

Kadrolu ve 4/B Sözleşmeli Yardımcı Sağlık Personellerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması

Comparison The Job Satisfaction Of Permanent And 4/B Contracted Health Care Providers

Faruk KALAY*
Hacer ARSLAN**
Şemsettin OFLAS***

ÖZET

Belirli güvenceler sistemi kapsamında kamu sağlık hizmetleri sektöründe istihdam edilen hekim dışı yardımcı sağlık hizmetleri çalışanlarının yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, işlerinden yüksek doyum sağlamalarına bağlıdır. Kamu sağlık hizmetleri sektöründe, hekim dışı yardımcı sağlık personeli iki şekilde istihdam edilmektedir. Personelin bir kısmı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa (DMK) tabi kadrolu memur olarak istihdam edilirken, bir kısmı da 4/B sözleşmeli personel olarak istihdam edilmektedir. Söz konusu personel grupları aynı mesleki yeterliliklere sahip ve aynı iş kolunda çalıştıkları halde, kadrolu çalışanlara nazaran 4/B sözleşmeli çalışanlar, başta iş güvenliği olmak üzere terfi, tayin, sosyal yardımlar ve yasal güvenceler bakımından bir takım eksik haklara sahiptirler. Bu bağlamda araştırmanın amacı, kamu sağlık hizmetleri sektöründe istihdam edilen 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu ve 4/B sözleşmeli hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin iş doyumlarını karşılaştırmaktır. Araştırma dört kamu hastanesinde çalışan 250 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, hekim dışı yardımcı sağlık personelinin genel iş doyumunun düşük olduğu, istihdam biçimi (kadrolu ve sözleşmeli) ile yaş ve kıdem değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri ile iş doyumunu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, Sözleşmeli, Kadrolu
Çalışmanın Türü: Araştırma

ABSTRACT

Job satisfaction is a result of employee's perception of how well their job provides those things that are viewed as important. Luthan (1998) posited that there are three important dimensions to job satisfaction: (a) Job satisfaction is an emotional response to a job situation, as such it cannot be seen, it can only be inferred, (b) Job satisfaction is often determined by how well outcome meet or exceed expectations, and (c) Job satisfaction represents several related attitudes such as work itself, pay, promotion opportunities, supervision and co-workers which are most important characteristics of a job about which people have effective response. In the literature, researchers from economics, psychology and sociology disciplines, tend to emphasize different dimensions of job satisfaction. Economists tend to emphasize on issues related to pay, equal pay and market. Psychologists tend to emphasize factors related to intrinsic motivation as well as extrinsic motivation. Sociologists tend to emphasize factors like mostly gender, age, race, social status, and so on. Spector (1997), has been categorized the factors related to job and job environment that affecting job satisfaction like as compensation, advancement, control, relationships with colleagues and senior, communication, organizational reputation and working conditions, role ambiguity, work overload, routinization and so on. Warr (1999), collected the job satisfaction factors in 10 groups. These are; personal control, the opportunity to use skills, job requirements, variety, environmental clarity that including job security, income, physical security, senior management support, relationships with work colleagues and social status. In addition, the allocation of time for leisure and family life, the perception of organizational justice, education and skills development opportunities, job design, noise, work area etc. are features of the organizational factors that affect job satisfaction. However, personality traits, gender, education level, age, intelligence, skills, experience etc. number of demographic characteristics and beliefs that person to have, attitudes and values as well as cultural factors influence job satisfaction.

Health care workers's job satisfaction is an important variable that effects the working life of employees working in all areas of the health sector and health care. Especially in the field of health services, was found a direct relationship between service providers's job satisfaction and customer Satisfaction. A number of studies in the areas of organizational behavior and social sciences showed a positive correlation between job satisfaction and job performance. With the influence of political, economic and social developments, it is seen been changes in forms of public employment and new employment types introduce the working life. Health professions are among the occupational groups with a high density of stress. Many studies have been done in relation to job satisfaction of health professionals. However, the studies about the compare the job satisfaction of permanent and contract staff groups employed in the field of allied health services are limited.

* Yrd. Doç. Dr., Yüzüncü Yıl Üniversitesi

** Öğr. Gör., Yüzüncü Yıl Üniversitesi

*** Van Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Non-physician health care workers employed in Public health care services sector under certain safeguards system, to demonstrate their high performance and can work in an efficient manner depend on a high job satisfaction. Non-physician health care staff in public health care sector are employed in two ways. Some of the staff subject to the Law numbered 657 (DMK) staff are employed as a clerk and others are employed as 4/B contract employees. 4/B contract employees than permanent employees, primarily to occupational safety, in terms of promoted, appointed, social benefits and legal safeguards, they have missing rights. In this context, the aim of the research is to compare the job satisfaction of permanent civil servants subject to the law No. 657 and 4/B contracted non-physician assistant health personnel that employed in public health care sector. In this context, the research questions that sought answers to the given below:

- 1) What is the overall level of job satisfaction allied health personnel who are employed in public hospitals?
- 2) Is there any statistically significant difference between job satisfaction among permanent and 4/B contracted staff?
- 3) Is there a significant difference among allied health personnel's job satisfaction who are employed in public hospitals based on the demographic characteristics?

