

# TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE GÖREV YAPAN MUVAZZAF TABİPLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Uzm. Hazım ÖZALTIN (\*), Dr. Sıdika KAYA (\*\*),  
Dr. Cesim DEMİR (\*), Dr. Mustafa ÖZER (\*)

Gülhane Tıp Dergisi 44 (4) : 423 - 427 (2002)

## ÖZET

Çağımızda gerek bireysel insan yaşamı, gerekse toplumsal yapı açısından önemli bir sorun, çalışan bireylerin işlerinden doyumсуuzluğudur. Bir örgütte ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları motive edilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamaz. Hastanelerin verimliliği direkt olarak çalışanlardan, özellikle, tabiplerden etkilenir. Tabiplerin iş doyumсуuzluğu ve buna bağlı olarak tabip devir hızının yüksek olması, hastanelerde maliyetin artmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada, Türk Silahlı Kuvvetlerinde (TSK) görevli bütün muvazzaf tabiplerden tabakalı örnekleme tekniğiyle seçilen 317 tabip üzerinde iş doyumunu ölçmeye yönelik bir analiz yapılmıştır. Anket aracılığıyla iş doyumları ölçülürken tabiplerin beklentileri ile mevcut duruma ilişkin algıları tespit edilerek, ikisi arasındaki fark iş doyum puanı olarak ele alınmıştır.

Araştırmada, TSK'da görev yapan muvazzaf tabiplerin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yapılan birlik, aylık nöbet sayısı ve mesleki statü tabiplerin iş doyumunu etkilemektedir. Tabipler en az ücretten doyum sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, Tabip Doyumu.

## SUMMARY

**Determining the Level of Job Satisfaction of Physicians Working at Turkish Military Forces**

Job dissatisfaction of employees is a contemporary problem both for individuals and community at large. An organization may have qualified personnel and up-to-date equipment but they will not work unless human resources are motivated. Efficiency of hospitals is affected directly by employees, especially by physicians. Job dissatisfaction and the resultant high turnover of physicians may increase hospital costs.

(\*) GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı,

(\*\*) Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu  
Reprint Request: Uzm.Hazım ÖZALTIN, GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD. 06018 Etlik-ANKARA  
Kabul Tarihi: 12.12.2002

*This paper presents analyses of a survey data on job satisfaction of 317 physicians chosen by stratified random sampling of all physicians working in the Turkish Armed Force. A questionnaire was used as a data-gathering tool. In measuring job satisfaction, physicians' expectations of job and perceptions specific to their present job were determined, and the difference between them regarded as job satisfaction point.*

*In this study, it was found that physicians' general job satisfaction level was high. Age, marital status, working years, troop, number of night shifts per month, and current position at the hospital had important effects on job satisfaction of physicians. The physicians were most dissatisfied with their wages.*

**Key Words:** Job Satisfaction, Physician Satisfaction.

## GİRİŞ

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olan iş doyumunun örgütlerin başarılı veya başarısız olmalarında rolü büyüktür. Örgütte çalışan bireyler örgütün en önemli kaynağıdır. Modern yönetim teorisyenleri hizmetlerin etkinliği ile çalışanların doyumunun sağlanmasını yönetimin iki temel hedefi olarak görmektedir(1). İş doyumunu, özellikle son yıllarda davranış bilimcilerin en önem verdiği davranışsal konulardan birisi olarak, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde etkisini hissettiren bir kavramdır(2).

Örgütün yüksek bir etkililik düzeyine ulaşması, bireysel ve örgütsel ihtiyaçların yüksek düzeyde karşılanmasına bağlı bulunmaktadır(3,4). Örgüt içinde verimliliği sağlamak için, örgütsel hedefler ile bireysel hedefler arasında uyum sağlamak gereklidir(4,5). Çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesi, işini isteyerek yapması ve düşük personel devri örgütsel etkililiğe olumlu bir katkı yapmaktadır(3).

