

# İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi

## *The Investigation the Factors That Effect the Job Satisfaction in Ambulance and First Aid Care Technician in Izmir*

**İbrahim Çınar, Oya Kavlak**

*Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, İzmir*

### ABSTRACT

**PURPOSE:** The aim of this descriptive study that ambulance and first aid care technician in Izmir was investigated their job satisfaction and it's effect factors.

**MATERIAL AND METHODS:** The population of this study was 108 ambulance and first aid care technician that is work in Izmir. In this study sample built wasn't use sample choice technique and all of population was study sample. The study was applicationed 67 ambulances and first aid care technician. Study was exercised as reach of population 62.0%. Research was data collected between 07.04.2008 and 01.06.2008 and face to face interview technique by questionnaire that is toward literature, Minnesota Job Satisfaction Scale, Minnesota the Measurement of Organizational Commitment.

**FINDINGS:** Ambulance and first aid care technician that taken research comprehension was determined that was women 46.3%, men 53.7%, 24- 29 age group 41.8%, married 35.8%, graduate associated degree 77.6%, he/she worked five year this job 62.7%, he/she have been work in establishment since five year. Ambulance and first aid care technician's were found statistical significant that if their increase work period, their job satisfaction was low ( $F= 3.389, p<0.05$ ). In Ambulance and first aid care technician were found statistical significant in variance analysis between job form and job satisfaction average score ( $F= 5.922, p<0.05$ ). In Ambulance and first aid care technician were found strength correlation relation between their job satisfaction average ( $r=0.756, p<0.01$ ) and external job satisfaction ( $r=0.663, p<0.01$ ) and inherent job satisfaction ( $r=0.755, p<0.01$ ) and organizational commitment.

**RESULT:** We have been results that if job satisfaction of ambulance and first aid care technician were moderate level and increase their work period, their job satisfaction was low, according to their work staff shown difference and if their organizational commitment level increase, their job satisfaction increase.

**Key words:** Ambulance and First Aid Care technician, Job Satisfaction, Organizational Commitment

### İletişim Adresi ve Sorumlu Yazar:

İbrahim Çınar

Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Psikiyatri Hemşireliği AD 35100 İzmir - Türkiye

Telefon (İş): +90 232 388 11 03 / 147 Telefon (Cep): +90 505 251 60 08

E-mail: ibrahimcinar1982@hotmail.com

Başvuru Tarihi: 01.04.2009

Kabul Tarihi: 02.04.2009

### ÖZET

**AMAC:** Bu araştırma İzmir ilinde çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

**GEREÇ VE YÖNTEM:** Araştırmanın evrenini İzmir ilinde çalışan toplam 108 Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminin oluşturulmasında örneklem seçim tekniği kullanılmamış ve evrenin tamamı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma yapıldığı süre boyunca 67 Ambulans ve Acil Bakım Teknikerine uygulanmıştır. Evrenin %62.0'sine ulaşılarak araştırma yürütülmüştür. Araştırma verileri 07.04.2008- 01.06.2008 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma da veriler, literatür doğrultusunda oluşturulan Anket Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Minnesota Örgütsel Bağlılık Envanteri aracılığıyla yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır.

**BULGULAR:** Araştırma kapsamına alınan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin %46.3'ünün kadın, %53.7'sinin erkek olduğu, %41.8'inin 24- 29 yaş grubunda, %35.8'inin evli olduğu, %77.6'sı iki yıllık yüksekokul bitirdiği, %62.7'si 0- 5 yıl bu meslekte çalıştığı, %88.0'ının 5 yıldır şu an görev yaptığı kurumda çalıştığı saptanmıştır. Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin görev yaptığı kurumda çalışma süreleri arttıkça iş doyumlarının düştüğü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=3.389, p<0.05$ ). Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin çalışma şekilleri ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında yapılan varyans analizinde anlamlı fark bulunmuştur ( $F= 5.922, p<0.05$ ). Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyum ortalamaları ( $r=0.756, p<0.01$ ), içsel iş doyum ( $r=0.755, p<0.01$ ), dışsal iş doyum ( $r=0.663, p<0.01$ ) ve örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında pozitif yönde güçlü bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

**SONUÇ:** Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu; çalışma süresi arttıkça azaldığı, çalıştıkları kadrolara göre farklılık gösterdiği ve örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça arttığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık

## GİRİŞ

İş insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsan, yaşamının büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Geçirilen sürenin verimli bir şekilde kullanılması bireyin işinden sağladığı doyum düzeyi ile ilişkilidir [1].

