

Radyoloji Yöneticilerinin İş Doyumu “Özel Hastane Örneği”

Job Satisfaction of Radiology Executives “Private Hospital Example”

Nuran AKYURT^a

^aTıbbi Görüntüleme Teknikleri Programı,
Marmara Üniversitesi
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu,
İstanbul

Geliş Tarihi/Received: 20.05.2017
Kabul Tarihi/Accepted: 28.07.2017

Yazışma Adresi/Correspondence:
Nuran AKYURT
Marmara Üniversitesi
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu,
Tıbbi Görüntüleme Teknikleri Programı,
İstanbul, TÜRKİYE
nakuyurt@hotmail.com

ÖZET Günümüzün rekabetçi sağlık hizmetleri piyasasında ister kamu ister özel sektör sağlık kurumlarında olsun iç ve dış paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak söz konusu kurumların işletme başarısı üzerinde etkili olacaktır. Sunulan sağlık hizmetleri kalitesinin artırılmasını sağlayacak yöntemlerden birisi de çalışan memnuniyetlerinin ölçülmesi, elde edilen çıktıların yönetimin karar alma süreçlerinde kullanılmasıdır. Bu çalışmada radyoloji ünitelerinde çalışan ve yöneticilik görevini üstlenen radyoloji çalışanlarının iş doyum düzeyi ve doyumsuzluğa yol açan etkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket çalışması İstanbul ilinde faaliyet gösteren 50 ve 50 üstü yatak kapasitesine sahip özel hastanelerin radyoloji hizmetlerinin yürütülmesinde görevli toplam 144 yönetici üzerinde yapılmıştır. Literatür ışığında hazırlanmış olan anketin birinci bölümünde sosyo-demografik özellikler sorulmuştur, ikinci bölümünde ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Değerlendirme sonucunda radyoloji ünitelerinde yöneticilik yapanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. İş ortamında yaşanan olumsuz her olayın iş doyumunu ve dolayısı ile hizmet kalitesini de olumsuz etkileyebileceği unutulmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Radyoloji yöneticisi iş doyum; radyoloji ünitesi; yönetim; özel hastane; eğitim düzeyi

ABSTRACT Meeting the needs and expectations of internal and external stakeholders in today's competitive healthcare institutions, will have an impact on the business success. One of the ways to increase the quality of the health services provided is to measure employee satisfaction and use it in the decision-making processes of the management of the outputs obtained. In this study, it was aimed to determine the relationship between the level of job satisfaction of radiology workers who are in charge of management, and the factors that lead to insatiability. Survey study was carried out on a total of 144 administrators working in the execution of radiology services of private hospitals in Istanbul. In the first part of the questionnaire sociodemographic characteristics were asked, in the second part Minnesota Job Satisfaction Scale was used. As a result of the evaluation, it is observed that job satisfaction levels of the radiology units are low.

Keywords: Radiology manager job satisfaction; radiology unit; management; private hospital; education level

Sağlık çalışanları, sahip oldukları meslek açısından yüksek risk altındadır. Hata yapma şansı olmayan sağlık çalışanları, çalışma hayatlarında yoğun stres ve iş yükü, çabuk karar verme, hasta ve hasta yakınları ile yoğun temas kurma gibi durumlarla sık karşılaşmaktadırlar. İş ortamındaki bu faktörler ve sorunlar çalışanlarda, yaptığı iş ile ilgili doyumsuzluğa yol açabilir bu da çalışanların motivasyonunu ve sundukları hizmetin kalitesini düşürebilir. Sağlık hizmetlerinin verimli ve kaliteli sunumunda, sağlık çalışanları önemli bir yer tutmaktadır. Bu meslek gru-

bunda stresin yüksek olması, çalışma ortamının riskli olması örn. radyolojide radyasyon kaynakları ile çalışıyor olmaları belli bir süre sonra çalışma isteğinin ve veriminin düşmesine buna bağlı olarak da iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır. İş doyumunu, başarı ve ödüller, çalışanların yüksek motivasyona ve yaşam kalitesine sahip olmalarına neden olan önemli faktörlerdir.

