

İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği

[Concept and Evaluation of Job Satisfaction: Developed Job Satisfaction Index]

ÖZET

Bu çalışmada iş doyumu kavramının evrensel olarak kapsamı, iş doyumunu belirleyen neden ve etkiler kuram olarak incelenmiş, iş doyumunun değerlendirilmesinde kullanılan ölçekler tanımlanmıştır. Bireylerin işleriyle ilgili geliştirdikleri olumlu duygu durumu olarak tanımlanan iş doyumunun verimlilik çalışmalarında sıklıkla araştırılması nedeniyle bu durumu tüm yönleriyle değerlendirmek için çeşitli ölçekler kullanılmaktadır. Farklı kültürlerde oluşturulan ölçeklerin ülkemiz çalışanlarının tümünde güvenle uygulanabilmeleri için geliştirilmeleri gereklidir. Bu çalışmanın amacı ülkemiz koşullarına uygun olarak yeniden oluşturulan 'Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği' nin tanıtılmasıdır.

SUMMARY

In this study; the reasons and effects determining job satisfaction were analyzed in a theoretical basis by universally defining the content of job satisfaction concept and scales utilized in the assessment of job satisfaction were described. Job satisfaction is defined as the positive state of mood developed by individuals in relation with their jobs and in order to evaluate this concept which is frequently analyzed in efficiency studies, various scales are used. These scales created in different cultures must be improved so that they can be safely applied to all the employees in our country. The aim of the study is to introduce the 'Developed Job Descriptive Index' which has been reestablished according to the needs of our country.

Hulya Çakmur

Kültür Aile Sağlığı Merkezi,
İZMİR

Anahtar Kelimeler:

İş doyum, Ölçekler,
Geliştirilmiş İş Betimlemesi
Ölçeği.

Key Words:

Job satisfaction, Index,
Developed Job
Descriptive Index.

Sorumlu yazar/

Corresponding author:

Hulya Çakmur
Kültür Aile Sağlığı Merkezi,
İzmir, Türkiye.
hulyacakmur@gmail.com

Sağlık ve verimlilik araştırmalarının sık kullanılan değişkeni olan iş doyum, bireyin işini yaparken algıladığı hoşnutsuzluk duygusu olarak tanımlanmaktadır (1-3). Bu duygu zaman içinde, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirerek geliştirdiği bir durumdur (3,4). Bazı yazarlar iş doyumunu çalışanların işlerine ilişkin, sahip oldukları olumlu yönde tutum ya da kişinin işini değerlendirmesi sonucu eriştiği olumlu duygu durumu olarak tanımlamaktadır (4-7).

Özellikle sanayi devrimini izleyen yıllarda önemi giderek anlaşılan iş doyum kavramı, bireylerin biyo-psiko-sosyal sağlığı ve kurumların verimliliği açısından incelenmesi ve geliştirilmesi gereken bir unsurdur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın tanımına göre iş doyum, işçinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir (2). İş doyum kavramı ilk olarak 1920'li yıllarda oluşmuş, asıl önemi 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Herzberg, Mausner ve Synderman 1959 yılında iş doyum ve doyumsuzluğunun farklı faktörler sonucu oluştuğunu savunmuşlardır (8-12).

Bu araştırmacılara göre iş doyum kişinin işinde kazandığı başarı, elde ettiği saygı gibi unsurlarla; iş

doyumsuzluğu, olumsuz çalışma ortam ve ilişkileri nedeniyle oluşmaktadır. Araştırmacılara göre fizik koşulların düzeltilmesi iş doyumunu artırmadığı gibi, başarı elde edememe ve saygı görememe de doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Bu görüşler, izleyen araştırmalarla incelenmiş, destekleyen ve desteklemeyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle daha sonraları iş doyum; işin birçok yönüne ilişkin sahip olunan olumlu bir tutum olarak ele alınmıştır.

Bu görüşlere ek olarak araştırmacılar iş doyumunun hem içsel (işin kendisi, kişisel gelişim ve başarı için sağladığı olanaklar), hem de dışsal ödüller (ücret, terfi, ilerleme olanağı gibi) tarafından oluşturulan bir kavram olduğunda birleşmektedir (1,2,13-19).

