduğunu düşünmektedir. Demircioğlu (2007) yaptığı çalışmada ise radyoloji teknisyenlerinin çalışma yaşamlarını radyoloji teknisyenlerinin tatmin düzeyinin çeşitli faktörlerden olumlu ve olumsuz etkilenecek değiştiği saptanmıştır.

Teknisyenlerin işinin kişisel hedefleriyle paralel olduğunu ve iş yoğunluğunun ailesine zaman ayırmasına engel olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca işinde yeni şeyler öğrenmeye fırsat bulduğuna, işinin kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırdığına, özgürce çalışabildiğine, işinin yaratıcılık gerektirdiğine, gerektiğinde başvuracağı kaynakların yeterli olduğuna, işini severek yaptığına, işinde bilgi ve becerileri yeterince kullandığına, işinde gerekli yetki ve sorumluluğunun olduğuna ve işinde işini etkileyecek kararlarda fikrinin alındığına inandıklarını belirtmektedir. Tortumluoğlu ve diğerlerinin (2005) yaptığı toplumunda sağlık çalışanlarının farklı alanı olan hemşirelerden yoğun olarak beklentileri; anlayışlı, sevecen, yardımsever, nazik, güler yüzlü ve hoşgörülü olmaları (%36) şeklinde saptanmıştır. Çıkan bu sonuçlar doğrultusunda düşük oranlarla da olsa toplumun olumsuz deneyimleri olmasından dolayı hemşirelerin mesleklerinin gerektirdiği rolleri daha duyarlı olarak yerine getirmelerinin bu olumsuzlukları gidermede yararlı olabileceği söylenebilir. Ayrıca Torun (2007) yaptığı çalışmada iş tatmininin meslek sevgisi, ücret ve meslek memnuniyetsizliği alt boyutunda görev durumlarına göre görüş farklılığı olmadığı, çalışanların kadro durumları ne olursa olsun bu alt boyutlarda benzer görüşlerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Teknisyenlerin çoğunluğu iş ve niteliği açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Mülakatlarda ise teknisyenler, mesleki gelişimin, kendisini geliştirmesi ve en üst düzeyde mesleğini gerçekleştirme çabasıdır olarak tanımlamaktadır. Bayrak Kök (2006) yaptığı çalışmada Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğunu işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık açısından yapılan değerlendirmede sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğini ölçen sorulara daha düşük değerler verildiğinin altı çizilmektedir.

Teknisyenlerin çoğunluğu yeni fikir, öneri ve davranışlar desteklenildiğine, bilgi ve tecrübelerini paylaşarak yol gösterici olunduğuna, çalışanlar işteki hedeflerine ulaşmaları için teşvik edildiğine, çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlılık gösterildiğine, çalışanların iş dışı sorunlarıyla da ilgilenildiğine, çalışanların sağlığını ilgilendiren dozimetrelerin ve kan tahlillerin kontrolüne özen gösterildiğine, yeni teknik ve yöntemlere ilişkin hizmet içi eğitime özen gösterildiğine, yönetim çalışanların hızlı ve yerinde karar vermesini desteklediğine ve yönetim çalışanların birbirleri arasında iletişim kanallarını sürekli açık tutmamızı

önerdiğine, takım çalışması ve işbirliğine teşvik edildiğine inanıyor ve bu doğrultuda görüşlerini belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu yönetim açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Ancak Bozkurt ve Bozkurt (2008) yaptıkları çalışmada çalışanlar yönetim tarzından tatmin olma konusunda ise kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Mülakatlarda ise teknisyenler mesleki gelişimleri için yazılı ve görsel yayınları, internetten mesleğim ile ilgili gelişmeleri, yeni cihaz donanımını ile ekipmanlarını ve kongre, sempozyum gibi etkinlikleri takip ettiklerini ifade etmiştir. Ancak, teknisyenlerden bazıları ise mesleki gelişimleri için gerektiği kadar bir şey yapmadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca teknisyenlerden bazıları mesleki gelişimi için tecrübeli arkadaşlarını takip etmeyi tercih ettiklerini, bazıları da mesleğe yeni başlayan meslektaşlarıyla bilgi alışverişinde bulunmayı tercih etmektedir. İyi bir radyoloji teknisyeni, gelişime açık, iletişim kurabilen, işine hakim ve severek yapması gerektiğini ifade etmektedir. Yanardağ (2013) yaptığı araştırmasında ise hasta hakları alanındaki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına hasta hakları gibi hakların verilmesini önemini belirtmişlerdir. Hasta hakları alanında sağlıklı ve verimli uygulamalar yapabilmek için, bu haklar ile ilgili özellikle kavram karmaşasına bağlı sorunlarının ortadan kaldırılmasının önemini, hasta hakları alanında görev yapanların insan hakları konusunda eğitim görmesinin önemini ve hastaların hakları konusundaki sorumlulukları bilincinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bir diğer çalışmada ise Yetkin (2002), klinik ve polikliniklerde çalışan 315 hemşire, hasta eğitimi konusunda kendini yeterli bulmadığını, bu konuda yardım ya da destek aldığı bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Hasta eğitimi yapmayan ve kendini yeterli bulmayan hemşireler gerekçelerini açıklamışlardır. Ayrıca bu hemşireler daha nitelikli hasta eğitimi için çeşitli istek ve önerilerde bulunmuşlardır.

