



T.C.

OSMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**OSMAN YE L NDE ÇALI AN SA LIK PERSONEL N N
TATM N N N, ÖZ YETERL L K DÜZEY N N VE BUNLARA
ETK EDEN FAKTÖRLER N NCELENMES**

Dr. Mehtap ERDO İDU

**DANI MAN
Yrd.Doç.Dr. Oya B ÇER**

STANBUL, 2009

OSMAN YE L NDE ÇALI AN SA LİK PERSONEL N N İTATM N , ÖZ-YETERLİLİK DÜZEYİ VE BUNLARA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Mehtap ERDOĞDU*

ÖZET

Bu araştırma ile iş tatmini düzeyi ile öz-yeterlilik düzeyi arasındaki ilişkinin ve bu düzeylere etki eden faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada survey yöntemi kullanılmış olup, araştırma verileri 2009 yılı, Aralık ayında Osmaniye ilinde çalışan 164 sağlık personelinin elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonunda; Osmaniye ilinde çalışan Sağlık Personelinin iş tatmininin orta seviyenin üzerinde, öz-yeterlilik düzeyinin ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Özel kurumda çalışan, daha yüksek iş tatmini sağladığı, öz-yeterlilik düzeyinin içsel tatmin üzerine pozitif yönlü etkisinin olduğu, ünvan farklılığı ise iş tatmini ve öz-yeterlilik düzeyi üzerine etkisinin olmadığı, saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş tatmini, öz-yeterlilik, sağlık personeli, özel kurum, devlet kurumu

* : Dr.Mehtap Erdoğan, mehtaperdogdu@yahoo.com, 0 505 241 60 79

ON AND SELF-EFFICACY OF HEALTH CARE PERSONNEL THOSE WORK IN THE PROVINCE OF OSMANIYE/TURKEY AND THE AFFECTING FACTORS

ABSTRACT

This research (thesis) aims to analyze the relationship between the levels of job satisfaction and self efficacy and the factors affecting those levels. -Survey Methodøhas been utilized for the analyses and necessary research data have been collected from 164 healthcare employees working in the province of Osmaniye/Turkey during the time period of December 2009. The data have been analyzed via the Statistic Software Package Program SPSS 16.0. As the result of the research, it has been observed that the healthcare employees in Osmaniye have higher than a moderate level of job satisfaction and high level of self efficacy. It has been concluded that, to work in the private firms provides higher job satisfaction, self-efficacy has positive effects to self satisfaction and, diversity of titles does not have significant effect over job satisfaction or self efficacy.

Key Words: Job satisfaction, Self Efficacy, Healthcare Personnel, Private Organization, State Organization

G R

insan ya am,nda önemli bir yere sahiptir. nsan, ya am,n,n büyük bir k,sm,n, i yerinde geçirmektedir. Geçirilen sürenin verimli bir ekilde kullan,lmas, bireyin i inden sa lad, , tatmin düzeyi ile ili kilidir [1].

Örgütlerin temel bir amac, olarak gösterilen süreklilik, çal, anlar,n örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmalar, sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Çal, anlar,n örgütün amaçlar, etraf,nda birle meleri ve bu amac, gerçekleştirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yak,n olan de erleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır. Bu sayede, çal, anlar,n örgüte olan ba l,l,klar, artmakta ve örgütteki amaçlara daha k,sa sürede etkin bir ekilde ula ,labilmesi söz konusu olmaktadır [2].

tatmini, i öğrenlerin bedensel ve zihinsel sa l,klar, yan,nda, bireysel, fizyolojik, ve ruhsal duygular,n,n bir belirtisidir. tatmini denince, i ten elde edilen maddi ç,karlar ile

ald, , i arkada lar, ve eser meydana getirmesinin
].

tatmini bir tutum olarak, davran, içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez i tatmininin sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur [4]. Ancak, insan davranışlarının karmaşık, nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve i tatmini konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek zordur [5].

Başka bir ifade ile; tatminine etki eden bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo- kültürel çevre, ilişki. Tatminine etki eden kurumsal faktörler; kurumun iyleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda yükselme olanaklarıdır [6].

Tatmini ya da tatminsizlik durumunun, i gücü devrini, i e devamsızlığı, i ten yakınlığı, ve diğer önemli personel konularını yakından etkilediği belirtilmektedir. Temel olarak kişinin beklentileri ve mevcut gerçeklik arasındaki farka bağlıdır. Bu nedenle kişinin i inden beklendikleri ve i in ona verdiklerini bulmak önemlidir. Sadece hizmetlerinde hizmeti alanlar gibi, hizmeti sunanların da bazı beklentileri vardır. Sadece kurumlarında hizmet kalitesinin arttırılması, ve hedeflerine ulaşabilmesi için personelin istekli, etkin ve verimli çalışması zorunludur [7].