SAĞLIK HİZMETLERİNİN TANIMI

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), sağlık hizmetlerini “belirli sağlık kuruluşlarında, değişik tip sağlık personellerinden yararlanarak toplumun gereksinim ve isteklerine göre değişen amaçları gerçekleştirmek böylece kişilerin ve toplumun sağlık bakımını her türlü koruyucu ve tedavi edici etkinliklerle sağlamak üzere ülke çapında örgütlenmiş kalıcı bir sistem” şeklinde tanımlamaktadır.¹

Sağlık sektöründe yapılan değişimler ve yenilikler nedeniyle sağlık çalışanlarının beklentileri de değişmektedir. Sağlık hizmetlerinin verimliliği ve kalitesi için çalışanların işgücünün sağlam olması gerekmektedir. Bu nedenle kurum, hizmet sunumunda amaç ve hedeflerini çalışanı için uygun hale getirmelidir. Sağlık hizmetleri diğer hizmet sektörlerinden oldukça farklıdır. Sağlık sektöründe çalışanların iş doyumunu gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

HASTANELERİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

DSÖ hastaneleri, “teşhis, müşahade, rehabilitasyon olmak üzere hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır. Ancak hastaneler tanı, tedavi, hasta bakımı ile sınırlı kalmayan kuruluşlardır.²

Hastaneler en temel işlevi olan tedavi hizmetlerini hasta veya yaralıları ayakta ya da yatarak sunmaktadırlar. Hastaneler aynı zamanda topluma koruyucu sağlık hizmeti sunmakta ve toplum sağlığını geliştirmeye katkı sağlamaktadır. Ayrıca hastanelerde, hekim, hemşire, sağlık personeli, hasta ve öğrenci eğitimi de verilmektedir.^{1,3}

Hastanelerin organizasyon açısından özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Hastaneler karmaşık yapıda, açık dinamik sistemlerdir.
- Hastaneler birer hizmet organizasyonudur.
- Hastaneler matris yapıda faaliyet gösteren organizasyonlardır.

■ Hastaneler 24 saat kesintisiz hizmet veren kurumlardır.

■ Çalışanları arasında önemli farklılıklar taşıyan kurumlardır.

İŞ TATMİNİ

İş doyum kavramı, yaygın olarak iş memnuniyeti, çalışan memnuniyeti, çalışan doyum gibi kavramlarla kullanılır. Genel bir tanımlama ile sosyoloji ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan, bireysel ihtiyaçlarla kurumsal beklentiler arasında bir uzlaşma işlevidir. Çalışanların iş ve işin koşullarına ilişkin algılarından kaynaklanan, kişinin değerler normları ve beklentilerinden süzülerek bireyde oluşan duyguları ifade etmektedir.⁴ En genel manasıyla iş tatmini çalışanların işleriyle ilgili genel hissiyatlarıdır.⁴ Bu hissiyatlar bireylerin çalışma hayatı süresince yaptıkları işe, çalıştıkları işletmeye ve iş ortamına dair deneyimleriyle oluşmaktadır. Deneyimler ise çalışanların iş hayatı süresince gördüklerinden, yaşadıklarından, kazandıklarından, mutluluklarından ve üzüntülerinden oluşmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptıkları işe veya çalıştıkları işletmeye karşı tutumları, iş tatmini veya tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır.⁵ İş tatmini yüksek çalışanların daha yüksek performansa sahip olduğu düşünüldüğünde, iş tatminin öncüllerinin ne olduğunun açığa çıkarılması önemli bir hal almaktadır. Liderlik tarzlarının ve yönetim şekillerinin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu yapılan pek çok araştırma ile ortaya konmuştur.⁶⁻⁹

İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İş doyumunu oluşturan faktörler bireysel ve kurumsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılır.

İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Yaş: İş doyumunu, yaş ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma, iş doyumunu ile yaş arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu, yaş yükseldikçe iş doyumunun da arttığını ortaya çıkarmıştır. Yapılan bir başka çalışmada genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş koşullarına ilişkin aşırı beklentileri olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır.

Cinsiyet: Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicileridir. Ancak bu durum yine de kadınlarla erkeklerin işleriyle ilgili duygularının aynı olduğu anla-

mına gelmemektedir. Kadınların ev işlerindeki sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta ve bu nedenle de pek çok kadın, iş sorumluluğu az olan ve böylece bu çatışmayı azaltan işleri tercih edebilmektedirler. Kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirten araştırmalarda ise bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olmasına bağlanmıştır.

Eğitim: Eğitim düzeyi ile iş doymu arasında ilişki arayan araştırma sonuçları, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş doyumunun azaldığını göstermektedir. Araştırmalar toplumca belirlenmiş saygınlığı yüksek olan, bağımsız çalışma olanağı veren ve insanla doğrudan ilgilenen meslek gruplarında iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.¹⁰

Statü: Birçok özelliğin yanı sıra meslek özelliklerini de içeren statü ile iş doymu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda, daha üst yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.¹⁰

Sosyo-Kültürel Çevre: Bireyin sosyo-kültürel çevresinin de iş doyumunu etkilediği belirtilmektedir. Çalışanların iş koşulları orta düzeyde, çevre (toplum) koşulları kötü ise, bu durumun işlerinden doyumlarını yükseltmede etken olduğu belirtilmektedir.

Kişilik: Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumlarına etkisini inceleyen araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği olan, işinde doyumсуz olan bireylerin ise amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişilik yapısına sahip bireyler olduğunu göstermiştir. Kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş görenin savaşıım isteyen işe daha çok değer verdiği, başarıya daha çok güdülendiği, daha yüksek sorumluluk almaya istekli, adil yükselmeye daha çok yandaş olduğu, övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duyduğu eleştiriden daha az etkilendiği, işi ile ilgili çatışmaya daha az düşüğü ve daha az uyum mekanizmalarına başvurduğu bildirilmiştir.¹¹

İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler

Kurumun İşleyişi ve Politikaları: İş doymu konusunda iş görenin kişisel özellikleri kadar kurumun işleyişi ve politikaları da önemli rol oynamaktadır. Çalışan insanların çalışma ortamlarından ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları ve bu nedenle kurum ile bütünleşmedikleri, verimli çalışmadıkları ve doyumсуz oldukları bilinmektedir.¹²

Fiziksel Koşullar: Çalışanlar, ısısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işyerlerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Ayrıca çalışanların çoğu işyerlerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın temiz, işleri için gerekli araç-gereçlerin uygun ve kullanılır olmasını istemektedirler.¹⁰

Ücret: İş doyumunu etkileyen diğer bir örgütsel özellik olan ücret, temelde çalışanların fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi olarak da görülmektedir. Ücretin başarıya göre ödenmediği duygusu, çalışanın doyumunu düşürmektedir. Ücretin yüksek olması iş doyumunda etkilidir. Ancak ücretten doyum sağlamada kişinin bu ücreti hak ettiğine dair inancı da önemlidir.