Teknisyenlerin bir kısmı eğitim düzeyime uygun bir maaş aldığına, döner sermayeden bana ödenen ücret yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca döner sermayeden bana ödenen ücreti zamanında aldığını, aldığım toplam ücret benzer sektörlerde çalışan meslektaşlarıma göre yeterli olduğuna, hastalık, doğum, ölüm vb. sosyal yardımlar yeterli olduğuna, yaptığım işe göre yeterince maaş aldığına inanıyor ve bu doğrultuda görüşlerini belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu ücret açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Ancak Bozkurt ve Bozkurt (2008)

yaptıkları çalışmada çalışanlar ücretlerinden tatmin olmadıklarını ifade etmektedir.

Teknisyenlerin çoğunluğu kliniğimizde teknisyenler karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalıştığına, kliniğimizde teknisyenler dışında diğer personel karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalıştığına. Ayrıca hastane çalışanları uyum içerisinde çalıştığına, çalıştığım kişilerle karşılıklı saygı ve güven duygusu olduğun, çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerim olduğuna, çalıştığım kişiler mesleki bakımdan birbirini desteklediğini, çalışanlar arasında iyi ilişkiler varlığına ve doğum, ölüm, evlilik, hastalık vb. durumlarda çalışanlar birbirine destek olduğuna inanıyor ve görüşünü belirtmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu kişiler arası etkileşim açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Mülakatlarda ise meslektaşlar arasındaki iletişimin mesleki gelişim açısından önemini teknisyenlerin çoğunluğu fikir ve bilgi alışverişi yapmalarına olanak sağlanmasına, kendilerine geliştirmesine imkan sağladığını ifade ederken; bazı teknisyenler ise iletişimin mesleğine yönelik bir katkısı olmadığını ifade etmektedir. Bu görüşte benzer bir görüş Bozkurt ve Bozkurt (2008) yaptıkları çalışmada çalışanlar arkadaşlık ilişkilerinden tatmin olduklarını belirtmişlerdir.

Teknisyenlerin çoğunluğu çalışma ortamının radyasyon güvenliğine uygun olduğuna (Odaların, kapıların, camların vb. kurşun kaplamasının yeterliliği), çekim odalarının havalandırma düzenlerinin yeterli olduğuna, karanlık odaların havalandırma düzenleri yeterlidir, çalışma ortamının mimari ve donanım yapısı yaptığım işe uygunluğuna, ısıtmanın yeterli olduğuna, aydınlatma yeterli olduğuna, temizlik yeterli olduğuna, ve çalışma ortamı can ve mal güvenliği açısından emniyetli olduğuna inanıyor ve görüşünü belirtmektedir. Bu çalışmaların paralelinde Polat (2008) da araştırmasında başlıca stres faktörleri yönetim tarzı ve dengesiz iş yükü, hastalık ve ölüm süreci, hasta güvenliği, hekimlerle ilişkiler, işin tamamlanamaması, acil karar verme, ve mesleki gelişim faktörü olarak nitelendirmektedir. Özetle teknisyenlerin çoğunluğu çalışma ortamı açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Ancak mülakatlar sonucunda radyoloji teknisyeninin mesleki gelişimini etkileyen sorunları ise iş yükünün yoğunluğu, İngilizce dil düzeyinin yeterli olmaması, mesleki gelişime destek verilmemesi ile kongre, kurs ve seminerlerin takip edilememesi şeklinde ifade etmektedir. Bu görüşlere çözüm önerisi olarak mülakatlarda radyoloji üzerine düzenli kurslar görülmesi mesleki

gelişimine olumlu katkı sağlayacağını ve güncel gelişmeleri takip edebilme imkânı sunacağını ifade etmektedir. Bu görüş doğrultusunda Altın (2013), yaptığı çalışmada özellikle belirlediği faktörler doğrultusunda sağlık kurumlarında verilen hizmet içi eğitim programının içeriği ve müfredadı hakkında gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra eğitim alan personelin verimliliğini ve de bu verilen hizmet içi eğitimin nasıl arttırdığına işaret ederek nasıl bir eğitim planlaması yapılması gerektiğini işaret etmiştir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma GATA (Gülhane Askeri Tıp Akademisi)'da ki Radyoloji Teknisyenlerinin iş tatmin düzeyi belirlenerek, mesleki gelişimi nitelikli hale getirilmesi amacıyla yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, yapılandırılmış mülakat ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş anket kullanılmıştır. Elde edilen verilerden ulaşılan bulgular Bölüm IV.'de tartışılmıştır. Bu bölümde ise bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş öneriler yer almaktadır.