Öz yeterlilik, öki inin kendisinden beklenen durumlar, yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inanc, ö eklinde tanımlanmaktadır [8]. Bunun yanında öz yeterlilik literatürde, öki ilerin, talep edilen zor görevler ve kendi uygulamalar, üzerinde kontrol tesis edebilme yeteneklerine olan inanc, ö olarak [9] da ifade edilmiştir. Bu bağlamda kişilerin yeterlilik beklentilerine ilişkin algılamaları, yani öz yeterlilikleri, onların eyleme geçmelerini ve sorunlarla mücadele azimlerini etkilemektedir.

Öz yeterlilik inançlarının dört temel kaynağı olduğu belirtilmektedir [8]. Bunlar;

- Tam ve doğru deneyimler,
- Sosyal modeller tarafından sağlanan dolaylı yanıtlar,
- Sözel ikna ve
- Bireyin fiziksel ve duygusal durumudur.

Bu kaynaklardan en etkili olan, bireyin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Öz yeterlilik inançları, insanlar, kendileri için belirledikleri amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcayacaklarını, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarıları karşısındaki tepkilerini etkilemektedir.

örgütsel süreci etkiledi ine dikkat çekilmektedir. Öz
ler aras,nda; performans, personel güçlendirme, i
tatmini, stres, e itim, giri imcilik ve liderlik say,labilir.

Öz yeterlilik alg,s,, söz konusu örgütsel süreçler üzerindeki etkilerini, ki iler in eyleme
geçip geçmeme kararlar,n, ve zorluklar kar ,s,nda mücadele azimlerini yönlendirme suretiyle
göstermektedir. Ayr,ca öz yeterlilik, bireylerin kendilerine zor ve gerçekçi hedefler
seçmelerini ve bu hedeflere daha fazla ba l,l,k göstermelerini sa lamak suretiyle, onlar,n
bireysel performanslar,n, olumlu yönde etkilemektedir [10].

Tüm dünyada oldu u gibi, Türkiyeøde de i tatmininin farklı kurum ve kurulu lar da
çal, an çe itli personel gruplar, için ara t,rma konusu oldu u ve konuya duyulan ilginin
giderek artt, , söylenebilir. Bu personel gruplar,ndan biri de sa l,k kurum ve kurulu lar,nda
çal, anlar,d,r [11].

Sa l,k hizmetleri ÷lkemizde, son y,llarda en fazla tart, ,lan konulardan birisidir. Çünkü,
bir hastan,n sa l, ,na kavu turulmas,n,n ekonomik ve sosyal yönünün yan,nda psikolojik ve
ahlaki yönü de vard,r. Ayn, ekilde sa l,k hizmetlerinin ikame edilmez olu u, sa l,k
hizmetlerine olan talebin düzensizli i ve bu hizmetlere olan talebin her geçen gün artt, ,
dikkate al,nd, ,nda; sa l,k hizmetlerinde verimlili in ve etkinlili in artt,r,lmas,n, kaç,n,lmaz
k,lm, t,r [12].

Bu çal, mada; Osmaniye ilinde çal, an Sa l,k Personelinin* i tatmini ve öz yeterlilik
düzeyi, bu düzey üzerine etki eden faktörler ile, i tatmini ve öz yeterlilik düzeyleri aras,ndaki
ili ki incelenmi tir.

YÖNTEM

Bu ara t,rma Osmaniye linde çal, an sa l,k personelinin i doyumunun, i doyumuna etki
eden faktörlerin, öz yeterlilik düzeyinin ve i doyumunu ile öz yeterlilik düzeyi aras,ndaki
ili kinin incelenmesi amacıyla tan,malay,c, olarak yap,lm, t,r.

Ara t,rma Osmaniye li s,n,rlar, içerisinde 19.11.2009 / 14.12.2009 tarihleri aras,nda
yap,lm, t,r.

Ara t,rman,n evrenini Osmaniye lindeki 74 kurumda çal, an 1.328 adet Doktor, Hem ire
ve Sa l,k Memurlar, olu turmu tur.