Kurumda Yükselme Olanakları: Çalışan, istediği düzeyde yükselme olanağını görebildiği ve yükselme politikasının adil olduğuna inandığı oranda işinden doyum sağlamaktadır. Ancak yükselmenin anlamı bireyden bireye değişmektedir. Yükselme, bir bireye göre yüksek kazanç, diğerine göre daha yüksek bir toplumsal statü elde etme anlamına gelebilir. Her bireyin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bireylerde yaratacağı doyum ya da doyumсуzluک da değişik olmaktadır.¹³

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU

Son yıllarda sağlık politikalarında yapılan değişiklikler sağlık personelinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun en önemli sebepleri çalışma koşullarının bozulması, ücretlerdeki azalmalar, iş yoğunluğu artışı, mesleki risklerde artış, artan şiddet uygulamaları ve stres gibi faktörlerdir. Hastanelerin multidisipliner yapı içerisinde hizmet sunmaları gerekir. Bu hizmeti sunan çalışanların özellikleri ve sayıları kurumun özelliklerine ve büyüklüğüne göre değişmektedir. Farklı meslek grupları hastaları memnun etmede ve kurumun amaçlarını gerçekleştirmede önemli yer tutarlar. Bu grupların arasındaki uyum ve denge sağlanarak memnuniyetlerinin sağlanması önemlidir. Çünkü memnuniyeti düşük çalışanlar bunu doğrudan hastalara yansıtabilirler ve hasta bakım kalitesinin düşmesine neden olabilirler.

Veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket çalışması İstanbul ilinde faaliyet gösteren 50 ve 50 üstü yatak kapasitesine sahip özel hastanelerin radyoloji hizmetlerinin yürütülmesinde görevli toplam 144 yönetici üzerinde yapılmıştır.¹⁴ Literatür ışığında ha-

zırlanmış olan anketin birinci bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi sosyo-demografik özellikler sorulmuştur, ikinci bölümünde ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS İstatistik Paket Programı (17.0 sürümü) ile yapılmıştır. İstatistik analiz tekniği olarak, frekans dağılımları ve One-Way Anova, T-testi kullanılmıştır.^{15,16} Verilerin istatistik değerlendirmeleri yapılarak tablolara aktarılmıştır.

MİNNESTOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Dawis ve ark. tarafından iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiştir. İçsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır. Ölçekte kullanılan puanlama; (Çok memnunum -5, Memnunum -4, Kararsızım -3, Memnun Değilim -2, Hiç Memnun Değilim -1) şeklindedir. Ölçek içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarını vermektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. Buna göre en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunun düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma ile ilgili tüm izinler alınmıştır.

Sınırlılıklar: Anket çalışması 1 Nisan-30 Ağustos 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Özel hastanelerin radyoloji ünitelerinde yöneticilik yapan radyoloji uzmanı, radyoloji başteknisyeni, ünite ve birim sorumluları görevini yapan radyoloji çalışanları araştırma kapsamına alınmıştır.

Radyolojide yönetim görevini üstlenen çalışanların demografik özelliklerine, iş doyum (MSQ) soruları için verdikleri cevapların yüzdelik dağılımlarına ve iş doyumuna etki eden değişkenlerle olan ilişkilerine ait bulgulara yer verilmiştir. Çalışanların demografik özel-

TABLO 1: Sosyo-demografik özellikler.

	Özellikler	Sayı [n]	Frekans [%]
Cinsiyet	Erkek	106	73,6
	Kadın	38	26,4
Medeni Hali	Evlü	127	88,2
	Bekar	8	5,6
	Dul	9	6,3
Eğitim Durumu	Ön lisans	15	10,4
	Lisans	59	41
	Yüksek lisans	47	32,6
	Doktora/ Tıpta Uzmanlık	23	16
Toplam		144	100

TABLO 2: Sosyo-demografik özellikler.

	Özellikler	Sayı [n]	Frekans [%]
Kongre/Kurs katılım durumu	Evet	31	21,5
	Hayır	113	78,5
Mesleğinde ilgili Bir Yayın/Dergi Takip Etme	Evet	97	67,4
	Hayır	47	32,6
Radyoloji Ünitesinde Yönetici Olarak Çalışma Yılı	0 - 5 yıl	89	61,8
	6 - 10 yıl	20	13,9
	11 - 15 yıl	20	13,9
	16 yıl ve üzeri	15	10,4
Toplam		144	100

liklerinin frekans analizi sonuçları Tablo 1 ve 2'de, tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3 ve 4'de verilmiştir.