Method: The research population is assistant health personnel employed in public hospitals in the province of Van, subject to Civil Service Law No. 657 permanent and 4 / B non-physician contracted. The sample of the study is the allied health personnel working in the four large hospital in the center of Van (Van Regional Training and Research Hospital, Van Maternity and Child Health Hospital, Van İpek Yolu State Hospital and Van Training and Research Hospital). The majority of personnel and accessibility are taken into consideration when selecting the sample number. When research carried out the number of allied health personnel who are employed in the province of Van is 679 permanent and 732 4 / B contract for a total of 1411 staff. The sample was detected with a 95% confidence level and 5% margin of error in the population 1411 people be driven 228 subjects was calculated. In this context, research carried out on data including 124 permanent and 126 contract staff to be a total 250 employed in four major hospitals that serving in public health care sector in the center of Van province. The data collection tool was used as a short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire 20-dimensional. Minnesota Satisfaction Questionnaire developed by Weis, Dawis, England and Lofquist (1967) for the measurement Intrinsic, extrinsic and the sum of the two of overall job satisfaction has been widely used (Ghazi et al., 2011: 653). Recognition, responsibility, achievement, progress as the psychological needs of the people, well as internal factors, and external factors related to the work environment, compensation, supervision, promotion, working conditions and operating policies are measured with the help of this scale (Kaya, 2007: 359). Arithmetic mean of total scores obtained from the scale to be lower than 3 business represents dissatisfaction (Ghazi et al., 2011: 654).

Analysis of the data: Normality distribution of the data set was tested by Kolmogorov-Smirnov test. As a result of the analysis showed that data is not normal distribution ($p < 0.01$). Therefore, for the analysis, Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis -H Tests were used. In addition, percentage and frequency values were used for the analysis of demographic variables.

Findings: Research results show that non-physician assistant health personnel have low job satisfaction, and form of employment (permanent and contracted), age and seniority were found to be effective on work satisfaction. Gender, marital status and education level variables were found to be non-correlated with job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, contractual, permanent, Hospital

The type of research: Research

GİRİŞ

Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, sağlık sektörünün tüm alanlarında çalışanların iş yaşamlarını ve sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyen önemli bir değişkendir. Özellikle sağlık hizmetleri alanında, hizmeti sunanların iş doyumları ile hizmeti alanların memnuniyetleri arasında doğrudan ilişki olduğu saptanmıştır (Heim, 1991: 93). Örgütsel davranış ve sosyal bilimler alanlarında yapılan bir çok araştırmada iş doyumunu ile iş performansı arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir (Malik, 2011: 267; Rehman ve Waheed, 2011: 168). İşlerinde mutlu olan insanlar diğerlerine nazaran daha iyi motive olurlar, daha çok çaba sarf ederler ve daha iyi bir performans sergilerler (Kwong vd., 2010: 115).

Siyasi, ekonomik ve sosyal gelişmelerin etkisiyle, kamu istihdam biçimlerinde değişimler ve yeni istihdam biçimlerinin çalışma yaşamına girdiği görülmektedir. Kamu sağlık hizmetleri sektöründe, hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa (DMK) tabi kadrolu statüde istihdam edilmesinin dışında, uygulanmaya başlanan yeni bir istihdam türü de 4/B sözleşmeli statüde istihdam şeklidir. 4/B sözleşmeli statüde istihdam edilen hekim dışı yardımcı sağlık personelleri, aynı işi yaptıkları ve aynı mesleki yeterliliklere sahip oldukları halde, 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu statüde istihdam edilen işgörenlere göre, başta iş güvencesi olmak üzere bir dizi sosyal, ekonomik ve psikolojik olumsuz iş koşullarına maruz kalabilmektedirler. Dolayısıyla 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu statüde istihdam edilen işgörenlerle, 4/B sözleşmeli statüde istihdam edilen işgörenlerin iş doyumları arasında ya da iş doyumlarını etkileyen faktörler arasında farklılık olabilecektir.

Sağlık sektörü meslek grupları stres yoğunluğu yüksek olan meslek grupları arasında yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının iş doyumları ile ilgili olarak birçok araştırma yapılmıştır. Ancak yardımcı sağlık hizmetleri alanında istihdam edilen söz konusu iki sağlık personeli grubunun (kadrolu ve sözleşmeli) iş

doyumlarını karşılaştırmaya yönelik olarak yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, kamu hastanelerinde yardımcı sağlık hizmetleri alanında hekim dışı yardımcı sağlık personeli olarak istihdam edilen 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu statüde çalışanlar ile 4/B sözleşmeli statüde çalışanların iş doyum düzeylerini ortaya koymak ve söz konusu iki grubun iş doyum düzeylerini karşılaştırmaktır. Araştırma bulgularının, Kamu Personel Sistemi ile ilgili politikaların oluşturulmasında kullanılabileceği umulmaktadır. Bu kapsamda yanıtları aranan araştırma soruları aşağıdadır:

1) Kamu hastanelerinde istihdam edilen hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin genel iş doyum düzeyleri nedir?

2) Kamu hastanelerinde istihdam edilen 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu ve 4/B sözleşmeli hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?

3) Kamu hastanelerinde istihdam edilen hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin iş doyumları demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. İŞ DOYUMU

İş doyum kavramını, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevap olarak tanımlayan Luthans'a (1994:114) göre, iş doyum kavramının üç boyutu vardır: (a) İş doyum, işin durumu ile ilgili, gözle görülemeyen ancak anlaşılabilen duygusal bir tepkidir. (b) İş doyum, genellikle işin beklentileri karşılama derecesi veya aşma derecesi ile ilgilidir. (c) İş doyum, işin kendisi, ücret, yükselme fırsatı, yönetim ve iş arkadaşları gibi önemli iş özelliklerine yönelik işgören tutumunu ifade eder (Natarajan ve Nagar, 2011: 492).