Örgütlerin temel bir amacı olarak gösterilen süreklilik, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Çalışanların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu amacı gerçekleştirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan değerleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır. Bu sayede, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmesi söz konusu olmaktadır [2].

İş doyumunu, çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden bekladıkları ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır [3]. İş doyumunu en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir [5]. Başka bir tanımlama da iş doyumunu, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır [6].

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo- kültürel çevre, kişiliktir. İş doyumuna etki eden kurumsal faktörler; kurumun işleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda yükselme olanaklarıdır [4].

İş doyumunu ya da doyumsuzluk durumunun, işgücü devrini, işe devamsızlığı, işten yakınmayı ve diğer önemli personel konuları yakından etkilediği belirtilmektedir. Temel olarak kişinin beklentileri ve mevcut gerçeklik arasındaki farka bağlıdır. Bu nedenle kişinin işinden bekladıkları ve işin ona verdiklerini bulmak önemlidir. Sağlık hizmetlerinde hizmeti alanlar gibi, hizmeti sunanların da bazı beklentileri vardır. Sağlık kurumlarında hizmet kalitesinin artırılması ve hedeflerine ulaşabilmesi için personelin istekli, etkin ve verimli çalışması zorunludur [7].

Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri, hasta ve yaralıları acil tıbbi bakımı hastane dışında profesyonel seviyede başlatan, nakil esnasında ambulanda devam ettiren, acil serviste hasta ve yaralıları teslim alan, sağlıkçılara gerekli bilgi ve evrakları teslim edinceye kadar görevine devam eden sağlık çalışanıdır [8-9].

Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin, Bakanlıkça yapılacak düzenlemelere uygun olarak görevleri; İntravenöz girişim yapmak, hastaneye ulaşıncaya kadar kabul edilen acil ilaçları ve sıvıları kullanmak, oksijen uygulaması yapmak, endotrakeal entübasyon uygulaması yapmak, kardiyo-pulmoner resüsitasyon ve defibrilasyon yapmak, travma stabilizasyonu yaparak hastanın nakle hazır hale gelmesini sağlamak, uygun taşıma tekniklerini bilmek ve uygulamak, monitörizasyon ve defibrilasyon uygulamak, kırık, çıkık ve burkulmalarda stabilizasyonu sağlamak, yara kapatma ve basit kanama kontrolü yapmak, acil doğum durumunda doğum eylemine yardımcı olmaktır [10-11]. Bu bağlamda acil bakım veren sağlık çalışanlarının mesleklerini verimli bir şekilde yapmalarının öneminden yola çıkarak iş doyumlarına etki eden faktörleri belirlemek amacıyla çalışma planlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma İzmir ilinde çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde iş doyumunun ve iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırma İzmir İli sınırları içerisinde 07.04.2008- 01.06.2008 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde çalışan tüm Ambulans ve Acil Bakım Teknikerleri oluşturmuştur. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde 11, Ege Üniversitesi 4, Karşıyaka Devlet Hastanesi 3, İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi 1, İzmir Bozyaka Devlet Hastanesi 13, Medline Acil Sağlık Hizmetleri 5, Özel Sağlık Hastanesi 3, Eşrefpaşa Belediye Hastanesi 1, Aks 20, İzmir Atatürk Eğitim Araştırma Hastanesi 2, 112 Acil Yardım Kurtarma Hizmetlerinde 45 olmak üzere toplam 108 Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri çalışmaktadır. Araştırmanın örnekleminin oluşturulmasında örneklem seçim tekniği kullanılmamış ve evrenin tamamı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma yapıldığı süre boyunca Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin çalışma şekilleri ve izinli olmaları nedeniyle araştırma 67 Ambulans ve Acil Bakım Teknikerine uygulanmıştır. Evrenin %62.0' sine ulaşılarak araştırma yürütülmüştür.