İş doyum, doğrudan yaşam doyumunu etkilemesi nedeniyle bireyler, üretkenlikle ilişkisi nedeniyle de kurumlar açısından önem taşır (11).

Cherniss, tükenmişliği, tüm birimlerin karmaşık bir şekilde ilişkisini içeren bir stress denklemi olarak görmüş ve bunun ilerleyici bir süreç olduğunu belirtmiştir. Robbins iş doyumunu bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlamıştır (1,5).

İş doyumunun nedenlerini ve etkilerini açıklamaya yönelik bazı kuramsal yaklaşımlar vardır. Tarihsel olarak birbirini izleyen bu kuramlar içerik ve süreç kuramları olarak iki grupta incelenebilir (5,7).

İçerik Kuramları, nelerin güdülemeye yol açtığı konusunu incelemiştir.

Bunlar: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Frederick Herzberg'in Çift Etki Kuramı ve Clayton Alderfer'in ERG kuramıdır.

1-Maslow, insanı gereksinme duyan bir varlık olarak tanımlayarak, bireyleri doyum sağlamak üzere davranışta bulunmaya sürükleyen güdülerini üç temel varsayımla açıklamıştır:

-Her davranış, gereksinimleri gidermeye yöneliktir, yalnız giderilmeyen gereksinimler davranış etkiler.

-Gereksinimler temelden (fizyolojik-yeme, barınma), karmaşığa (benlik, başarıma, kendini gerçekleştirme) doğru sıralama gösterir.

-En alt düzeydeki gereksinim giderilince bir sonraki gereksinime geçilir.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, fizyolojik-güvence, sevgi-aidiyet, saygı-kendini gerçekleştirme şeklinde temelden karmaşığa doğru sıralanmaktadır. Maslow bu kuramını doğrudan iş yaşamına uygulamayı düşünmemiştir. Ancak anlaşılabilir oluşu nedeniyle en çok bilinen doyum kuramı olmuştur. Davranışların ana güdüsel ürününü doyum olarak tanımlayan Maslow güdüleme ile verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirmemiştir (2,11,12,23).

2-Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramı'na göre iş doyumunu etkileyen olumlu etmenler; başarıma, ait olma duygusu, sorumluluk alabilme, işinde ilerleme-kendini geliştirme iken, olumsuz etmenler, belirsizlik, maddi yetersizlik ve olumsuz fizik koşullar olarak tanımlanır (2,11,12,23).

Olumlu etmenlere güdü etmenleri ya da güdü gereksinimleri de denilmektedir. Olumsuz etmenler özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilişkili olduğu için hijyen etmenleri olarak adlandırılır.

Güdü etmenleri işin kendi doğası ve sonuçlarıyla ilgilidir. İş doyumuna neden olan etmenler kişinin kendini gerçekleştirme gereksinimini gideren etmenlerdir. Bu kurama göre olumlu (güdü) etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur ancak iş doyumunu sağlamaz.

Öyleyse işte doyumlu olmanın karşıtı işte doyumlu olmamak; işte doyumsuz olmamanın karşıtı da işte doyumlu olmak değildir. Herzberg'in kuramı

önemli katkılarına karşın yöntem hataları (kısıtlı örnek gibi) nedeniyle eleştirilmiştir (11,12,20-23).

3-Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, İngilizce var olma (Existance), aidiyet (Relatedness) ve gelişme (Growht) sözcüklerinin baş harfleri kullanılarak isimlendirilmiştir. Var olma; temel gereksinimleri, aidiyet; sosyal ilişki gereksinimini, gelişme; kişisel gelişim gereksinimidir. ERG Kuramı üç temel varsayımdan oluşur:

-Her düzeydeki gereksinim doyurulunca daha fazlası arzu edilir (gereksinim doyumu).

-Alt düzeydeki gereksinimler daha fazla doyurulunca, daha üst düzeydekilere istek artar (istek güçlenmesi).

-Üst düzeydeki gereksinimler az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur (gereksinim hüsrarı) (2,11,12,23).

Süreç Kuramları daha çok güdüsel sürecin nasıl işlediğini incelemektedir. İki önemli kuram vardır, Wroom'un Beklenti Kuramı ve Porter Lawyer Kuramı.