* : Doktor, Hem ire (Hem ire, Ebe), Sa l,k Memuru

düfi örnekleme ile gönüllü olarak ara t,rmaya kat,lan

164 sa l,k personeli olu turmu tur.(Bkz. Tablo.1)

Tablo.1 Ara t,rmaya kat,lan sa l,k personeli adet bilgileri

	Özel Kurum	Devlet Kurumu	Toplam
Doktor	12	35	47
Hem ire	40	48	88
Sa l,k Memuru	9	20	29
Toplam	61	103	164

Ara t,rmada veriler; ara t,rmac, taraf,ndan olu turulan Anket Formu, Minnesota Doyum Ö lçe i, Genel Öz yeterlilik ö lçe i arac,l, ,yla yüz yüze görü ülererek sa lanm, t,r.

Anket formu; çal, maya kat,lan ki ilerin demografik özellikleri ve çal, lan kurum ile ilgili bilgilerini içermektedir.

Minnesota Doyum Ö lçe i 1-6 aras,nda puanlanan alt,l, likert tipi bir ö lçektir. Ö lçek puanlamas,nda, Hiç tatmin etmiyor; 1 puan, Tatmin etmiyor; 2 puan, Pek tatmin etmiyor; 3 puan, Biraz tatmin ediyor; 4 puan, Oldukça tatmin ediyor; 5 puan, Çok tatmin ediyor; 6 puan olarak de erlendirilmektedir.

Minnesota Doyum Ö lçe i içsel, d, sal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden olu mu tur.

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

Ara t,rmada elde edilen verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmas,nda SPSS 16.0 (The Statistical Packet for The Social Sciences) istatistik program, kullan,lm, t,r.

tatmini ve öz yeterlilik örnekleme ortalamalar,, ünvan ve çal, lan kurum baz,nda detayland,r,larak al,nm, t,r.

Tatmin düzeyinin, çal, anlar,n demografik özellikleri ve çal, t,klar, kuruma göre farklı,k gösterip göstermedi ini belirlemek amac,yla varyans analizi uygulanm, t,r.

kurum (Özel Kurum, Devlet Kurumu) faktörleri ile s, z örneklem iki yönlü varyans analizi ve çok yönlü

varyans analizi yöntemleri kullanılm, t.r.

Ayn, faktörlerin, öz yeterlilik düzeyi üzerindeki etkisi de yine ba ,ms, z örneklem iki yönlü varyans analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

tatmini ile öz yeterlilik arasındaki ba lantı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi ile incelenmiş olup, etkinli in içsel ve d, sal doyum aç, s, ndan detaylandırılm, s, iki yönlü varyans analizi yöntemi ile yapılm, t, r.

ARA TIRMA BULGULARI

Osmaniye ili kapsam, nda çal, an 164 adet sa lık personelinin, i tatmini ve öz yeterlilik düzeylerinin ve bu düzeylerin birbiri üzerindeki etkisini ara tırmak üzere yapılan anketler istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.

De erlendirmede düzey, özel kurum ó devlet kurumu ve çal, an ünvan, na göre ayrı ayrı incelenmiştir.

Bu ba lamda; ankete katılan tüm sa lık çal, anları, n, n ortalama i tatmini düzeyi 3,82 (>3,5) seviyesinde orta düzeyde yüksek, öz yeterlilik düzeyi ise 4,69 (>3,5) seviyesinde yüksek olarak saptanmıştır.

Özel Kurumda çal, an personelin i tatmini düzeyi 3,97 iken, Devlet kurumunda çal, an personelin i tatmini düzeyi 3,73 seviyesindedir. Ünvan baz, nda incelendi inde de, tüm çal, anları, n özel kurumda, devlet kurumuna göre tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu, tatmin düzeyinin ise ünvanlar arasında anlamlı bir de i iklik göstermedi i görülmektedir.

Öz yeterlilik düzeyi, kurum tipi ve ünvan k, r, l, m, ile incelendi inde, Özel kurumda saptanan düzeyin (4,87), devlet kurumu düzeyinden (4,58) yüksek olduğu görülmü tür.

Özel veya Devlet kurumunda çal, man, n; doktorlar, hem ireler ve sa lık memurları, n, n i tatmini üzerindeki etkisi incelendi inde, $P=0,023$ olarak saptanmış, ($<P,0,05$), etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmu tür.