Araştırma da veriler literatür taranarak araştırmacı tarafından oluşturulan Anket Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Minnesota Örgütsel Bağlılık Envanteri aracılığıyla yüz yüze görüşülerek sağlanmıştır.

Anket Formu; 13 sorudan oluşmaktadır. Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin tanımlayıcı özellikleri, çalışma koşulları, meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetleri, mesleklerini seçme nedenlerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği; Weiss, Dawis, England&Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1- İçsel doyum 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20

2- Dışsal doyum 5,6,12,13,14,17,18,19

3-Genel doyum : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 maddelerini içermektedir.

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi

ile elde edilmektedir. [12]. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doymu düşük, 3'ten büyük ise iş doymu yüksek olarak değerlendirilmektedir [6].

Minnesota Örgütsel Bağlılık Envanteri; çalışanın ünite/birime olan bağlılığını ölçmek üzere Mowday, Porter ve Steers 1982 yılında envanter geliştirmişlerdir. Toplam 9 tane sorudan oluşmakta ve her bir ifade "hiç katılmıyorum", "çok az katılıyorum", "biraz katılıyorum", "oldukça katılıyorum", "çok katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" a kadar 6 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. 5. 6. ve 8. sorular ters sorular olduğundan kodlama tersine çevrilerle yapılar [12].

Araştırmada Bağımlı Değişken: İş doymu puan ortalamaları.

Araştırmada Bağımsız Değişken: Örgütsel Bağlılık Envanteri puan ortalamaları, cinsiyet, yaş, medeni durum, en son bitirilen okul, meslekte çalışma yılı, şu an görev yaptığı kurumda çalışma yılı, aylık ücret, çalışma şekli, meslek seçiminde önem sırası, ambulans kullanım durumu, aylık çalışma süresi, mesleki eğitim boyunca alınan bilgilerin uygulanma durumu.

Veriler bilgisayar ortamında SPSS 11.5 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin %46.3'ünün kadın, %53.7'sinin erkek olduğu, %41.8'inin 24- 29 yaş grubunda, %35.8'inin evli olduğu, %77.6'sı iki yıllık yüksekokul bitirdiği, %62.7'si 0-5 yıl bu meslekte çalıştığı, %88.0'ının 5 yıldır şu an görev yaptığı kurumda çalıştığı saptanmıştır.

Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin meslek seçiminde önem sırasına göre yaptıkları seçimlerde en önemli etkenler birinci sırada %43.3 ile "tamamen tesadüf eseri", ikinci sırada %41.8 ile "başkalarının tavsiyesi üzerine", üçüncü sırada %37.7 ile "yapmak istenilen iş", dördüncü sırada %35.8 ile "çalışma yerinin uygun olması" beşinci sırada %34.3 ile "sorumluluk taşıma şansı verilmiş olması", altıncı sırada %31.3 ile "aile isteklerine uygunluk", yedinci sırada %23.9 ile "ilerleme olanağı sağlaması" olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Ambulans Ve Acil Bakım Teknikerlerinin Genel İş Doymu, İçsel Doyum ve Dışsal Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı

	Genel İş Doyumu Puan Ortalamaları	İçsel Doyum Puan Ortalamaları	Dışsal Doyum Puan Ortalamaları
X	3.60	3.76	3.35
Ss	0.76	0.81	0.78
n		67	

Tablo 1'de Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin genel iş doymu puan ortalaması 3.60, içsel doyum puan ortalaması 3.76 ve dışsal doyum puan ortalaması 3.35 olarak saptanmıştır.

Tablo 2: Ambulans Ve Acil Bakım Teknikerlerinin Görev Yaptığı Kurumda Çalışma Sürelerine Göre İş Doymu Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz	İş Doymu Puan Ortalamaları			F	P
	N	X	S <sub>s</sub>		
0- 5 yıl	59	3.68	0.73	3.389	0.040
6- 10 yıl	3	3.16	0.68		
11- 15 yıl	5	2.87	0.80		
Toplam	67	3.60	0.76		

Tablo 2'de Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin görev yaptığı kurumda çalışma süreleri ile iş doymu puan ortalamaları arasında yapılan varyans analizinde anlamlı fark bulunmuştur (F=3.389, p<0.05). Yapılan Tukey HSD ileri analizi sonucunda anlamlı farkın 0-5 yıl çalışanlarla 11-15 yıl arasında çalışanlardan kaynaklanmıştır. İş doymu puan ortalamaları aynı kurumda geçirilen yılların ilerlemesi ile birlikte düştüğü tabloda görülmektedir.