#### 5.1 Sonuçlar

Yaptığımız bu araştırmanın amacı radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ve mesleki gelişim nitelikleri tespit edilirken, radyoloji bölümlerinin daha etkili, verimli ve nitelikli olması sağlanacak bu da daha başarılı radyoloji teknisyenleri gelişmesine katkısı olacaktır. Ayrıca bu çalışma sayesinde bu alana istihdam edilecek bireylerinde mesleğe başlamadan önce neleri dikkate alınması gerektiği konusuna katkı sağlayacaktır

Mülakata katılan kişilerin çoğunluğu bay, 30 yaş üzeri ve lisans mezunu oldukları görülmektedir. Radyoloji mesleğinde yıpranma fazla olduğu için insanlar emeklilik süresi gelir gelmez veya gelmeden çoğunlukla emekli olmakta ve de bu mesleği özellikle erkekler tercih etmektedir. Ankete katılan kişilerin çoğunluğu röntgen cihazı kullanırken, MR ve tomografi cihazlarını daha az kullanmaktadır. Bu durumun nedeni ise radyoloji alanında röntgen cihazının teknisyenler için daha kolay öğrenildiği için sıklıkla tercih edilmektedir.

Anket ve mülakatlardan elde edilen sonuçlara göre, iş tatminine ve mesleki gelişimine olumlu/olumsuz etki eden etkenler “bireysel” ve “çevresel” etkenler olmak üzere iki ana grupta özetlemek mümkündür.

Bireysel etkenler;

1. İngilizce dil düzeyinin yeterli olmaması,
2. Kongre, kurs ve seminerlerin takip edilememesi,
3. Güncel gelişmeleri takip edebilmeli,
4. İşine hakim olmalı ve sevmeli,
5. Gelişime ve iletişime açık olmalı,

Çevresel etkenler;

1. Sosyal olanaklar uygun olması,
2. Yönetimin yeterli düzeyde beklentilere cevap vermesi,
3. Kişiler arası etkileşim nitelikli olması,
4. Ücretin yetirli olduğunu düşünmesi,
5. İş yükünün yeterli olması,
6. Çalıştığı ortamın uygunluğunun yeterli düzeyde olması

Genel bakış açımızla bir değerlendirme yaptığımız da radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılıklar temelde; hizmet süresi, yaş, çalışılan bölüm ve çalışılan cihaz etkenlerine bağlı olmadığı görülmektedir.

## 5.2 Öneriler

Çalışma şartları radyoloji teknisyenin mesleğinde dünya standartlarına göre yeniden gözden geçirilerek şartların iyileştirmesi gereklidir. Teknisyenlerin eğitim durumunda işin kalitesini artırmak sadece cihazı ve ya hastanenin şartlarını iyileştirmekle çözümez röntgen teknisyenide birey olarak kendini yetiştirmek için eğitim seviyesini yükseltmelidir. Sonuçlarda belirtildiği gibi bireysel ve çevresel faktörlerin olumsuz etkileri ortadan kaldırıldığında hem iş tatminleri açısından hem de mesleki gelişimlerinde olumlu yansımalar ortaya çıkarılabilir. Ayrıca teknisyenlerin ücretlerinin iyileştirilmesi iş tatmini açısından daha olumlu sonuçlar çıkarılabileceğinin yanında iş yükünü daha adil bir şekilde yani dünya standartları düzeyine çekersek insanlar iş tatmini açısından daha olumlu sonuçlar çıkacaktır.

Radyoloji teknisyenlerine yönelik çalışmalar (anket, mülakat, tezler, raporlar) özellikle bu görevi yapan radyoloji teknisyenleri/teknikerleri tarafından her yıl artarak hazırlanmalı ki güncellenip bu mesleğin sahipleri olarak sadece ülkemizde değil Avrupa ve dünya standartlarındaki yakaladığı norm değerleriyle hak ettiği yeri alması sağlanmalıdır. Diğer taraftan süreç içerisinde hizmet içi eğitimlerle radyoloji

teknisyenlerinin İngilizce seviyesini artırmaya yönelik eğitimlerin üzerinde daha fazla durulmalı ki Avrupa ve dünya standartlarında norm değerlerimizi radyoloji mesleği olarak yakalansın ve de globelleşen dünyamızda daha etkili ve hızlı bir iletişime geçilebilmesine olanak sağlanabilir. Bir diğer taraftan da Radyoloji teknisyenlerine yönelik düzenlenen kurs, seminer, kongrelere daha fazla desteklenerek hizmetiçi eğitim olarak da görülebilecek bu tür etkinliklerle meslekle alakalı güncel gelişme ve değişimlerden haberdar olunmuş olsun.