Literatürde, iş doyum kavramı ile ilgili tanımlar incelendiğinde, iş doyum kavramını, işgörenin işe ilişkin pozitif duyguları, tepkisi veya değerlendirmeleri şeklinde ya da işgörenin işine yönelik tutumu şeklinde ele alan tanımların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

- İş doyum, iş ve iş bileşenlerine ilişkin pozitif değerlendirmelerin derecesidir (Adams ve Bond, 2000: 537).
- İş doyum, bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucu bireyde oluşan memnuniyet veya olumlu duygu durumudur (Locke, 1976: 1304; Brief, 1998: 86; Chukwurah ve Ihejiamaizu, 2011; 125).
- İş Doyumu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Sünter vd., 2006: 10).
- İş doyum, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir (Miner, 1992: 71).
- Bir başka tanıma göre iş doyum, en genel şekliyle çalışanların iş ve işin sağladığı maddi ve manevi olanaklara ilişkin algısı olarak tanımlanabilir. Söz konusu algıya kişinin verdiği duygusal tepki ise, onun iş doyumunun şeklini ve boyutlarını belirler (Luthans, 1994: 114).

2.1. İş Doyumu Boyutları

Literatürde ekonomi, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerinden araştırmacılar iş doyumunun farklı boyutları üzerinde durmaktadırlar. Ekonomistler ücret, eşit ücret ve pazar ile ilgili konular üzerinde dururken, psikologlar hem içsel motivasyon faktörleri hem de dışsal motivasyon faktörleri üzerinde durmaktadırlar. Sosyologlar ise daha çok cinsiyet, yaş, ırk, sosyal statü vb. faktörler üzerinde durmaktadırlar (Bozeman ve Gaughan, 2011: 156). Ancak iş doyum ekonomik, sosyal ve psikolojik faktörlerin karşılıklı etkileşiminin bir fonksiyonudur (Kwak vd., 2010: 1293).

Spector (1997), iş doyumunu etkileyen iş ortamı ve işe ilişkin faktörleri; ücret, yükselme olanağı, kontrol, üstlerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, örgütsel itibar ve çalışma koşulları, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, rutinleşme vb. örgütsel faktörler olarak kategorize etmektedir. Smith vd.'ne göre, iş doyumunu etkileyen işe ilişkin önemli özellikleri gösteren beş temel iş boyutu vardır (Luthans, 1994:114: Rogelberg vd., 2010: 150). Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme fırsatı, iş arkadaşları ve yönetim boyutlarıdır. Warr (1999: 392–412), iş doyum faktörlerini 10 grupta toplamıştır. Bunlar; kişisel kontrol, yetenekleri kullanma fırsatı, iş gerekleri, çeşitlilik, iş güvenliğini de içeren çevresel berraklık, gelir, fiziksel güvenlik, üst yönetim desteği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve sosyal statüdür. Ayrıca eğlence ve aile

yaşamı için zaman ayırma, örgütsel adalet algısı, eğitim ve yetenekleri geliştirme imkanları, iş tasarımı, gürültü, çalışma alanı vb. örgüte ilişkin özellikler de iş doyumunu etkileyen faktörlerdir (Bozeman ve Gaughan, 2011: 156; Chukwurah ve Thejamaizu, 2011: 125; Fahr, 2010: 28; Buyuksahin-Sunal vd., 2011: 266).

Örgütsel faktörlerin yanı sıra kişilik özellikleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, zeka, yetenekler, tecrübe vb. bir takım demografik özellikler ile bireyin sahip olduğu inançlar, tutumlar ve değerler gibi kültürel faktörler de iş doyumunu etkilemektedir (Cornelißen, 2009: 369; Örucü vd., 2006: 41; Hassel vd., 2011:40; Kalay, 2009: 32).

Literatürde motivasyon ve iş doyumunu kavramlarının farklılığı vurgulanmakla (Yüksel, t.y.: 191) birlikte, çalışma yaşamında iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunda belirleyici olan öğeleri motivasyon kuramları ile açıklamaya çalışan yaklaşımlar bulunmaktadır (Utriainen ve Kyngas, 2009: 1002-1010). Bu yaklaşımlara göre güdülenme düzeyi arttıkça, işteki performans ve doyum artar (Bilge vd., 2007: 32). Motivasyon kuramlarında, işgörenlerin motivasyonunda etkili olan faktörlerin başlıca iki bakış açısına dayanılarak açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir (Dündar vd., 2007: 107). Bunlardan biri, işgörenlerin dışsal faktörler tarafından motive edildiği görüşü, diğeri ise işgörenlerin sosyal ve parasal yararlar elde etmesi kadar, kendi amaçları için daha iyi çalışarak içsel olarak motive olacağı görüşüdür (Bassett-Jones ve Lloyd, 2005: 930). Bu görüşlere göre, içsel olarak motive edilmiş olan davranışlar içsel nedenselliği temsil ederken, dışsal güçler tarafından yönlendirilen davranışlar dışsal nedenselliği temsil etmektedir (Leonard vd., 1999: 979).

Dışsal motivasyon araçları iki boyut içermektedir. Birinci boyut sosyal motivasyon araçları ile ilgiliyken, ikinci boyut örgütsel araçlarla ilgilidir. Sosyal motivasyon boyutu, arkadaşlık, yardımseverlik, iş arkadaşlarının ve amirin desteği gibi faktörleri içerir ve kişiler arası ilişkilerin niteliğine dayanır. Dışsal motivasyon araçlarının örgütsel boyutu ise iş performansını artırmak için örgüt tarafından sunulan olanaklarla ilgilidir. Bu araçlar somuttur ve çalışma ortamındaki kaynakların yeterliliği, ücret eşitliği, yükselme fırsatı, ek yararlar ve iş güvencesi gibi faktörleri içerir (Mottaz, 1985: 366).