Etkinin, i tatminini oluşturan iki bile enden, içsel doyum üzerine mi, d, sal doyum üzerine mi etkisi olduğu saptamak üzere, çok yönlü varyans analizi yapılm, t, r. Kurum tipinin d, sal doyum üzerine etkisinde P de eri $0,286$ ($>0,05$) saptanmış olup, istatistiksel olarak anlamsız olduğu, içsel doyum etkisinin P de erinin ise $0,004$ ($<0,05$) yani istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmü tür.

umda al, an tüm sa l,k personelinin, içsel tatmininin
k oldu u saptanm, t,r.

z yeterlilik seviyesine etki eden faktörler aras,nda; özel veya devlet kurumunda al, ,yor
olman,n, veya bu kurumlarda, doktor, hem ire veya sa l,k memuru olarak al, man,n etkisini
istatistiksel anlamda incelemek üzere, çift yönlü varyans analizi yap,lm, t,r.

Analiz sonucunda; kurum tipi için P de eri $0,092(>P, 0,05)$, nvan için P de eri $0,664$
($>P, 0,05$) olarak saptanm, her ikisi de istatistiksel a,dan anlams,z olarak
de erlendirilmi tir.

z yeterlili in i tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak incelenmesi amac,yla tek
yönlü varyans analizi(Anova) uygulanm, t,r. Analiz sonucunda; $P=0,022 (<P, 0,05)$ olarak
saptanm, , istatistiksel olarak anlaml, olarak yorumlanm, ve öz yeterlili in i tatmini
zerinde etkisinin oldu u ekleinde de erlendirilmi tir.

z yeterlili in i tatmini üzerindeki etkisinin, i tatminin içsel doyum ve d, sal doyum
bile enlerine etkisi ayr, ayr, incelenmek üzere çift yönlü varyans analizi uygulanm, t,r.
Analiz sonucunda, öz yeterlili in içsel doyum üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlaml,
($P=0,005 <P, 0,05$) oldu u, d, sal doyum üzerindeki etkisinin ise istatistiksel olarak da
anlaml, olmad, , ($P=0,074> P, 0,05$) görülmü tür.

TARTI MA

Osmaniye ilinde al, an 164 sa l,k personelinden elde edilen verilerle yap,lm, olan
al, ma sonucunda; i tatmini düzeyi orta düzeyde yüksek (3.89) olarak saptanm, olup, am
ve arkada lar,n,n yapt, , bir ruh sa l, , hastanesinde al, an hekim ve hem irelerde genel i
doyumunu al, mas, sonuçlar, ile benzerlik göstermektedir [6].

al, mada kullan,lm, olan Minnessota i tatmini le i; içsel doyum ve d, sal doyum
düzeylerinin de belirlenmesine imkan vermektedir. Bu do rultuda, al, maya kat,lan sa l,k
personelinin i tatmini düzeyinde, içsel tatmin düzeyinin (4.15), d, sal tatmin düzeyinden
(3.33) daha yüksek oldu u ve genel i tatmini düzeyinin orta seviyenin üzerinde saptamas,n,n
sebebi oldu u görülmektedir. ,nar ve arkada lar,n,n 2009 y,l,nda sa l,k sektöründe yapm,
oldu u, zmir l,nde al, an Ambulans ve Acil Bak,m Teknikerlerinde Doyumunun ve
Buna Etki Eden Faktörlerin ncelenmesi al, mas, sonucunda da içsel doyum düzeyinin d, sal
doyum düzeyinden daha yüksek saptand, , görülmü tür [13]. Yine zer ve arkada lar,n,n
sa l,k personelleri üzerinde yapt, , al, man,n i tatmininin orta düzeyde oldu u, i

törlerden etkilendi i ekinde ortaya ç,kan sonuçlar,,
stermektedir [14].

çsel tatmin etkenleri aras,nda ileti imin de yerald, , dü ünüldü ünde, çal, mam,zda, Karc,o lu ve arkada lar, taraf,ndan yap,lm, olan çal, man,n [15], örgütsel ileti imin i tatmini ile pozitif yönlü ili ki içerisinde oldu u sonucu ile benzer do rultuda, içsel tatminin, i tatmini üzerinde etkili oldu u sonucuna var,lm, t,r.