Radyoloji teknisyenleri yetiştiren eğitim kurumlarının bu mesleği yapacak öğrencilere öncelikle radyasyon güvenliği ve diğer konularda dünya standartları gerçeğinin nasıl olması gerektiği öğretilirken ülkemiz gerçekleri de çok iyi anlatılarak çalışma yaşamına hazırlanmalıdır. Ayrıca göreve yeni başlayan radyoloji teknisyenlerine özellikle oryantasyon ve hizmet içi eğitimler verilerek yönetim ve kişiler arası iletişim faktörlerinde de iş tatmin düzeyleri meslek yaşamlarının başında yükseltilmelidir. Bunu gerçekleştirirken bu süreci ilgi çekici hale getirilmesi için radyoloji teknisyenlerinin çalıştığı bölümdeki meslektaşları veda diğer personellerle arasında kişiler arası iletişimi artırmak için piknik, konser, tiyatro vb. sosyal faaliyetler düzenlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **5.2.1 Araştırmacılara öneriler**

Bu çalışmada Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ve mesleki gelişimlerini etkileyen etkenlere yönelik yapılmış bir çalışmadır. Sağlık alanında etkililiği artırmak için farklı meslek gruplarında iş tatmin düzeyi ile mesleki gelişimi etkileyen etkenlerini neler olduğu araştırılabilir. Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeyinin belirlenmesi ve mesleki gelişimlerini etkileyen etkenlerin neler olduğu konusunda doktor, sağlık işletmeciliği yönetici, öğretim elemanları ve Sağlık Bakanlığı müfettişleriyle görüşmeler yapılabilir. Sağlık Meslek Yüksekokulundaki öğretim elemanlarının da mesleki gelişimlerini etkileyen etkenlerin tespit edilmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akan, H. (2004). *Radyoloji Terimleri Bilgisi*, Nobel Tıp Kitabevi, Ankara.
- Akbaş, G. (2011). Hemşirelerin Çalışma Koşullarında Ortaya Çıkan Olumsuzlukların Giderilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akçamete, A. G. (2005). *Öğretmenlerin Mesleki Gelişmeleri ve Yetkinleştirilmesi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Ümit Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25
- Akkoç, İ., Çalıklan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:19 Sayı:1.
- Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:14 (1), Sayfa 59-79.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, Sayı 467, 31.
- Altın, P. (2013). Hizmet İçi Eğitimin Çalışanların Performansına Etkileri (Sağlık Açısından Değerlendirilmesi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslan, T. (2010). X- Işınları ve Kullanım Alanları, Gazi Üniversitesi, Fizik Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2008, C.13, S.2 s.203-216.
- Ataklı, A., Dikmetaş, E. ve Altınışık, S. (2003). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi* Cilt:6 Sayı:2.
- Ataklı, A., Dikmetaş E., Altınışık, S. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 6, sayı 2, Ankara
- Azar, A. ve Çepni, S. (1999). Fizik Öğretmenlerinin Kullandıkları Öğretim Etkinliklerinin Mesleki Deneyime Göre Değişimi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:16-17, Sayfa 24-33.
- Bal, H. (1991). *1924 Raporunun Türk Eğitimine Etkileri ve J. Dewey'in Eğitim Felsefesi*, Aydınlar Matbaası, İstanbul.
- Başaran, İ.(1991).*Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Gül Yayınevi
- Baykal, B. (1978). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış*, İstanbul Üniversitesi Yayını, No:2425.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı 1.
- Bilen, A.(2008).*Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*, Gazi Kitapevi Yayını. Ankara.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Cebeci, S. (1997). *Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Çalışanların İşe Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Çakır,S.(2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık Yayını. Ankara.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*.
- Çarıkcı, H. İlker, Aygen Oksay, (2004). “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Farklılıkları: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Yıl:4, C.9, 2004: 2.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi Cilt:7 Sayı:3.
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çimen, M., Şahin, İ.(2000) “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi Cilt:5 Sayı:4 2000.
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Atılım Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Davis,K.(1998). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun İstanbul Üniversitesi Yayın no:199
- Demircioğlu, Ö. (2007). Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Radyoloji Teknisyenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Ankara İlinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Diren, B. (1991). *Manyetik Rezonans Görüntüleme Temel İlkeler*, Medikal Sağlık Hizmetleri A.Ş.
- E, Kahya.(2007). The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*.

Emiroğlu, N. (2000). Sağlık personelinin ve toplumun hemşirelik imajı. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, Cilt/Vol 1:9-18.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1).