İçsel motivasyon bakış açısına göre, işgörenler işin kendisi tarafından motive olurlar. Burada kişinin davranışını düzenleyen dışsal kontrol yoktur. Bu tür bir motivasyon durumu, kişinin kendi yeteneklerini ortaya koyma deneyimi olarak nitelendirilebilir (Brief ve Aldag, 1976: 497). İçsel motivasyon araçları, doğrudan işin doğasıyla ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanır. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörleri içerir (Mottaz, 1985: 366).

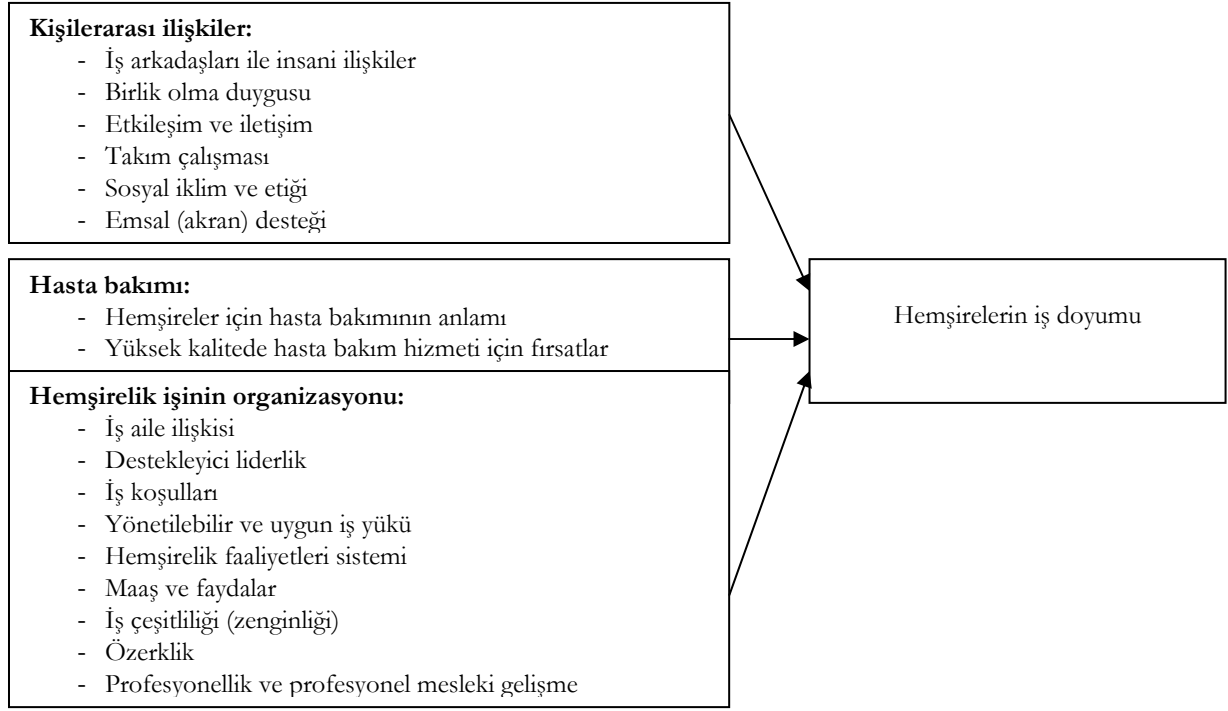
Çalışma yaşamında en çok sınınan ve çeşitli araştırmalara konu edilen motivasyon kuramları arasında Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Two Factor Theory), Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equity Theory) ile Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model) bulunmaktadır (Toker, 2007: 94). Herzberg'in Çift Faktör Kuramına göre, yokluğunda iş doyumсуuzluğuna neden olan ancak doyum sağlamayan hijyen faktörler (dışsal faktörler) ile, doyum sağlayan motivasyon faktörlerinin (içsel faktörler) birbirlerinden ayrılması gerekir. Söz konusu teoriye göre, sadece içsel faktörler (başarı, tanınma, zorlayıcı iş, işin çeşitliliği, bağımsızlık, sorumluluk, kişisel ve profesyonel gelişim, işgörenin yapmış olduğu katkının önemi) yüksek düzeyde motivasyon ve iş doyumunu sağlayabilir. Diğer taraftan dışsal motivasyon araçları (çalışma koşulları, işletme politikası, teknik denetim, üstler ve astlarla ilişkiler, kişisel yaşantı, ücretlendirme, şirketin imajı, iş güvencesi, terfi, sosyal ortam, statü) işgörenleri motive etmez ama motive olması için uygun koşulları sağlar (Brislin vd., 2005: 89; Mahaney ve Lederer, 2006: 42).

Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, temelde bir motivasyon kuramı olmakla birlikte iş doyumunu ve doyumсуuzluğu ile ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir. Bu kurama göre, kişinin iş başarısı ve doyum elde etme derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre, kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre iş doyumunu belirlenmektedir. Birey sarf ettiği gayret ve karşısında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırarak bir yargıya varır (McCormick ve Ilgen, 1980: 307).