1980'lerden sonra gerek Amerika Birleşik Devletleri, gerekse Kanada'da askeri tabipler arasındaki mesleki doyum düzeyine olan ilgi giderek artmıştır(6). Askeri personelin iş doyumunu ülkemizde de ilgi çeken bir konu haline gelmiştir(7,8).

Bu araştırmanın amacı, Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) kıt'a, karargah ve kurumlarında görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeyi-

lerinin tespit edilmesi ve tabiilerin iş doyum düzeylerini yükselterek etkililik ve verimliliklerini artıracak faktörlerin ortaya konmasıdır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini TSK'da görev yapan bütün muvazzaf tabiiler oluşturmaktadır. Tabakalı rasgele örnekleme tekniğiyle Kasım 1996'da TSK'nın bütün kuvvetlerinde (K.K.K., Hv.K.K., Dz.K.K. ve J.Gn.K.lığı) ve birliklerinde görev yapan 1857 muvazzaf tabinin % 25'i (464 tabip) seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak iki temel bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü tanımlayıcı bilgilere ilişkin sorulardan, ikinci bölümü ise, işin çeşitli boyutlarına ilişkin doyum ya da doyumсуuzluğu ortaya çıkartabilecek maddelerden oluşmaktadır. Kullanılan bu ölçme aracı, Aksayan tarafından 1990 yılında hemşirelere yönelik olarak hazırlanan iş doyum ölçeğinin TSK'da görevli tabiilere uyarlanmasıyla elde edilmiştir. Bu ölçek, tabiilerin iş doyumlarına etki edebilecek iş boyutları; yapılan işin kendisi, ücret, iş güvenliği, gelişme olanakları, yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticiler ile ilişkiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler boyutlarından meydana gelmektedir(1). Tabiilerin gruplanan bu boyutlara ilişkin doyum düzeylerini ölçmek amacıyla, her boyutun değişik yönlerini temsil edebilecek şekilde 59 soru sorulmuştur. Her soru tabiilerin önce istek düzeylerini, sonra da gerçekleşme düzeylerini ölçmek üzere iki boyuttan meydana gelmektedir.

Ölçekte bulunan her soru için, tabiilerin istekleri ve bunların gerçekleşme düzeyi, seçeneklere verilen puanlarla (0-1-2-3-4) belirlenmiştir. Daha sonra istek derecesi ve gerçekleşme düzeyi puanları arasındaki fark, yani iş doyum puanı hesaplanmıştır. İş doyum puanı "0" ile "4" arasında bir değer alabilir. "0" puan o soru ile ilgili "çok yüksek düzeyde doyum" ifade ederken "4" puan çok düşük düzeyde doyum ifade etmektedir. İşin her bir boyutu için iş doyum puanı hesaplanırken, iş doyum ölçeğindeki o boyutla ilgili sorulardan alınan iş doyum puanları toplanmış ve o boyuttaki soru sayısına bölünmüştür. Daha kolay anlaşılması için, her boyut için hesaplanan iş doyum puanı 2.5 sabit sayısı ile çarpılarak, değerlendirme "10 puan" üzerinden yapılmıştır. Buna göre, iş doyum puanları 0-2.00 arasında ise çok yüksek düzeyde, 2.01-4.00 arasında ise yüksek düzeyde, 4.01-6.00 arasında ise orta düzeyde, 6.01-8.00 arasında ise düşük düzeyde ve 8.01-10.00 arasında ise çok düşük düzeyde doyum ifade etmektedir.

Örnekleme grubuna alınmayan Ankara Mevki Asker Hastanesinde 25 tabip üzerinde anketin ön uygulaması yapılmış ve gerekli değişiklikler yapılarak anket formlarına son şekli verilmiştir. Anket formları, GATA'dan örnekleme alınan 165 tabibe araştırmacı H.Ö. tarafından uygulanmış, GATA dışından örnekleme alınan 299 tabibe ise posta yoluyla gönderilmiştir.