Tablo 3: Ambulans Ve Acil Bakım Teknikerlerinin Çalışma Şekillerine Göre İş Doymu Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Çalışma şekli	İş Doymu Puan Ortalamaları			F	P
	N	X	S <sub>s</sub>		
657 devlet m.	8	2.80	0.68	5.922	0.001
4924 sözleş.	8	3.58	0.75		
4/B sözleş.	34	3.56	0.69		
İşçi	17	4.05	0.65		
Toplam	67	3.60	0.76		

Tablo 3'te Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin çalışma şekilleri ile iş doymu puan ortalamaları arasında yapılan varyans analizinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F= 5.922, p<0.05). Yapılan Tukey HSD ileri analizi sonucunda görülen anlamlı fark 657 devlet memurları ile 4/B sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar arasında kaynaklanmıştır. İş doymu puan ortalamaları 657 devlet memuru kadrosunda çalışanlarda düşük bulunmuştur.

Tablo 4: Ambulans Ve Acil Bakım Teknikerlerinin Örgütsel Bağlılık İle Genel İş Doymu, İçsel Doyum, Dışsal Doyumları Arasındaki İlişkinin Dağılımı.

KORELASYON		BAĞLILIK PUAN ORTALAMALARI
Doyum Puan Ortalamaları	Pearson Korelasyon	0.756
	P	0.00
	N	67
İçsel Doyum Puan Ortalamaları	Pearson Korelasyon	0.755
	P	0.00
	N	67
Dışsal Doyum Puan Ortalamaları	Pearson Korelasyon	0.663
	P	0.00
	N	67

Tablo 4'te Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin genel iş doymu, içsel iş doymu, dışsal iş doymu puan ortalamaları ile örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında pozitif yönde güçlü bir korelasyonel ilişki vardır (p<0.01). Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, en son bitirilen okul, meslekte çalışma yılı, aylık ücret, ambulans kullanım durumu, aylık çalışma süresi, mesleki eğitim boyunca alınan bilgilerin uygulanma durumu ile iş doymu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>0.05).

## TARTIŞMA

Minnesota iş doyumu ölçeğinin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumu yüksek olarak değerlendirilmektedir [6]. Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde yapılan bu çalışmada genel iş doyumu (3.60), içsel iş doyumu (3.76) ve dışsal iş doyumu (3.35) puan ortalamaları 3'ten biraz daha büyük olarak saptanmıştır. Çam ve arkadaşlarının (2005) yaptığı çalışmada, bir ruh sağlığı hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerde genel iş doyumu (3.4), içsel iş doyumu (3.4) ve dışsal iş doyumu (3.3) puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur [6]. Çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personellerinin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada toplam çalışma süresi bir yıldan az olanlarda iş doyumu en yüksek, 5- 9 yıl çalışanlarda ise iş doyumu düzeyi en düşük bulunmuştur [13]. Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla yapılan bir başka araştırmada, hizmet süresi yükseldikçe iş doyumunun arttığı görülmüştür [4]. Hemşirelerde iş doyumunun incelendiği bir araştırmada çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı tespit edilmiştir [14]. Özkaya ve arkadaşları (2008) tarafından üniversitedeki akademik ve idari personellerde yapılan bir araştırmada 1-5 yıl arası çalışanların iş doyumlarının en yüksek olduğu sonucuna varılmıştır [15]. Özalın ve arkadaşlarının (2002) askeri tabiplerde yaptığı çalışmada hizmet süresi arttıkça iş doyumunun arttığı sonucuna varılmıştır [16]. Araştırma grubumuzda ise Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin görev yaptığı kurumda çalışma süreleri arttıkça iş doyumlarının düştüğü görülmüştür. Çalışma bulguları birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelleri ile yapılan çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerde yapılan iş doyumu üzerine bir araştırmada, özel hastanede çalışanların iş doyumu puan ortalamalarının, kamu sektöründe çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur [17]. Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde yapılan araştırmada, çalışma statüsü ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [18]. Araştırma grubumuzda iş doyumu puan ortalamalarının 657 sayılı devlet memurlarında en düşük olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerde yapılan bir araştırmada iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönde bir ilişki bulunmuştur [19]. Özer ve arkadaşlarının sağlık personelleri üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunun orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı çalışmada iş doyumunun içsel faktörler ve dışsal faktörlerden etkilendiği sonucuna varılmıştır [20]. Araştırma grubumuzda Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyum ortalamaları, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında pozitif yönde güçlü bir korelasyon ilişkisi olduğu bulunmuştur.