Hackman ve Oldham'ın (1976, 1980) geliştirmiş olduğu İş Özellikleri Modelinde ise, beş temel iş özelliğinin motivasyon ve iş doyumunda belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Temel iş özelliklerinden "beceri çeşitliliği", "görevin bütünlüğü" ve "görevin önemi", işin anlamlılığını etkileyen faktörlerdir. Dördüncü özellik olan "özerklik", işgörenin işin sonuçlarına ilişkin sorumluluk duygusunu etkileyen faktör

ve beşinci iş özelliği olan “geri bildirim”in ise işgörenin yapmış olduğu işin sonuçları hakkında bilgi edinmeye olanak sağladığı ileri sürülmektedir. Bu modele göre, işgörenin yaptığı işi anlamlı bulması, işe ilişkin sorumluluk duyumsaması, iş sonuçlarına ilişkin bilgi edinmesi durumunda motivasyon ve iş doyumunu sağlanabilir.

Utriainen ve Kyngas (2009: 106), anahtar kelimeleri “hemşireler” ve “iş doyumunu” olan 488 tane bilimsel makale içinden seçtikleri 21 bilimsel makalede yaptıkları analiz sonucunda hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri Şekil-1’deki gibi özetlemişlerdir.



Şekil 1. Hemşirelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kaynak: Utriainen, Kati ve Kyngas, Helvi (2009). Hospital nurses' job satisfaction: a literature review, Journal of Nursing Management, 17, 1006.

2.2. İş Doyumunun İşgören ve Örgüt Açısından Önemi

İnsan kaynakları bir örgütün en önemli varlığı olarak değerlendirilir. Örgütlerin amaçlarına ulaşması, varlıklarını sürdürmesi ve faaliyetleri sonucunda yüksek bir katma değer elde etmesi insan kaynaklarının verimine bağlıdır. İnsanlar zamanlarının çok büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. İş doyumsuzluğu insanların sağlığını bozucu bir etkiye sahiptir (Tatsuse ve Sekine, 2011: 133). Bir meta-analiz çalışmada elde edilen bulgulara göre, iş tatminsizliği tükenmişlik, düşük benlik-saygısı, depresyon ve kaygı gibi bir takım psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Farager vd., 2005: 105). İş doyumsuzluğunun fiziksel rahatsızlıklarla ilgisi sonuçsuz kalmakla birlikte (Farager vd, 2005: 105–112; Rees ve Cooper, 1992: 79-90), koroner kalp hastalıklarıyla ve koroner kalp hastalığına bağlı ölüm oranlarıyla ilişkisi tespit edilmiştir (Hemingway ve Marmot, 1999: 1460; Sales ve House, 1971: 861-873). Ayrıca iş doyumunun işten ayrılma, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, erken emeklilik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı ile ilişkisi vardır (Rees ve Cooper, 1992: 79-90; Mein vd., 2000: 529-36; Tutar, 2007: 102; Cortese vd., 2010: 37; Chen vd., 2011: 159; Morris ve Venkatesh, 2010: 144).

3. YÖNTEM

Araştırmanın evreni Van il genelinde kamu hastanelerinde istihdam edilen 657 sayılı DMK'na tabi kadro ve 4/B sözleşmeli hekim dışı yardımcı sağlık personelleridir. Araştırmanın örnekleme ise Van il merkezinde bulunan dört büyük hastanede (Van Bölge Eğitim Araştırma Hastanesi, Van Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Van İpek Yolu Devlet Hastanesi ve Van Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi) çalışan hekim dışı yardımcı sağlık personelleridir. Örneklem seçilirken personelin sayıca çoğunluğu ve ulaşılabilirlik dikkate alınmıştır. Araştırma gerçekleştirildiği tarihte Van il genelinde istihdam edilen hekim dışı yardımcı sağlık personeli sayısı, 679 kadro ve 732 4/B sözleşmeli olmak üzere toplam 1411 kişidir. Örneklem tespit edilirken %95 güven düzeyinde ve %5 hata marjı ile ana kütle 1411 kişi ise 228 deneye gidilmesi gerektiği hesaplanmıştır. Bu bağlamda araştırma, Van il merkezinde kamu sağlık hizmetleri sektöründe hizmet veren dört büyük hastane işletmesinde istihdam edilen 124 kadro ve 126 sözleşmeli olmak üzere toplam 250 yardımcı sağlık hizmetleri personelinden veri alınarak gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 boyutlu kısa formu kullanılmıştır. İçsel, dışsal ve ikisinin toplamından oluşan genel iş doyumunun ölçülmesi için; Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Doyum Anketi) yaygın olarak kullanılmaktadır (Ghazi vd., 2011: 653). İnsanların psikolojik ihtiyaçlarından olan; tanınma, sorumluluk, başarı, ilerleme gibi içsel faktörlerin yanında, iş çevresi ile ilgili olan dışsal faktörler; ücret, denetim, terfi, çalışma koşulları ve işletme politikaları söz konusu ölçek yardımıyla ölçülmektedir (Kaya, 2007: 359). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan cronbach alfa değeri 0,911 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten elde edilen toplam puanların aritmetik ortalamasının 3'ten düşük olması iş doyumunu ifade eder (Ghazi vd., 2011: 654).

3.1. Verilerin Analizi

Veri setinin normallik dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda veri dağılımının normal olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.01$). Bu yüzden analizler için Mann-Whitney U Testi ile Kruskal Wallis -H testleri kullanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerin analizi için yüzde ve frekans değerleri kullanılmıştır.