Anketlerden elde edilen veriler, bilgisayar aracılığı ile Statiscial Package For The Social Science (SPSS) paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Tabiilerin tanımlayıcı verilerinin değerlendirilmesinde frekans ve yüzdeler, tanımlayıcı verilerin iş doyum düzeylerine etkilerini analiz etmek için ise iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi) ve tek yönlü varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, hangi grupların birbirinden farklı olduğu TUKEY testi ile belirlenmiştir.

## BULGULAR

Anketlerin 326'sı (%70.3) geri dönmüştür. Ancak, yapılan incelemelerde 9 anketin uygun olarak doldurulmadığı tespit edilmiş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bunun sonucunda 317 anket değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Anketi cevaplayan tabiilerin bireysel özelliklerine göre dağılımı ve genel iş doyum düzeyleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Tabiilerin sadece %3.2'si (10 kişi) kadındır.

Tabiilerin genel iş doyum puanı 3.78 (SS=1.74)'dir ve yüksek düzeyde doyum ifade etmektedir. Tabiilerin %14.5'inin işlerinden çok yüksek düzeyde, %43.8'inin yüksek düzeyde, %29.7'sinin orta düzeyde, %10.1'inin düşük düzeyde, %1.9'unun ise çok düşük düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Tabiilerin yaş gruplarına, medeni durumlarına, çocuk sayılarına, hizmet sürelerine, mesleki statülerine, görev yerlerine ve aylık nöbet sayıları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Otuz yaş ve altındaki tabiilerin genel iş doyum düzeyi 30 yaş ve üzerindeki tabiilere göre düşüktür. Evli tabiiler bekarlara göre işlerinden daha yüksek düzeyde doyum elde etmektedir. Çocuğu olmayan tabiilerin doyum düzeyi 2 ve 3 çocuğu olan tabiilere göre daha düşüktür.

Bir-beş yıl arasında hizmeti olan tabiilerin doyum düzeyi, hizmet süresi daha uzun olan tabiilerden düşüktür. Ayrıca, hizmet süresi 6-10 yıl arasında olan tabiilerin genel iş doyum düzeyleri, 11-15 yıl arasında olanların doyum düzeylerinden

**TABLO - I**  
**Tabiplerin Bireysel Özelliklerine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

Bireysel Özellikler	TabipSayısı	Genel Doyum Düzeyi	
		Ortalama	Standart Sapma
<b>Yaş Grupları*</b>			
< 30	107	4.54	1.84
31-35	125	3.58	1.60
36 >	85	3.13	1.42
<b>Medeni Durum*</b>			
Evli	238	3.61	1.69
Bekar	73	4.41	1.78
Dul**	5	2.97	1.52
Ayrı Yaşıyor**	1	4.45	0.00
<b>Bekar Olmayanların Çocuk Sayısı*</b>			
0	55	4.16	1.60
1	96	3.89	1.74
2	80	2.97	1.51
3 >	13	2.92	1.31
<b>Hizmet Süresi (Yıl)*</b>			
1-5	87	4.69	1.96
6-10	135	3.70	1.48
11-15	67	3.04	1.55
16-20	28	3.16	1.34
<b>Mesleki Statü*</b>			
Pratisyen	78	4.86	1.94
Asistan	66	4.08	1.57
Uzman	173	3.19	1.42
<b>Görev Yaptığı Birlik*</b>			
Hastane	228	3.44	1.49
Karargah-Kurum	33	4.10	1.82
Kıt'a	56	4.99	2.04
<b>Aylık Nöbet Sayısı*</b>			
0	69	3.47	1.44
1-3	106	3.19	1.47
4-6	67	4.07	1.76
7-9	41	4.26	1.86
10-12	15	4.95	1.79
13 >	19	5.27	2.03
<b>Bağlı Olduğu Kuvvet***</b>			
K.K.K	197	3.92	1.89
HV.K.K	49	3.37	1.33
DZ.K.K	59	3.69	1.54
JN.GN.K.	12	3.88	1.31

\* p < 0.05, \*\* İstatistiksel değerlendirme dışında bırakılmıştır, \*\*\* p > 0.05

daha düşüktür. Doyum düzeyi en yüksek olan grup 11-15 yıl hizmeti olan tabiplerdir.