## SONUÇ

Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde iş doyumunun ve iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda; Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ve iş doyumlarının çalıştıkları kadro, çalışma süresi ve örgütsel bağlılık düzeyinden etkilendiği saptanmıştır.

Çalışmanın sonucunda Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin çalışma şekilleri farklılıklarının ortadan kaldırılmasının iş doyumunu pozitif yönde etkileyeceği beklenmelidir. Örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe iş doyumunun da arttığı göz önünde bulundurularak bundan sonraki çalışmaların iş doyumunu artırıcı girişimlere yönelik olarak planlanması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleriyle ilişkisi. Klinik Psikiyatri. 2001; 4: 113- 118.
2. Yalçın, A, İplik F N. Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005; 1: 395-412.
3. Türköz Y. Bir özel hastane çalışanlarının kalite çalışmalarına katılımı ile işe ve kuruma yönelik tutumları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi 1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi. 2000.
4. Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. 2005. www.sabem.saglik.gov.tr. Erişim tar: 12.05.2008.
5. Gözener E, Sayın S. Devlet ve özel hastanede çalışan hekimlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. Eğitim Dergisi. 2007; 16.
6. Çam O, Akgün E, Babacan GA, Bilge A, Keskin GÜ. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2005; 6: 213- 220
7. Alçıkaya Y, Aytekin T, Gürbüz Y, Özveri H, Akdaş A. Toplam kalite çerçevesinde hemşirelerde iş tatmin düzeyinin ölçülmesi. Marmara Üniversitesi yayımları; İstanbul,2005. www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik\_Metinler/goto.aspx?id=2317. Erişim tarihi: 05/05/2008.
8. Paramedik Eğitiminin Türkiye'de Başlaması. Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği. Resmi Gazete. 24046. www.parder.org.tr. erişim tar: 10.05.2008.
9. Gedik HÜ. Paramediklerin görev yetki ve sorumlulukları. www.acilveilkaydim.com.Erişim tarihi: 4/12/2008.
- 10.....Ambulans ve acil bakım teknikerlerinin görev yetki ve sorumlulukları. www.saglik.gov.tr. erişim tar: 15.05.2008 .
- 11.....Acil sağlık hizmetleri yönetmeliği. T.C. sağlık bakanlığı. www. Sağlık.gov.tr. erişim tar: 10.05.2008.

12. Serinkan C. Pamukkale üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. 2006. www.google.com Paper 104, 1. (2008).
13. Gürbüz Y, Karavuş M, Cebeci D, Akdaş A. Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personellerinin iş tatmin düzeyleri.
14. [http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik\\_Metinler/linkdetail.aspx?id=3377](http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/linkdetail.aspx?id=3377): Erişim Tarihi: 12/01/ 2009.
15. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyumu kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2001; 5(2).
16. Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T. Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi Celal Bayar üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi: 2008; 15:1.
17. Özalpın H, Kaya S, Demir C Mustafa Ö. Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Dergisi: 2002; 44(4): 423-427.
18. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi. 2007; 29(2): 139- 146.
19. Ünal D, Çetinkaya F, Özyurt Ö, Kayabaşı A. Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2006; 9: 1.
20. Yüksel İ. Hemşirelerin iş güçlüğü oluşturulan değişkenlerin iş doyumuna, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2003; 13: 1, 261- 272.
21. Özer M, Bakır B. Sağlık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi. 2003; 45(2): 117-122.