3.2. Demografik Bulgular

Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler Tablo-1'de verilmiştir. Araştırmaya Van il merkezinde bulunan 4 büyük hastanede çalışan 124 kadro ve 126 4/B sözleşmeli olmak üzere toplam 250 hekim dışı yardımcı sağlık personeli katılmıştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kadın (%75,2) ve evlidir (%66,8). Sağlık Meslek Lisesi mezunlarının sayıca çoğunluğu dikkat çekerken (%55,6), yaş aralığının 25-29 aralığında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu henüz kariyerinin ilk yıllarını (1-4 yıl) yaşamaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular (N=250)

	İstihdam biçimi		Cinsiyet		Medeni durum		Yaş				
	Kadro	4/B	Kadın	Erkek	Evli	Bekar	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ve üstü
F	124	126	188	62	167	83	34	126	46	21	23
%	49,6	50,4	75,2	24,8	66,8	33,2	13,6	50,4	18,4	8,4	9,2
	Eğitim düzeyi				Kıdem						
	Meslek L.	Sağlık Y.O.	Fakülte	Diğer	1-4	4-9	10-14	15-19	20 ve üstü		
F	139	57	36	18	130	49	23	26	22		
%	55,6	22,8	14,4	7,2	52	19,6	9,2	10,4	8,8		

3.3. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların iş doyum ölçeğine verdikleri skorların aritmetik ortalaması 2,988 olarak tespit edilmiştir. Bu duruma araştırmanın birinci sorusu açısından bakıldığında, kamu hastanelerinde yardımcı sağlık hizmetleri alanında çalışan hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin genel iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

İkinci ve üçüncü araştırma sorusuna ilişkin bulgular ise Tablo-2 ve Tablo-3'te verilmiştir. Araştırma bulgularına göre, 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu ve 4/B sözleşmeli hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($P=0,05$). Ortalamalara değerlere bakıldığında 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu personellerin iş doyumlarının, 4/B sözleşmeli personellerin iş doyumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Doyumlarını Demografik Değişkenlere Göre Analiz Eden Mann-Whitney U Testi (N=250)

Değişkenler		Ortalama rank	Mann-Whitney U	Z	P
İstihdam şekli	Kadrolu	134,00	6757,500	-1,845	,005
	4/B	117,13			
Cinsiyet	Kadın	122,18	5203,000	-1,266	,205
	Erkek	135,58			
Medeni durum	Evli	126,64	5104,000	-1,165	,873
	Bekar	123,40			

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak ortalama değerlere bakıldığında, erkeklerin kadınlara göre ve evlilerin bekarlara göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi grupları ortalamalarına göre, fakülte mezunlarının en yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların İş Doyumlarını Demografik Değişkenlere Göre Analiz Eden Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları (N=250)

Değişkenler		Ortalama rank	X ²	S.D.	P
Yaş	20–24	126,91	21,949	4	,000
	25–29	109,46			
	30–34	128,51			
	35–39	155,76			
	40 ve üzeri	177,65			
Eğitim düzeyi	Meslek L.	116,15	7,250	3	,064
	Sağlık Y.O.	139,06			
	Fakülte	144,93			
	Diğer	115,92			
Kıdem	1–4	116,69	16,875	4	,002
	5–9	109,78			
	10–14	135,76			
	15–19	151,35			
	20 ve üstü	171,32			

Yaş ($P=0,000$) ve kıdem ($P=0,02$) değişkenleri ile iş doyumunu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin yaşı ve işteki kıdem süresi arttıkça iş doyumları anlamlı bir şekilde artmaktadır. İş doyumunun daha genç ve kariyerinin başındaki çalışanlarda daha düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında, 40 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar ile 20 ve üzeri kıdem süresi grubundaki çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılanların iş doyum ölçeğine verdikleri skorların aritmetik ortalaması 2,988 olarak tespit edilmiştir. Kadrolu ve sözleşmeli ayırımı yapılmaksızın, hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin genel iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

657 sayılı DMK'na tabi kadrolu ve 4/B sözleşmeli hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. 657 sayılı DMK'na tabi kadrolu çalışanların genel iş tatmin düzeyleri 3,081 gibi olumlu değerlendirilebilecek bir değer olarak saptanmıştır.

Bunun yanında 4/B sözleşmeli çalışanların genel iş doyum düzeyleri 2,896 gibi düşük iş doyumunu olarak değerlendirilebilecek bir değer olarak saptanmıştır. Söz konusu personel grupları aynı mesleki yeterliliklere ve aynı iş kolunda çalıştıkları halde, kadrolu çalışanlara nazaran 4/B sözleşmeli çalışanlar, başta iş güvenliği olmak üzere terfi, tayin, sosyal yardımlar ve yasal güvenceler bakımından bir takım eksik haklara sahiptirler. Zira iş güvenliği, ücret, sosyal haklar, meslekte ilerleme, yasal güvenceler, vb. örgütsel faktörlerin iş doyumunda belirleyici olduğu bir çok araştırmada ortaya konulmuştur (Lui vd., 2011:51; brief vd., 1976: 496; Chukwurah, 2011: 126; Toker, 2007: 103).