Erdoğan, İ (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul)

Ergeneli, Azize ve Eryiğit, Mehmet. Öğretim Elemanları İş Tatmini: Ankara'DA Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, 2, Ankara, 2001, s.159. 92.

Erigüç, G. (2000). Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi Cilt:5 Sayı:3.

Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Fellows, R., Liu, A. (2008). *Research Methods Construction*. London: Blackwell Publishing.

Gül, K. (2007). *Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkılarının Belirlenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, S. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, Cilt 3, Sayı: 1.

Herdman, E. A. (2007). Hemşirelikte Mesleki Gelişim, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 4 (1): 2-4.

Horozoğlu, ř., Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara, 1995.

<http://onkder.org/pdf>, (Erişim Tarihi 30. 08. 2014, Erişim Saati 18:45).

<http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest70818-570533-radyoloji-nedir/>, (Erişim Tarihi 10. 11. 2013, Erişim Saati 18:30).

<http://www.gata.edu.tr/dahilitipbilimleri-/radyolojiad/atdradyolojtarhce-1413.asp>  
(Erişim Tarihi 22. 08. 2014, Erişim Saati 14:40).

<http://www.istanbulbilim.edu.tr/tip-fakultesi-akademik-bolumlerimiz-radyoloji-anabilim-dali.php?sc=d&W=1536>, (Erişim Tarihi 12. 08. 2014, Erişim Saati 15:30).

<http://www.tmrtdr.org.tr>, (Erişim Tarihi 30. 08. 2014, Erişim Saati 18:12).

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401, Ankara.

Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, S. ve Kartallıoğlu, S. (2010). Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeline Yönelik Koordinatör Görüşleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi* Cilt:10 Sayı:2 Yıl:10.

Kaya, V. H. (2011). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimlerini Etkileyen Etkenlere Yönelik Görüşler, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.

Kaya,T.(1997). Temel Radyoloji Tekniği. Bursa: Güneş & Nobel Yayın Dağıtım.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

Kayral, İ. H. (2012). Sağlık İşletmelerinde Algılanan Hizmet Kalitesi Ve Ankara'da Hastane Türlerine Göre Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Konuk, Mustafa. İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama, Konya, 2006, s.71.

Kurutkan, N. (2013). Standardizasyon Açısından Radyoloji Teknisyenliği Ve Teknikerliği Meslek Standardı Tanımlaması, [http://www.tumrad.net/FileUpload/ds58732/File/standardizasyon\\_acisindan\\_radyoloji\\_teknisyenligi\\_ve\\_teknikerligi\\_meslek\\_standardi\\_tanimlamasi.doc.](http://www.tumrad.net/FileUpload/ds58732/File/standardizasyon_acisindan_radyoloji_teknisyenligi_ve_teknikerligi_meslek_standardi_tanimlamasi.doc.), Erişim Tarihi: 14.10.2013, 17.32).

Lam, S.S.K. (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4): 72-78.



- Maaske, R. J. (1955). *Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Hakkında Rapor*, Maarif Basımevi, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). Radyoloji Bölümü, Erişim Adresi : [http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/63/05/748759/icerikler/radyoloji-bolumu\\_50001.html](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/63/05/748759/icerikler/radyoloji-bolumu_50001.html), Erişim Tarihi: 30.08.2014.
- Okpara, J.O. (2006). “The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction.
- Oshagbemi, T. (2003). “Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities”, *International Journal Of Social Economics*, Vol. 30, No.12, 1210-1226.
- Özata, M. ve Aslan, Ş. (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılarının Araştırılması, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 13 (10), 95–118.
- Özer, Leyla Şentürk ve Fatma Çağla Çam. “İnsan Kaynakları Etkililiği Açısından İşgörenlere Yönelik Halkla İlişkiler Faaliyetleri: K.K.T.C.Konaklamaİşletmeleri Yöneticilerin Bakış Açısı” *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi Cilt:3,Sayı:1, 2002*
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y.S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukuova Bölgesinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1-2-, s.334
- Polat, N. (2008). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, T.C. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sağlık Bakanlığı. (2014). Radyoloji Teknisyenleri/Teknikerlerinin Görev Tanımı, Erişim Adresi: <http://www.ses.org.tr/index.php/haberler/genel-merkez/1940-radyoloj-teknsyenlerteknkerlernn-goerev-tanimi-le-lgl-salik-bakanliina-yazi-goenderld.html>, Erişim Tarihi: 30.08.2014, 23:30.
- Saygılı, M. (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Soyer, F. ve Can, Y. (2007). İş Tatmini İle Mesleki Beklenti Ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, *TSA / Yıl: 11, S: 3*.
- Şahin, S. (2001). Serbest ve Greko-Romen Stil Minder Hakemlerinde İş Doyumu, Marmara Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi).
- Şengel, S. (2010). Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 47, Sayfa 81-94.
- Taş, Y. (2011). İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 117-131.
- Taşlıyan, M. ve Akyüz, M. (2010). Sağlık Hizmetlerinde Hasta Memnuniyet Araştırması: Malatya Devlet Hastanesi'nde Bir Alan Çalışması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (19): 61-66.
- Tor, S. S. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Tortumluoğlu, G., Akyıl, R., Karanlık, A., Aldaç, R., Turaneri, E. Ve Yılmaz, A. (2005). Erzurum İlindeki Bireylerin Hemşireler ile İlgili Görüş ve Beklentileri, *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1.
- Torun, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini ve Uygulamalı Bir Araştırma, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Trafik Araştırma Merkezi Raporu.(1999).*Stres Tarama Çalışması Raporu I*, Emniyet Genel Müdürlüğü, Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüğü. Ankara.
- Tüm Radyoloji Teknisyeleri ve Teknikerleri Derneği. (2011). *Radyoloji Teknisyenleri ve Teknikerlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu*, Ankara.
- Türk Dil Kurumu. (2010). Büyük Türkçe Sözlük, Web: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, adresinden 08.11.2013'da alınmıştır.

Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, *GEFAD / GUJGEF* 32 (2): 331-346.

Türkiye İş Kurumu. (2013). Tıbbi Görüntüleme Teknikeri, web sayfası [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr), (Erişim Tarihi: 09.11.2013).

Ünal, D. (2008). Tıpta Kullanılan Görüntüleme Teknikleri, Gazi Üniversitesi, Fizik Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Ünal, D., ÇETİNKAYA, Fevziye, ÖZYURT, Özcan, KAYABAŞI, Aydemir; (Ünal ve diğerleri 2005:519) “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Sekreterlerin Mesleki Memnuniyet Düzeyleri” Ankara, Sağlık ve Hastane Yönetimi 2. Ulusal Kongresi Bildiriler Kitabı 2005

Vara, Ş., Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, 1999.

Yanardağ, U. (2013). Hasta Hakları Alanındaki Kavram Sorunları Ve Uygulamaya Yansımaları: İstanbul İli Örneği, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. Yayını, No 223.

Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, *Bilig*, Sayı 55: 243- 264.

Yetim, A. A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2, Sayfa 541-550.

Yetkin, A. (2002). Hemşirelerin Hasta Ve Ailesinin Eğitimi İle İlgili Görüş Ve Uygulamaları, Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1.

Yıldırım, A. & Şimşek H.,(2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, Yavuz.(1999); Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerin İş Doyumu, Hacettepe Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi).

Yılmaz, A., (2005), “İşletme Yönetiminde Empatik İletişim ve İşgücü Verimliliğine Etkisi: Federal Mogul Sapanca Segman ve Gömlek Üretim Tesisleri A.Ş. Örneği”, 2. Kobiler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Yurt A, Manisalıgil A, Güneli E, Ergör A, Altuntaş E. Ü. (2009). Sağlık Sektörünün Radyoloji Teknikerlerinden Beklentileri, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4: 59-70.

## **EKLER**

<b>1. Ek - A:</b> Anket Formu .....	80
<b>2. Ek - B:</b> Mülakat Formu.....	83

## **Ek A: Anket Formu**

Değerli Meslektaşlarım

İşinizden sağladığınız tatmin, öncelikle kendi mutluluğunuz için önemli olduğu kadar çalıştığınız kurum açısından da çok önemlidir. Bu araştırmada Ankara ilindeki GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ(GATA)'hastanesinde çalışan radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesi ve elde edilecek sonuçlara göre radyoloji teknisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin arttırılması için neler gerektiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu anket uygulaması ile bilimsel bir araştırmanın temel verileri elde edilmek istenmektedir. Araştırmada anketi dolduranın kim olduğu değil, sorulara verilen cevaplar önemlidir. Bu yüzden anketin herhangi bir yerine isminizi yazmamanız ve soruları samimiyetle yanıtlamanız beklenmektedir.

Anketleri sabırla ve özenle dolduracağınıza inanarak, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız.

Saygılarımla.

Tolga KAYA  
GATA RADYOLOJİ MR Ünitesi  
MR Teknisyeni/ Radyoloji Teknisyeni  
T.H.K Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Sağlık İşletmesi Yüksek Lisans Öğrencisi

+

1. Cinsiyetiniz

a.() Bay b.() Bayan

2. Medeni Durumunuz

a.() Bekar b.() Evli

3. Hizmet Süreniz

a.()0 – 5 yıl b.()6 – 10 yıl c.()11 – 15 yıl d.()16 – 20 yıl e.() 21 ve üzeri

4. Yaşınız

a.() 25 ve altı b.() 26 – 30 c.() 31 – 35 d.() 36 – 40 e.() 41 ve üzeri

5. Öğrenim Durumunuz

a.() İlköğretim b.() Lise c.() Yüksek Okul

d.() Fakülte e.() Y. Lisans f.() Doktora

6. Çalıştığınız Bölüm

a. () Direk Grafi (Poliklinik, Servis, Portable vb.)

b. () Acil Direk Grafi (Acil Röntgen)

c. () Endirek Grafi (Mide, Kolon, IVP, vb.)

d. () Bilgisayarlı Tomografi

e. () Manyetik Rezonans (MR)

f. () Kemik Mineral Dansitometre

g. () Mamografi

h. () Anjiyografi

i. () Diğer Lütfen Belirtiniz:.....