Çal, maya kat,lan sa l,k personelinin öz yeterlilik düzeyi, Yi itba ve arkada lar,n,n sa l,k yüksekokulu ö rencileri üzerinde yapm, oldu u çal, ma ile benzer ekilde, yüksek (4.69) olarak saptanm, t,r [16]. Öz yeterlilik ile i tatmini aras,ndaki ili ki incelenmi , öz yeterlili in , içsel tatmine dolay,s, ile genel i tatminine pozitif yönlü etkisi oldu u saptanm, t,r.

tatmini ve öz yeterlilik düzeyi aras,ndaki etkile im, özel kurum, devlet kurumu ve ünvan (doktor, sa l,k memuru, hem ire) k,r,l,m,nda yeniden incelenmi tir. Özel kurumda çal, an sa l,k personelinin i tatminini düzeyinin, devlet kurumunda çal, an personelin i tatmin düzeyinden daha yüksek oldu u, özel kurumda çal, ,yor olman,n i tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisinin oldu u, öz yeterlilik düzeyine ise herhangi bir etkisinin olmad, , saptanm, t,r. Doktor, hem ire veya sa l,k memuru olarak çal, ,yor olman,n ise hem i tatmini hem de öz yeterlilik düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmad, , görülmü tür.

Sa l,k personelinin, öz yeterlilik düzeyinin yüksek olmas,, içsel tatmin düzeyinin yüksek olmas,na ve d, sal faktörlerin neden oldu u dü ük düzeyli tatmin seviyesinin yükselmesine bu do rultuda genel i tatmininin ortalama düzeyin üzerinde saptanmas,na neden olmu tur.

Sa l,k çal, anlar,m,z,n çal, ma ortam,, ücret, i güvencesi gibi çal, ma kar ,l, , elde etmi olduklar, d, sal tatmin düzeyinin yükseltilmesi için gerekli çal, malar,n yap,lm,as,, ki isel kalite amaçlar, ve yeniliklere uyum gibi çal, ma esnas,nda hissedilen içsel tatmin düzeyinin yüksek seviyesinin korunmas, önerilmektedir. Öz yeterlilik, ki isel özellikler kadar, al,nan e itimin bir sonucu olarak görülmeli ve i tatminine olan pozitif yönlü etkisinden yola ç,k,larak, mevcut yüksek seviyesinin korunmas, için gereken sürekli e itim planlamalar, yap,lm,al,d,r.

tatmin düzeyinin yüksek olmas,, i verimi ile pozitif yönlü ili kisi ve sa l,k hizmetlerinde i verim ve kalitesinin hayati önemi göz önünde bulundurularak, bir gereklilikten öte zorunluluk olarak görülmelidir.

1. Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S., (2001), Hekimlerde Tükenmişlik ve Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi, Klinik Psikiyatri 4, 113- 118.
2. Yalçın, A., Çelik, F. N., (2005), Beş Yılda, Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıklar, Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 395 - 412.
3. Şimşek, S., Akgemci, T., Çelik, A., (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayınları, Ankara, 150.
4. Yüksel, S., (2005), İletişim Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İletimde Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6, 2, 294.
5. Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, S., (2001), Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 308.
6. Çam O., Akgün E., Babacan G.A., Bilge A., Keskin G.Ü., (2005), Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamların Değerlendirmeleri ile Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6, 213- 220.
7. Alçkaya Y., Aytekin T., Gürbüz Y., Özveri H., Akdağ A., (2005), Toplam Kalite Çerçevesinde Hemşirelerde Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul
8. Bandura, A. (1995), Self-Efficacy in Changing Societies, Cambridge University Press, Cambridge, 2.
9. Luszczynska, A., Gutie'erez-Don'A, B. & Schwarzer, R., (2005), General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries. International Journal of Psychology, 40, 2, 80689.
10. Bandura, A., (2000), Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. E.A.Locke (Ed.), Handbook of Principles of Organizational Behavior, Oxford, Blackwell Publishing, 1206135.
11. Tözün, M., Çulhaç, A., Ünsal, A., (2008), Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Doyumu, TAF Prev Med Bull, 5, 377- 384.
12. Çalışkan, Z., (2005), Tatmini: Malatya'da Sağlık Kurumları Üzerine Bir Uygulama, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9-18.

nir linde al, an Ambulans ve Acil Bak,m
ve Buna Etki Eden Faktörlerin ncelenmesi, Acil T,p

Dergisi, 8, 3.

14. Özer, M., Bak,r B., (2003), Sa lık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi, Gülhane T,p Dergisi, 45, 2, 117-122.

15. Karc,o lu, F., Timuro lu, K., nar, O., (2009), Örgütsel leti im ve Tatmini li kisi Bir Uygulama, Yönetim, 63, 60-76.

16. Yi itba , ., Yetkin, A., (2003), Sa lık Yüksekokulu Ö rencilerinin Öz Yeterlik Düzeyinin De erlendirilmesi, C. Ü. Hem irelik Yüksek Okulu Dergisi, 7, 6-13