Araştırmada incelenen demografik değişkenlerden kıdem ve yaş değişkenleri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu çerçevede hekim dışı yardımcı sağlık personellerinin yaşları ve işteki çalışma süreleri ilerledikçe iş doyumlarının arttığı ifade edilebilir. Literatürdeki araştırmalar da yaş ve kıdem değişkenleri ile iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğunu göstermekte ve araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Bilge vd., 2007: 37; Faris ve Berg, 2010: 39 ; Lui vd., 2011:51; Toker, 2007: 103;). İlerleyen yaşla birlikte, deneyim nedeniyle uyumun artması iş doyumunu olumlu etkileyebilir. Öte taraftan, kariyerinin başında bulunan genç çalışanların, yükselme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle, iş doyumunsuzluğu yaşama olasılıkları yüksektir.

Araştırmada, kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Literatürde yer alan araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir. Zira cinsiyet değişkeni iş doyumunda bir faktör olmasına rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar bulunmaktadır (Lui vd., 2011:51; Toker, 2007: 103; Chukwurah, 2011: 126; Öztürk ve Deniz, 2008: 584; Rehman ve Vaheed, 2011: 176).

Araştırmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatürde eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmaların yanı sıra (Toker, 2007: 103), iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında ilişki olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu sonuç eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında bir ilişki tespit etmeyen diğer araştırma sonuçlarıyla uyumluluk göstermektedir (Öztürk ve Deniz, 2008: 584; Rehman ve Vaheed, 2011: 176; Lui vd., 2011:51; Bilgiç, 1998: 549-557). Adams ve Bond'un 17 hastanede yaptıkları bir araştırmada da iş doyum ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki saptanmamıştır (Adams ve Bond, 2000: 539).

Yapılan istatistiksel analizde, medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu sonuç diğer bazı araştırma sonuçlarıyla uyumludur (Blegen,1993: 36-41); Toker, 2007: 102). Bilgiç de (1998: 549-557) araştırmasında benzer biçimde, medeni durumun iş tatmini üzerinde etkili olmadığını ortaya koymuştur.

Her ne kadar yukarıdaki sonuçlara ulaşılmışsa da, çalışmanın bazı kısıtları da vardır. Öncelikle çalışma, Van'daki kamu hastaneleri çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir ve seçilen örneklem sayısı kuramsal açıdan yeterli görülse de genelleme yapılacak büyüklükte değildir. Bu nedenle araştırma, daha büyük bir örneklem grubu üzerinde yapılacak başka çalışmalarla desteklenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, A., & Bond, S. (2000). "Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics", **Journal of Advanced Nursing**, 32 (3), 536-543.
- Bassett-Jones, N., & Lloyd, Geoffrey C. (2005). "Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power?", **The Journal Of Management Development**, 24(10), 929-943.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 32, 32-41.
- Bilgiç, R. (1998). "The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers", **The Journal of Psychology**, 132 (5), 549-557.
- Blegen, Mary A. (1992). "Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables", **Nursing Research**, 42(1), 36-41.
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). "Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants", **The Journal of Higher Education**, 80(6), 154-186.
- Brief, A. P. **Attitudes In and Around Organizations**, California: SAGE, 1998.
- Brief, Arthur P., & Aldag, Ramon J. (1976). "The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity", **Academy Of Management Review**, 496-500.

- Brislin, Richard W., Florencio, Kabigting Jr., Macnab, B., Zukis, B., & Worthley, R. (2005). “Evolving Perceptions Of Japanese Workplace Motivation”, **International Journal Of Cross Cultural Management**, 5(1), 87–104.
- Buyukşahin-Sunal, A., Sunal, O., & Yasin, F. (2011). “A Comparison of Workers Employed in Hazardous Jobs in Terms of Job Satisfaction, Perceived Job Risk and Stress: Turkish Jean Sandblasting Workers, Dock Workers, Factory Workers and Miners”, **Soc Indic Res**, 102, 265–273.
- Chen, G., Ployhart, Robert E., Thomas, Helena C., Anderson, N., & Bliese, Paul D. (2011). “The Power Of Momentum: A New Model Of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change And Turnover Intentions”, **Academy of Management Journal**, 54 (1), 159–181.
- Chukwurah, C. C., & Ihejiamaizu, Christina C. (2011). “Assessment of Indices of Job Satisfaction among Nursing Staff in Calabar Metropolis of Cross River State”, **Canadian Social Science**, 7(1), 124–129.
- Cornelißen, T. (2009). “The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data”, **J Happiness Stud**, 0, 367–384
- Cortese, Claudio G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). “Determinants of nurses_ job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support”, **Journal of Nursing Management**, 18, 35–43.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). “İçsel Ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 105–119.
- Ellingson, Jill E., Gruys, Melisa L., & Sackett, Paul R. (1998). “Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees”, **Journal of Applied Psychology**, 83(6), 913–921.
- Fahr, R. (2011). “Job Design and Job Satisfaction – Empirical Evidence for Germany?”, **management revue**, 22(1), 28–46.
- Farager E.B., Cass M., & Cooper C.L. (2005). “The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis”, **Occup Environ Med.**, 62, 105–112.
- Faris, Judith A., & Berg, Laurie R. (2010). “Job satisfaction of advanced practice nurses in the Veterans Health Administration”, **Journal of the American Academy of Nurse Practitioners**, 22, 35–44.
- Ghazi , Safdar R. S., Saqib, S., Gulap, G., & Uzma, S. (2011). “Job Satisfaction Of Head Teachers For The Selected Twenty Dimensions Of Job”, **International Journal Of Academic Research**, 3(1), 652–655.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). “Motivation through the Design of Work: Test of a Theory”, **Organizational Behaviour and Human Performance**, 16, 250–286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). “Work Redesign”. İçinde E. H. Schein & R. Beckhard (Eds.), Addison- Wesley Series: **Organization Development**, Reading, MA.
- Hall, Douglas T., & Gordon, Francine E. (1973). “Career Choices Of Married Women: Effects On Conflict Role Behavior And Satisfaction”, **Journal of Applied Psychology**, 58(1), 42–48.
- Hassell, Kimberly D., Archbold, Carol A., & Stichman Amy J. (2011). “Comparing the workplace experiences of male and female police officers: examining workplace problems, stress, job satisfaction and consideration of career change”, **International Journal of Police Science and Management**, 13(1), 37–53.
- Heim, E. (1991). “Job Stressors and Coping in Health Professions”, **Psychotherapy and Psychosomatics**, 55, 2–4, 90–99.
- Hemingway, H., & Marmot, M. (1999). “Evidence based cardiology: psychosocial factors in the aetiology and prognosis of coronary heart disease: systematic review of prospective cohort studies”, **BMJ.**, 318, 1460–7.
- John, B. M., & John, B. **Industrial/Organizational Psychology**, McGraw Hill, 1992, 116.
- Kalay, F. (2009). “Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumunu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı.
- Kaya, İ. (2007). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(2), 355–372.
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y., & Eun-Jung, C. (2010). “Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey”, **International Journal of Nursing Studies**, 47, 1292–1298.
- Kwong, J., Wang, H., & Clifton, Rodney A. (2010). “Rethinking our assumptions about teachers' job