7. Çalıştığınız Cihaz

a. () Röntgen Cihazı

b. () Bilgisayarlı Tomografi Cihazı

e. () Manyetik Rezonans (MR) Cihazı

g. () Mamografi Cihazı

h. () Anjiyografi Cihazı

Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, Lütfen size en uygun düzeyi işaretleyiniz	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değili	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1.İşim kişisel hedeflerimle paraleldir.					
2.İş yoğunluğum aileme zaman ayırmamı engellemiyor.					
3.İşim de yeni şeyler öğrenme fırsatı buluyorum.					
4.İşim çalıştığım kurum içinde ve dışında bana saygınlık kazandırıyor.					
5.İşimde yeni gelişmeleri takip ediyorum.					
6.İşim yaratıcılık gerektiriyor.					
7.Gerektiğinde başurabileceğim yeterli kaynak (kişi, kitap, dergi vb.) buluyorum.					
8.İşimi severek yapıyorum.					
9.Yaptığım işte sahip olduğum bilgi ve becerileri yeterince kullanabiliyorum.					
10.İşimi yapmak için gerekli yetki ve sorumluluklara sahibim.					
11.Yaptığım işte, işimi etkileyecek kararlarda titiz davranıyorum.					
12.Yeni fikir, öneri ve davranışlar desteklenir.					
13.Çalışanlar yeni fikir, öneri ve davranışları takip eder.					
14.Bilgi ve tecrübelerini paylaşarak yol gösterici olunur ve yönlendirilir					
15.Çalışanlar işteki hedeflerine ulaşmaları için teşvik edilir.					
16.Çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlılık gösterilir.					
17.Çalışanların iş dışı sorunlarıyla da ilgilenilir.					
18.Çalışanların sağlığını ilgilendiren dozimetlerin ve kan tahlillerin kontrolüne ve takibine özen gösterilir.					
19.Yeni teknik ve yöntemlere ilişkin hizmet içi eğitime özen gösterilir.					
20.Yönetim hızlı ve yerinde karar vermemizi destekler.					
21. Çalışanlar arasında iletişim kanallarını sürekli açık tutmamızı destekler.					
22.Takım çalışması ve işbirliği teşvik edilir.					
23. Eğitim düzeyime uygun bir maaş alıyorum					
24.Döner sermayeden bana ödenen ücret yeterlidir.					
25.Döner sermayeden bana ödenen ücreti zamanında alıyorum.					
26.Aldığım toplam ücret benzer sektörlerde çalışan meslektaşlarıma göre yeterlidir.					
27.Hastalık, doğum, ölüm vb. sosyal yardımlar yeterlidir.					
28.Yaptığım işe göre yeterince maaş alıyorum.					
29.Hastanede çalışanların çocukları için kreş olanakları vardır.					
30.Hastanenin sosyal tesisleri (lokal, kamp, spor tesisleri) vardır.					
31. Hastanenin otoparkı yeterlidir.					
32.Hastanenin yemekhanesi (temizlik, garsonluk hizmetleri, kuyruk bekleme vs.) yeterlidir.					
33.Hastanenin yemekleri lezzetli ve doyurucudur.					
34.Hastanenin kantin ve kafeterya hizmetleri yeterlidir.					
35.Hastanede (konferans salonları) kulüp ve hobi faaliyetleri için yeterlidir.					
36.Kliniğimizde teknisyenler karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalışmaktadır.					
37.Kliniğimizde teknisyenler dışında diğer personel karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içerisinde çalışmaktadır.					
38.Hastane çalışanları uyum içerisinde çalışmaktadır.					
39.Çalıştığım kişilerle karşılıklı saygı ve güven duygusu vardır.					
40.Çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerim vardır.					
41.Çalıştığım kişiler mesleki bakımdan birbirini destekler.					
42. Çalışanlar arasında iyi ilişkiler vardır.					
43.Doğum, ölüm, evlilik, hastalık vb. durumlarda çalışanlar birbirine destek olurlar.					
44.Çalışma ortamım radyasyon güvenliğine uygundur. (Odaların, kapıların, camların vb. kurşun kaplamasının yeterliliği)					
45.Çekim odalarının havalandırma düzenleri yeterlidir					
46.Karanlık odaların havalandırma düzenleri yeterlidir.					
47.Çalışma ortamının mimari ve donanım yapısı yaptığım işe uygundur.					
48.İstima yeterlidir.					
49.Aydınlatma yeterlidir.					
50.Temizlik yeterlidir.					
51.Çalışma ortamı can ve mal güvenliği açısından emniyetlidir.					