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında, %73,6 (n=106) ile çoğunluğu erkekler oluşturmaktadır. Radyoloji yöneticilerinin %88,2'sinin (n=127) evli oldukları görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2'de görüldüğü gibi, ankete katılan yöneticilerin %21,5'i (n=31) kendilerini geliştirmeye yönelik bir kursa katıldıklarını, %78,5'i (n=113) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Mesleği ile ilgili bir yayın takip edenlerin oranı %67,4 (n=97), takip etmeyenlerin ise %32,6'dır (n=47).

İş doyum bulgularında, çalışanların iş doyumuna yönelik ifadelerle verdikleri cevapların dağılımı, iş doyumunu alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri, demografik özelliklere göre iş doyum puanları, yöneticilerin görevlerine göre iş doyum puanları ve çalışanlara göre iş doyum düzeyleri sırasıyla Tablo 3 ve 4'de verilmiştir.

İş doyum ölçeğinin sorularına verilen cevaplar T-testine ve One-Way Anova testine tabi tutulmuştur (Tablo 3 ve 4). Bu işlem sonrasında genel iş doyum ortalaması 2,4633 olarak bulunmuştur. Radyoloji ünitelerinde yöneticilik görevlerini üstlenenlerin *genel iş doyumunun düşük* olduğu görülmektedir.

TABLO 3: Sosyo-demografik özelliklerin iş doyumuna oranı.

	İçsel doyum				Dışsal doyum				Genel iş doyumu			
	x	ss	T	P	x	ss	T	P	x	ss	T	P
Cinsiyet			1,63	0,11			0,68	0,49				0,29
Erkek	2,33	0,46			2,61	0,69			2,47	0,48		
Kadın	2,18	0,53			2,71	0,81			2,71	0,81		
Yaş			**3,76	0,29			**2,24	0,52			**2,87	
20 - 30	2,08	0,69			3,01	1,17			2,55	0,89		
31 - 40	2,24	0,48			2,58	0,67			2,41	0,5		
41 - 50	2,34	0,45			2,61	0,68			2,47	0,48		
51 - 60	2,28	0,49			2,64	0,72			2,46	0,52		
Çocuk sahibi olma durumu			2,29	0,49			2,67	0,72			2,46	0,52
Evet	2,29	0,47			2,67	0,7			2,48	0,5		
Hayır	2,23	0,66			2,36	0,85			2,29	0,69		
Eğitim durumu			**11,932	0,003			**10,398	0,006			**14,121	0,001
Ön lisans	1,98	0,55			2,52	0,8			2,25	0,61		
Lisans ve eşdeğeri	2,41	0,53			2,91	0,78			2,66	0,55		
Yüksek lisans	2,2	0,34			2,43	0,55			2,32	0,38		
Tıpta Uzmanlık/Doktora	2,35	0,5			2,45	0,61			2,4	0,45		

TABLO 4: Sosyo-demografik özelliklerin iş doyumuna oranı.

	İçsel doyum				Dışsal doyum				Genel iş doyumu			
	x	ss	T	P	x	ss	T	P	x	ss	T	P
Kurs/Kongre katılımları			0,83	0,41			0,45	0,69			0,67	0,5
Evet	2,35	0,46			2,69	0,7			2,51	0,51		
Hayır	2,27	0,49			2,63	0,73			2,45	0,52		
Mesleki yayınları takip etme durumu			0,76	0,45			1,55	0,12			1,44	0,15
Evet	2,31	0,5			2,7	0,76			2,51	0,54		
Hayır	2,24	0,47			2,51	0,63			2,37	0,47		
Radyoloji yöneticisi olarak çalışma yılı			**2,52	0,47			**5,15	0,16			**2,17	0,54
0 - 5 yıl	2,31	0,5			2,67	0,73			2,49	0,52		
6 - 9 yıl	2,36	0,46			2,36	0,72			2,36	0,56		
10 - 15 yıl	2,13	0,39			2,6	0,77			2,37	0,42		
16 yıl ve üzeri	2,23	0,61			2,85	0,72			2,54	0,58		
Sağlık sorunu olma durumu			1,32	0,19			1,72	0,88			1,81	0,71
Evet	2,39	0,51			2,83	0,91			2,61	0,63		
Hayır	2,25	0,48			2,59	0,65			2,42	0,48		