satisfaction in China and the West”, **Australian Journal of Education**, 54(2), 115–132.

Leonard, Nancy H, Beauvais, Laura L., & Scholl, Richard W. (1999). “*Work Motivation: The Incorporation Of Self-Concept-Based Processes*”, **Human Relations**, 52(8), 969–974.

Liu, Cicely S., Pharm, B., & White, L. (2011). “*Key determinants of hospital pharmacy staff's job satisfaction*”, **Research in Social and Administrative Pharmacy**, 7, 51–63.

Locke, E. A. (1976). “*The Nature and Causes of Job Satisfaction*”. İçinde M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, 1297–1349. Chicago: Rand McNally.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**, Newyork: McGraw-Hill, Inc., 1994.

Luthans, Fred. **Organisational Behaviour**, Boston: Irwin McGraw-Hill, 1998.

Mahaney, Robert C., & Lederer Albert L. (2006). “*The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Rewards For Developers On Information Systems Project Success*”, **Project Management Journal**, 37(4), 42–54.

Malik, N. (2011). “*Study On Job Satisfaction Factors Of Faculty Members At University Of Balochistan*”, **International Journal Of Academic Research**, 3(1), 267–272.

McCormick, E.J., & Ilgen, D.R. **Industrial Psychology**, New Jersey, Prentice Hall, 1980.

Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., & Marmot, M. (2000). “*Predictors of early retirement in British civil servants*”, **Age Ageing**, 29, 529–36.

Miller, Howard E., & Terborg, James R. (1979). “*Job Attitudes of Part-Time and Full-Time Employees*”, **Journal of Applied Psychology**, 64(4), 380–386.

Morris, Michael G., & Venkatesh, V. (2010). “*Job Characteristics And Job Satisfaction: Understanding The Role Of Enterprise Resource Planning System Implementation*”, **MIS Quarterly**, 34(1), 143–161.

Mottaz J. C. (1985). “*The Relative Importance Of Intrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction*”, **The Sociological Quarterly**, 26(3), 365–385.

Natarajan, N. K., & Nagar, D. (2011). “*Induction Age, Training Duration & Job Performance on Organizational Commitment & Job Satisfaction*”, **The Indian Journal of Industrial Relations**, 46(3), 491–497.

Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). “*Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, **Yönetim ve Ekonomi**, 13(1), 39–51.

Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). “*Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, **İlköğretim Online**, 7(3), 578–599, [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>.

Rees, D., & Cooper, C. L. (1992). “*Occupational stress in health service workers in the UK.*”, **Stress Med.**, 8, 79–90.

Rehman, M. S., & Waheed, A. (2011). “*An Empirical Study Of Impact Of Job Satisfaction On Job Performance In The Public Sector Organizations*”, **Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business**, 2(9), 167–181.

Rogelberg, S. G., Allen, J. A., Shanock, L., Scott, C., & Shuffler, M. (2010). “*Employee Satisfaction With Meetings: A Contemporary Facet Of Job Satisfaction*”, **Human Resource Management**, 49(2), 149–172.

Sales, SM., & House, J. (1971). “*Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease*”, **J Chronic Dis.**, 23, 861–73.

Spector, P.E. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, California: SAGE Publications, 1997.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Peşken, Y. (2006). “*Pratisyen bekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri*”, **Genel Tıp Derg.**, 6(1), 9–14.

Şimşek, Şerif., Akgemci, Tahir., & Çelik, Adnan. **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı, 2001.

Tatsuse, T., & Sekine, M. (2011). “*Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study*”, **Environ Health Prev Med**, 16, 133–137.

Toker, B. (2007). “*Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8 (1), 92–107.

Tutar, H. (2007). “*Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, 12(3), 97–120.

Utriainen, K., & Kyngas, H. (2009). “Hospital nurses' job satisfaction: a literature review”, **Journal of Nursing Management**, 17, 1002–1010.

Warr (1999): *Well-being and the workplace*. İçinde D. Kahnemann, E., Diener, & N. Schwarz (Eds.), **Wellbeing: the foundations of hedonic psychology**, New York: Russell Sage Foundation, 392–412.

Yüksel, İ. (t.y.). “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 57(4), 185- 205.