1-Wroom'un Beklenti Kuramı

Bu kurama göre çalışanı çaba harcamaya iten güç, gelecek hakkında beklentileri ve gelecekte elde edecekleridir. Wroom bireylerin iki koşulda çalıştıklarını belirtmiştir. Bunlar ekonomi ve güdüdür. Burada kişinin çalışmayı çalışmamaya tercih edişi anlaşılmaktadır. Wroom'un kuramı bireyin kazanç beklentisinin yüksek olduğu durumlarda çalışmayı tercih edeceğini vurgulamaktadır (23).

2-Porter - Lawyer Kuramı

Bu kuramda ödüllerin doyuma yol açtığı, performansın ödül ile bağlantılı olduğu varsayımı geçerlidir (23).

Kurama göre iyi performans ödüle yol açar bu da doyum sağlar. Poter ve Lawyer ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırırlar.

İçsel ödüller iş görenin işinde gösterdiği yüksek performans nedeniyle işin kendisince verilir ve üst düzey gereksinimlerin karşılanmasını sağlar.

Dışsal ödüller, örgüt tarafından verilen ve alt düzey gereksinimleri karşılayan ödüllerdir. Bu kuramda bir şeyin ödül sayılabilmesi için ödülü alanın o ödüle olumlu değer vermesi gerekir. Kurama göre performans; kişinin ödüle verdiği değer, çaba, çabanın ödüllendirilmesi, bireyin yetenek ve

özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir (2,12,23).

İş doyumunu belirleyen unsurlar

İş doyumunu belirleyen unsurlar, bireysel ve kurumsaldır (1). Bireyin iş yaşamından beklentileri ve yaşadıklarının uyumlu oluşu doyumlu bir iş yaşamı sağlayıp, verimliliğini artırabilir. Kurumsal nedenlerden kaynaklanan doyumsuzluk duygusu ise bireyin kurumdan uzaklaşmasına ve iş gücü kaybına neden olabilir.

Farklı meslek gruplarının iş doyumunun farklı olduğu saptanmıştır. Bu farklılıklar; mesleki saygınlık, iş üzerindeki denetim, çalışma grubunun bütünleşme düzeyi, mesleki topluluk oluşturma olarak tanımlanan dört temel etmen ile açıklanmıştır.

Bu etmenlerden en önemlisi mesleğin saygınlığıdır. Saygınlık arttığı ölçüde iş doyumunda artmaktadır. Çalışanın kendi işi ve diğerlerinin işi üzerindeki denetiminin artması, yani örgüt içindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu artırmaktadır (1-3).

Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi ise işin, çalışanları birlikte çalışmaya yönlendirme düzeyinin bir türevidir. Bütünleşme düzeyi arttıkça iş doyumunda artmaktadır.

Hackman ve Oldham işin temel yapısıyla ilişkili, içsel unsurları içeren beş faktör belirlemiştir. Bunlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, otonomi ve geri bildirimdir. Bir işin çalışana doyum vermesi için bu özelliklere sahip olması gerektiğini savunmuş ve bu boyutlara yoğunlaşarak bir ölçek geliştirmişlerdir.

Kişilikle ilgili değişkenlerin de iş doyumunu etkileyebileceği, ancak bu etkinin var olan duruma olumlu ya da olumsuz tepki göstermekle sınırlı kaldığı anlaşılmıştır.

Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların nedeni olarak görmekte, diğerleri sonuç ya da bulgu olarak ele almaktadır. Araştırmacılara göre yetersiz iş tasarımı hem iş doyumsuzluğunu hem olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (1,11,19-22).

İş Doyumunun Değerlendirilmesi

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmaların önemli bir bölümü, iş doyumunun ölçülmesi ile ilgilidir. İlk yıllarda çalışanlarla yapılan görüşmeler ve açık uçlu sorularla incelenen bu konu, zamanla bir

tutum ölçümü olarak standart ölçme araçlarıyla incelenmeye başlanmıştır. Bunun başlıca nedeni, iş doyumunun çok boyutlu yapıda oluşudur (2,11).

Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği sınanmış olan bazı ölçekler şunlardır:

- ☐ Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) - (MSQ)
- ☐ İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index) - (JDI)
- ☐ Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- ☐ İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği
- ☐ Kısa Semptom Ölçeği
- ☐ İş Doyumu Ölçeği
- ☐ Sürekli Öfke-Öfke İfadesi Tarzı Ölçekleri
- ☐ İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği
- ☐ Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği

Bu testlerin bir kısmına geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmış olmasına karşın, uygulamada iç tutarlılık katsayılarının düşük olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle ülkemiz çalışanlarına kolay anlaşılabilen ve kısa sürede yanıtlanabilen yeni ölçeklerin geliştirilmesi önemlidir (1-4,23).

Minnesota Doyum Ölçeği

Weiss ve arkadaşları tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçek iş doyumunu toplam 20 boyut üzerinden değerlendirmektedir. İçsel, dışsal ve genel doyum maddelerinden oluşmaktadır.

Genel doyum içsel ve dışsal puanların derecesi ile doğru orantılıdır. Dünyada ve Türkiye’de yaygın olarak kullanılmaktadır. MDÖ ve İBÖ gibi ölçeklerde iş doyumuna ilişkin genel bir puan elde edilmektedir. Ancak genel iş doyumunu hesaplamak için alt boyutlara verilen yanıtlar değerlendirilmektedir (1).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. 22 maddeden oluşmaktadır. Üç faktörlü modeldir. Maslach ve Jackson tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlamaktadır. Maslach’a göre tükenmişliğin en önemli bileşeni duygusal tükenmişliktir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi göstermektedir (14,23,24).

İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği

İşte yaşanan gerginlik ve stresi belirlemek amacıyla, değişik meslek gruplarına verilerek geliştirilmiş, 18 sorudan oluşan 4'lü likert tipi bir öz bildirim ölçeğidir. Revicki ve arkadaşları sağlık alanında çalışanların işe bağlı gerginliklerini ölçmek amacıyla geliştirmişlerdir. Sorular “tamamıyla bana uygun”, “büyük ölçüde bana uygun”, “kısmen bana uygun”, “bana hiç uygun değil” olarak 1 ve 4 puan arasında değerlendirilmektedir (24).

Kısa Semptom Ölçeği

Ruhsal sorunları tarama amacıyla geliştirilmiş 53 maddelik 4'lü likert tipi bir ölçektir. Başka bir ölçekten kısaltılarak türetilmiştir (24).

İş Doyumu Ölçeği

Bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiş, yarım bırakılmış, olumlu ifadelerden oluşan 5 seçenekli 14 maddelik bir ölçektir (24).

Sürekli Öfke ve öfke İfadesi Tarzı Ölçekleri

Spielberger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. “sürekli öfke”, “öfke içte”, “öfke dışa”, ve “öfke kontrol” olmak üzere dört alt ölçeği vardır (4,5-10,14).

İş Betimlemesi Ölçeği

(Job Descriptive Index) Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında oluşturulmuştur. Bu ölçek “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 maddeden oluşmaktadır. Dünyada en fazla kullanılan iş doyumu ölçeğidir. Bunun nedeni kullanım kolaylığı ve yüksek geçerlilik güvenilirlik değerleridir (1,14).

Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği

Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında oluşturulan ‘Job Descriptive Index’ 1997 yılında

Ergin tarafından “İş Betimlemesi Ölçeği” adıyla Türkçe’ye çevrilmiştir (2). Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından alan çalışmalarında kullanılan ölçek 9 boyut ve 54 madde (faktör) olarak düzenlenmiştir (25).

Ölçek bu formuyla Çakmur ve Kılıç (2009) tarafından uzman hekimlerden oluşan örnek grubunda (n=175) çalışılarak geçerlilik güvenilirlik incelemeleri yapılmış 7 boyut 45 faktör yapısıyla ‘Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği’ adı altında yeniden tanımlanmıştır (26).

Yeterli örnek grubunda, geçerlilik, güvenilirlik analizleri yapılan ölçek özgün forma uygun olarak geliştirilmiştir (27,28). Yanıtlanma süresi kişisel bilgileri içeren veri toplama formu ile birlikte ortalama dört dakika olan ölçeğin, boyut başlık ve madde sayıları şöyledir; “kuruma bağlılık ve güven” 15 madde, “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” 6 madde, “fizik ortam ve koşullar” 5 madde, “çatışma çözme” 5 madde, “çalışanların destek ve gelişimi” 6 madde, “iletişim ve işin kişiye katkısı” 6 madde, “ücret” 2 madde.