SONUÇ

Radyoloji yöneticilerinin iş doyum düzeyleri irdelendiğinde; genel iş doyum oranı (2,4633) bulunmuştur. Elde edilen bu puan da radyoloji ünitelerinde yöneticilik yapanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Eğitim durumuna göre; iş doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde ise anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0,001$; $p<0,05$). Araştırmada lisans mezunlarının (lisansını başka alanlarda tamamlama) iş doyumlarının diğerlerini göre az da olsa yüksek olduğu saptanmıştır. Ön lisans mezunlarının iş doyumunun düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmada içsel iş doyumunun, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, içsel doyum ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p:0,003$; $p<0,05$). Ön lisans mezunlarının içsel doyumları düşük çıkmıştır. Araştırmada dışsal iş doyumunun sonuçları, eğitim duruma göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, dışsal doyum ile eğitim

durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p:0,006$; $p<0,05$). Yüksek lisansını yapan yöneticilerin dışsal doyumları düşük çıkmıştır. Sağlık çalışanları ile yapılmış diğer araştırmalarda; genel iş doyumunun çerçevesinde, öğrenim durumu yüksek lisans ve üzeri düzeyinde “ücret” etkeninden diğer öğrenim durumundaki yöneticilere göre daha fazla doyumlu oldukları, görevden ayrılma isteğinin bu grupta daha fazla olduğu yönünde tespitler bulunmaktadır.¹⁷⁻¹⁹ Genel iş doyumunu erkek yöneticilerle benzer olsa da daha az sayıda kadın radyoloji yöneticisinin yapmış olduğu işinden çok memnun kaldıklarını görülmüştür.²⁰⁻²³ Yönetimdeki görevine göre; Araştırmada dışsal iş doyumunun sonuçları, yönetimdeki göreve göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, dışsal doyum ile yönetimdeki görevi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p:0,03$; $p<0,05$).

Radyoloji yöneticilerinin iş memnuniyetini artırabilmek için öncelikle motivasyonun artırılması gerekir. Radyoloji yöneticilerinin (özellikle başteknisyen, birim

sorumlusu) görev yetki ve sorumluluklarının daha iyi tanımlanması, çalışma ortamlarının düzenlenmesi, ücret, bilgi ve yeteneklerini kullanabilme, çalışan yönetici ilişkileri, yoğun iş yükü gibi noktalara dikkat çekilmiştir. Bu önemli noktaların iyileştirilmesi sonucu bölümde çalışanların motivasyon artacak, birey iş yaşamında doyuma ve üst performans da çalışma isteği oluşacaktır.