Mesleki statülerine göre iş doyum düzeyleri en yüksek olan grup uzman tabipler iken, en düşük olan grup pratisyenlerdir. Asistanların doyum düzeyleri ise bu iki grubun arasındadır. Her üç grubun doyum düzeyleri arasında da anlamlı bir fark vardır.

Kıt'ada görev yapan tabiplerin genel iş doyum düzeyleri, diğer birliklerde görev yapan tabiplere göre daha düşüktür. İş doyum düzeyi en yüksek olan grup, hastanelerde görev yapan tabiplerdir. Nöbet

tutmayan ve ayda 1-3 nöbet tutan tabiplerin genel iş doyum düzeyleri, aylık nöbet sayısı daha fazla olan tabiplere göre daha yüksektir. İş doyum düzeyleri en düşük olan grup, ayda 13 veya daha fazla nöbet tutan tabiplerdir. Tabiplerin bağlı oldukları kuvvetlere göre genel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tabiplerin işin değişik boyutlarına ilişkin doyum düzeyleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Tabiplerin en yüksek doyum sağladıkları boyut işin kendisi iken en düşük doyum sağladıkları boyut ücrettir. Tabiplerin

iş güvenliğinden çok yüksek düzeyde; yönetim biçiminden, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerden yüksek düzeyde; gelişme ve yükselme olanaklarından ve çalışma ortamı ve koşullarından ise orta düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

**TABLO - II**  
**Tabiplerin İşin Değişik Boyutlarına İlişkin Doyum Düzeyleri**

İşin Boyutları	Doyum Düzeyi	
	Ortalama	Standart Sapma
İşin kendisi	1.13	0.74
Ücret	6.89	2.54
Güvenlik	2.00	2.84
Gelişme Olanakları	5.95	2.43
Yükselme Olanakları	5.15	2.95
Çalışma Ortamı ve Koşulları	4.29	2.09
Yönetim Biçimi	3.84	2.61
Yöneticiler İle İlişkiler	3.35	2.54
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	2.68	2.19

## TARTIŞMA

Araştırma bulgularına göre, tabiplerin % 14.5'i işlerinden çok yüksek düzeyde, %43.8'i ise yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır. Bankacılık ve tıp sektöründe çalışan 85 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada, tıp alanında çalışanların %58'inin işlerinden yüksek doyum duyduğu gözlenmiştir(9). Hava Kuvvetlerine mensup subay ve astsubaylar üzerinde yapılan bir çalışmada da, her iki grubun iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur(10). Elde ettiğimiz bulgular, bu araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir.

Tabiplerde yaşın ilerlemesi ile doyum düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Diğer araştırmalarda da, yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı bulunmuştur (7,8,11-15). Yaş arttıkça işyerine uyum ve beklentilerin karşılanması sözkonusu olabilir. Yaşlanmayla iş doyumundaki artış arasındaki paralelliği yaş artışının iş doyumunu etkileyen bu tür özellikleri ile açıklamak mümkündür(13).

Tabiplerde hizmet süresi arttıkça genel iş doyum düzeylerinin de arttığı, ancak hizmet süresi 15 yılı geçince doyum düzeyinin az da olsa düşme eğilimine girdiği gözlenmiştir. Diğer araştırmalarda da görev süresinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur(7,8,11-13). TSK'da çalışan muvazzaf sağlık personeli arasında yapılan bir araştırmada, hizmet süresi az olanların daha çok tükenmişlik yaşadıkları, buna karşın hizmet süresi çok olan ve mecburi hizmetini tamamlamış olanların daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür(8).