SONUÇ

İş doyumunu etkileyeceği düşünülen farklı boyutların tümünün değerlendirilmesi, uzun ölçeklerin kullanımını gerektirmektedir. Ülkemizde iş doyumunu değerlendirmek için genellikle farklı kültürlerde oluşturulmuş olan ölçekler kullanılmaktadır.

Bu kültürlere uygun olan ölçekler ülkemiz koşullarına uygulandığında maddelerin anlaşılabilirliği ve yanıt formatları ile ilgili sorunlar yaşanmaktadır. Bu durum ülkemiz çalışanları tarafından kolay algılanıp kısa sürede yanıtlanabilen ölçeklerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır (2,5).

Ekte sunulan; iç tutarlılık katsayıları oldukça yüksek, maddeler arası korelasyonları güçlü, madde sayıları az, yüzey ve yapı geçerlilikleri uygun, ‘Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği’ nin bu gereksinimi karşılayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Ünsal P, Türetgen İ. Bir iş doyumu ölçeği geliştirme çalışması. Yönetim / İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi. 2005; 16(51): 43-55.

2. Ergin C. Bir İş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk psikoloji Dergisi. 1997; 12(39): 25-36.
3. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G. Ankara Onkoloji Hastanesinde çalışanların iş doyumu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2004; 7(3): 295-318.
4. Aksu G, Acuner A, Tabak R. Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2002; 55(4): 271-281.
5. Batıgün A, Şahin N. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-Tipi kişilik ve iş doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi. 2006; 17(1): 32-45.
6. Bovier P, Perneger T. Predictors of work satisfaction among physicians. European Journal of Public Health. 2003; 13: 299-305.
7. Bodur S, Güler S. Sağlık yöneticilerinde iş doyumu. Genel Tıp Dergisi. 1997; 7(1): 12-14.
8. Rosvold E, Bjertness E. Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes?. Scand J Public Health. 2001; 29: 71-75.
9. Westert G, Schellevis F, Bakker D. Monitoring health inequalities through general practice: the second dutch national survey of general practice. European Journal of Public Health. 2005; 1: 59-65.
10. Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey Society of Occupational Medicine. 2002; 52(6): 353-355.
11. Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi. 2000; 11(1): 49-57.
12. Musal B, Elçi Ö, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim. 1995; 10(68): 2-7.
13. Yıldız N, Yolsal N, Ay P. İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doyumu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2003; 66(1): 34-41.
14. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2000; 563(4): 241-250.
15. Türk M, Çakır Ö. Örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. Mesleki sağlık ve güvenlik dergisi. 2006; 37-42.
16. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri. 2001; 4: 113-118.
17. Sibbald B, Bojke C, Gravelle H. National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. BMJ. 2003; 326: 22.
18. Nylenna M, Gulbrandsen P, Forde R. "Unhappy doctors" BMC Health Services Research. 2005; 5: 44.
19. Özaltın H, Kaya S, Cesim D. Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Dergisi. 2002; 44(4): 423-427.
20. Yüksel İ. Hekimlerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2003; 13(1): 261-272.
21. Çetinkanat C. İş doyumu ve tükenmişlik. Eğitim Araştırmaları. 2002; 9: 186-193.
22. Özyurt A. "İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri". Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. 2003.
23. Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish Physicians. Q J Med. 2006; 99: 161-169.
24. Aslan H, Gürkan S, Girginer U. İşe bağlı gerginlik ölçeğinin bir hemşire örnekleminde geçerlik ve güvenilirliği. Psikiyatri Psikoloji Farmakoloji Dergisi. 1996; 4(4): 276-283.
25. Kılıç B, Ergör A, Gürpınar E, Demiral Y. Sağlık ocaklarında çalışan personelin iş doyumu. Sağlık ve Toplum. 2004; 2: 12-20.
26. Çakmur H, Kılıç B. İş betimlemesi ölçeğinin geliştirilmesi. Türkiye Aile Hekimliği Dergisi. 2010; 14(3): 124-131.
27. Şencan H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik 1 Basım. Ankara Seçkin Yayıncılık, 2005, s. 50-420.

TAF Preventive Medicine Bulletin, 2011: 10(6)

28. Özdamar K. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, 5. Baskı, Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2004, s. 345-500, 379-441.