Çalışmanın sınırlılıkları: Bunlardan birincisi, anketin uygulanması esnasında katılımcıların bu tür çalışmalara karşı ön yargılarının olması, ikincisi ise verilerin toplandığı kurum türüne özgü çok özel öğelerin olmasıdır. Anketimizin uygulanma aşamasında yöneticinin aldığı ücret kısmını doldurmadıkları görülmektedir. Buna rağmen, bu çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalar için bir alt yapı oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye ilişkileri. Eylül 1997. Ankara <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/dsoandturkey.pdf>. Çevrimiçi 10 Mayıs 2017 tarihinde ulaşılmıştır.
2. Yasemin YILDIZ. "Yataklı Sağlık Kuruluşlarında Yönetimsel Sorunların İncelenmesi Edirne İlinde Örnek Bir Uygulama". Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2008.
3. Nuran Akyurt, "Unhindered health services" in health institutions research on public hospitals". 3. Uluslararası Ekonomi Yönetimi ve Pazarlama Kongresi. 24/25 Mart 2017 Kocaeli. <http://www.ekonomiyonetimivepazararastirmalikongresi.org/source/ozetler-2.pdf>. Çevrimiçi 10.05.2017 tarihinde ulaşılmıştır.
4. Littell, Susan Carol. Organizational climate and job satisfaction in mid-level nurse managers". ProQuest Dissertations Publishing; 1995. 9603899. p.1-119.
5. Tarcan M, Top NM, Yorgancıoğlu Tarcan G. An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research* 2017;34:40-7. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>.
6. Braun S, Peus C, Weisweiler S, Frey D. Transformational leadership, job satisfaction, and team Performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly* 2013;24(1):270-83. (<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244013497027>). Çevrimiçi 19.05.2017 tarihinde ulaşılmıştır.
7. Börü D, Güneşer B. Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2005;23(1):135-56.
8. Voon ML, Lo MC, Ngui KS, Ayob NB. The influence of leadership styles on employees job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences* 2011;2(1): 24-32.
9. A Mohammad Mosaddegh Rad, "A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction", *Leadership in Health ...*, 2006. emeraldinsight.com. 19. Mayıs 2017 tarihinde ulaşılmıştır.
10. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi* 2015;11(4) / *Medical Journal of Bakırköy*, Volume 11, Number 4, 2015. doi: 10.5350/BTDMJB201511402.
11. İrişgüler F, Güler ME. Emotional Labor of Tourist Guides: How Does It Affect Their Job Satisfaction and Burnout Levels?. *Journal of Yaşar University* 2016;11/42:113-23.
12. Cortina LM, Magley VJ, Williams JH, Langhout RD. Incivility in the workplace: incidence and impact. *J Occup Health Psychol* 2001;6(1):64-80.
13. Kaya F, Oğuzöncül AF. Job Satisfaction and Affecting Factors in Primary Health Care Providers. *Dicle Tıp Dergisi / Dicle Medical Journal* 2016;43 (2):248-55 doi: 10.5798/diclemedj.0921.2016.02.0675.
14. Akyurt N. Accreditation Standards At Hospitals: A Novel Research About The Opinion Of Radiology Department Supervisors Related With The Degree Of Using Standards In Istanbul Located Private Hospitals. Oral Presentation (OP015). 2nd International Patient Safety Congress. 25-29 March 2008. Antalya/Turkey. WOW Kremlin Palace Hotel. p.166.
15. Ural A, Kılıç İ. Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık; 2005.
16. Yazıcıoğlu Y, Erdogan S. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık; 2005.
17. Tağraf H, Şahin İ, Özkan AM. Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2016;17(2).
18. Becchetti L, Castriota S, Tortia EC. Productivity, wages and intrinsic motivations. *Sma Bus Eco* 2012;41:379-99. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-012-9431-2>. Çevrimiçi 10.05.2017 tarihinde ulaşılmıştır.
19. Öztürk G, Çetin M, Yıldırım N, Türk YZ, Fedai T. Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Anatolian Journal of Clinical Investigation* 2012;6(4):239-45.
20. Sone M, Mizunuma K, Nakajima Y, Yasunaga H, Ohtomo K. Job satisfaction, income, workload, workplace, and demographics of Japanese radiologists in the 2008 survey. *Jpn J Radiol* 2013;31(5):364-70.
21. Gunderman RB, Willing SJ. Motivation in radiology: implications for leadership. *Radiology* 2002;225(1):1-5.
22. Li L, Hu H, Zhou H, He C, Fan L, Liu X, et al. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open* 2014;4(6):e004897.
23. Cortina Lilia M, Dana K-F, Leskinen EA, Marisela Huerta, Magley VJ. Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management* 2013;39(6):1579-605.