Bu araştırma gibi, diğer araştırmalar da evlilerin(12,13,16) ve çocuğu olanların(8) iş doyumunun daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada, pratisyenlerin iş doyumunun uzman ve asistanlara göre düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer araştırmalarda da benzer bulgular elde edilmiştir. Örneğin, TSK'da yapılan bir başka çalışmada, akademik unvanları bakımından, iş doyum düzeyi en yüksek olan tabip grubunun doçentler, en düşük olan grubun ise pratisyenler olduğu bulunmuştur(8). Bursa Tabip Odasına kayıtlı hekimler üzerinde yapılan bir araştırmada, pratisyen hekimlerin %41.2'sinin, uzman hekimlerin %13.6'sının iş doyumunun düşük olduğu bulunmuştur(13). Kocaeli ilinde görev yapan pratisyen tabiplere yönelik olarak yapılan bir çalışmada, pratisyen tabiplerin iş doyumları nötr düzeye oldukça yakın bulunmuştur(12).

Tabiplerin işin kendisinden çok yüksek düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur. Askeri tabipler üzerinde yapılan başka bir araştırmada da tabiplerin mesleki açıdan oldukça yüksek düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur(17). Gölbaşı bölgesinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan tabiplerin %52.7'sinin mesleklerinden memnun ya da çok memnun oldukları bulunmuştur(18).

Tabiplerin ücretten düşük düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Diğer araştırmalarda da tıp alanında çalışanların(9) ve tabiplerin(19) ücretlerini yeterli bulmadıkları saptanmıştır. Gölbaşı bölgesinde yapılan çalışmada, sağlık personelinin %91.3'ü niteliğine uygun ücret almadığını düşündüğünü belirtmiştir ve uygun ücret almadıklarını düşünenlerde mesleki memnuniyet uygun ücret aldıklarını düşünenlerden istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşük bulunmuştur(18). Amerika Birleşik Devletlerinde çalışan tabipler üzerinde yapılan bir araştırmada da gelirle doyum arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur(20).

Tabipler iş güvenliğinden çok yüksek düzeyde doyum sağlamaktadırlar. Benzer şekilde, Amerikan Hava Kuvvetlerinde görevli subayların iş doyumunu ve iş güvenliği yüksek düzeyde bulunmuştur(21).

Tabipler, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerden yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır. Bodur ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada, ekip çalışmasının ve kişiler arası ilişkilerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüştür(11). Alkibay ve Seler'in yaptığı araştırmada, tıp alanında çalışanların %96'sı, hem arkadaşlarına yardım ettiklerini hem de onlarla sürekli yakın ilişkide olduklarını belirtmişlerdir(9). Aksakal ve arkadaşları, sağlık personelinin %61.3'ünün üstleri ile olan ilişkilerden, %72.4'ünün çalışılan kurumdaki kişisel ilişkilerden

## Tabip İş Doyumu

çok memnun ya da memnun olduklarını bulmuşlardır(18).

Araştırmaya katılan tabiplerin gelişme ve yükselme olanakları ile çalışma ortamı ve koşullarından ise orta düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Bursa'da çalışan tabipler üzerinde yapılan araştırmada da tabiplerin %37.3'ünün işteki ilerleme olanaklarından, %32.4'ünün çalışma koşullarından memnun olmadıkları belirlenmiştir(13).

Araştırma bulgularına göre yaşı 30 veya daha az, evli olmayan, hizmet süresi kısa, kıt'ada görev yapan, aylık nöbet sayısı fazla ve pratisyen tabipler işlerinden daha az doyum sağlamaktadır. Tabiplerin en az doyum sağladıkları boyut ücrettir. Ücretlerin artırılmasına yönelik önlemler tabiplerin iş doyumunu artırabilir. Gelişme ve yükselme olanakları ile çalışma ortamı ve koşulları üzerinde yapılacak iyileştirmeler de tabiplerin iş doyumunun artırılmasında etkili olabilir.