## Ek B: Mülakat Formu

Mülakat no:	Tarih:
-------------	--------

### Kişisel tanıtım

Radyoloji Teknisyenlerinin Mesleki Gelişim konusunda bir araştırma yapmaktayım. Bu konuda görüşlerinizin önemli olduğunu düşünüyorum. Sorularıma vereceğiniz yanıtlar sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Araştırma raporunda isimleriniz kesinlikle yer almayacaktır. Bu nedenle sorularımı rahatlıkla yanıtlayabilirsiniz.

Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

### I- Kişisel Özellikler

Cinsiyeti: Bay () Bayan ()

Yaşı: a) 20 ve üzeri b) 30 ve üzeri c) 40 ve üzeri d) 50 ve üzeri

Mesleği:

Öğrenim Durumu: a)Lise b)Lisans c)Yüksek Lisans d)Doktora

### II- MESLEKİ GELİŞİMLE İLGİLİ SORULAR

- 1- Sizce mesleki gelişim nedir?
- 2- Siz mesleki gelişime açık mısınız? Neler yapıyorsunuz?
- 3- Radyoloji Teknisyenlerinin meslektaşları arasındaki iletişimi mesleki gelişimi açısından önemi nedir?
- 4- İyi bir Radyoloji Teknisyeni nasıl olmalıdır?
- 5- Radyoloji üzerine düzenli kurslar görülmesi mesleki gelişimine katkısı nasıl olur?
- 6- Radyoloji Teknisyenlerinin mesleki gelişimini etkileyen sorunlar nelerdir?

T.C.  
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI  
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI  
ETİK KURUL TOPLANTI RAPORU

OTURUM NO : 29  
OTURUM TARİHİ : 16 Aralık 2013  
OTURUM BAŞKANI : Prof. Diş Tbp. Alb. Yaşar Meriç TUNCA  
OTURUM SEKRETERİ : Doç. Tbp. Alb. Muharrem UÇAR

GATA Etik Kurulu'nun 16 Aralık 2013 günü yapılan 29'uncu oturumunda, GATA Radyoloji AD'da görevli Hv. Sağ. Bçvş. Tolga KAYA'nın sorumlu araştırmacılığını yaptığı 'Radyoloji Teknisyenlerinin İş Tatmini ve Profesyonel Gelişimine Yönelik İnceleme (GATA Örneği)' başlıklı, tek merkezli, tutum belirleme çalışması olan araştırma dosyası değerlendirildi.

Araştırma dosyasının amaç, yöntem ve yaklaşım bakımından etik ilkelere UYGUN olduğuna karar verildi.

**BAŞKAN**

  
Y. Meriç TUNCA  
Prof. Diş Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Ayhan KUBAR  
Prof. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Mahir GÜLEÇ  
Prof. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Cengiz BAŞOĞLU  
Prof. Tbp. Alb.

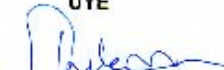
**ÜYE**

**TOPLANTIYA KATILMADI**  
Cemil YILDIZ  
Prof. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Semih GÖRGÜLÜ  
Prof. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Ergun TOZKOPARAN  
Prof. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Muharrem UÇAR  
Doç. Tbp. Alb.


**ÜYE**

  
Emine İYİGÜN  
Doç. Dr. Hv. Sağ. Alb.

**ÜYE**

  
Harun TUĞCU  
Doç. Tbp. Alb.

**ÜYE**

  
Cengiz Han AÇIKEL  
Doç. Tbp. Alb.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Tolga KAYA  
Doğum Tarihi : 21.07.1982  
Doğum Yeri : Avanos  
E-mail : mrtolgakaya2000@hotmail.com  
Cep Telefonu : 533 621 3105  
İş Telefonu : 312 304 4747  
İş Adresi : GATA Radyoloji A.B.D. MR Ünitesi, Etlik/ANKARA

### EĞİTİM BİLGİLERİ

1996-2000 Sağlık Astsubay Hazırlama ve Sınıf Okulu, Ankara/Lise  
2001-2005 Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi,  
Eskişehir/Lisans  
2012-2013 Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme, Ankara/Yüksek Lisans

### İŞ

2000-2001 GATA Stajyer Kurs Birliği ANKARA  
2001-2005 Hv.K.K.lığı Sağlık Amirliği ANKARA  
2005-2014 GATA Radyoloji A.B.D.

### YABANCI DİLLER :

İngilizce (Advanced)