## KAYNAKLAR

1. Aksayan, S.: *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*, İ.Ü. Sağ. Bil. Enst. Doktora Tezi, İstanbul, 1990, 28-51.
2. Dağ, H.: *Örgütlerde İş Tatmini ve Askerlik Mesleğine Yönelik Eğitimin İş Tatmini Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, İ.Ü. Sosyal Bil. Enst. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, 1993.
3. Tosun, M.: *"Örgütsel Etkililik: Bütünleştirici Bir Yaklaşım"*, *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu (1981)*, TODAİE yayınları:401, Ankara, 1982, 13-15.
4. Wenke, P.C.: "13 Steps Toward Enhancing Productivity", *Hospitals*, October 1, 1983, 109-112.
5. Sabuncuoğlu, Z.: *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetimsel Teknikler*, 7. Baskı, Bursa, 1994, 50.
6. Kravitz, R., Sloss, E., Thomas, N., Hosek, S.: *"Satisfaction and Dissatisfaction in Institutional Practice: Results from a Survey of U.S. Military Physicians"*, *Military Medicine*, Jan 1993, 158(1), 41-50.
7. Demiröz, S.: *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubayların İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş Streslerinin Analizi*, B.Ü. Sosyal Bil. Enst. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2001.
8. Çimen, M.: *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*, GATA Sağ. Bil. Enst. Doktora Tezi, Ankara, 2000.
9. Seler, T.: *"Bankacılık ve Tıp Alanında Çalışanlar İçin Maslow Kuramının İncelenmesi"*, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3, Eylül 1992, 163-173.
10. Gültekin, B.: *Hava Kuvvetleri Personeli "Nitelik, Beklenti ve Ayrılma Nedenleri" Alan Araştırması*, *Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi*, Ankara, 1995, 107-108.
11. Bodur S., Güler S. : *"Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu"*, *Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul, 1996, 293-295.
12. Şengül, A., Yalındağ, N.: *"Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu ve Etkenleri"*, *Halk Sağlığı Araştırma Özetleri*, Marmara Üniv Yayını, No:507, İstanbul, 10-11.
13. Birinci, N.: *Bursa'da Görev Yapan Hekimlerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Etmenler*, U.Ü. Sağ. Bil. Enst. Doktora Tezi, Bursa, 1999.
14. Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E.S., Scheckler, W.E., Linzer, M., Douglas, J.: *"Physician Job Satisfaction, Dissatisfaction, and Turnover"*, *The Journal of Family Practice*, July 2001, 51 (7), 593.
15. Wetterneck, T.B., Linzer, M., McMurray, J.E., Douglas, J., Schwartz, M.D., Bigby, J., Gerrity, M.S., Pathman, D.E., Karlson, D., Rhodes, E.: *"Worklife and Satisfaction of General Internists"*, *Arch Intern Med*, Mar 25, 2002, 162, 649-656.
16. Bartholomeyczik, S., Dieckhoff, T., Drerup, E., Korff, M., Krohwinkel, M., Mueller, E., Sowinski, C., Zegelin, A. : *"Job Satisfaction of Night Nurses in Germany"*, *Int. Nurs. Rev. Jan-Feb 1992*, 39 (1), 27-31.
17. Toraman, R., Demir, C., Güçlü, A.K., Cankul, H.İ., Özaltın, H.: *"Hekim ve Hemşireleri Hastaneye Bağlayan-Uzaklaştıran Faktörler"*, *Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul, 1996, 269-273.
18. Aksakal, N.F., Özkan, S., Baykan, Z., Ayca S.: *"Gölbaşı Bölgesi'nde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumları"*, *Sağlık ve Toplum, Ekim-Aralık 1999*, 9 (4), 4-14.
19. Erdinç, O.: *Hekimlerin Toplumsal Konumu ve Sorunları İle Bunların Halk Sağlığına Etkileri*, *Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi*, Balıkesir, 1992, 104-105.
20. Leigh, J.P., Kravitz, R.L., Schembri, M., Samuels, S.J., Mobley, S.: *"Physician Career Satisfaction Across Specialties"*, *Arch Intern Med*, July 22, 2002, 162, 1577-1584.
21. McPhee, S.D., Townsend, L.J.: *"A Study of Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Air Force Occupational Therap Officers"*, *Military Medicine*, Mar 1992, 157 (3), 117-121.