

## **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki**

### **The Relationship Between Work Satisfaction and Socio-Economic Expectations of Physical Education Teachers**

Yusuf CAN

*Erciyes Üniversitesi BESYO Öğretim Üyesi-KAYSERİ*

Fikret SOYER

*Niğde Üniversitesi BESYO Öğretim Üyesi-NİĞDE*

#### **ÖZET**

*Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Alan araştırması niteliğinde olan bu çalışmada, araştırma için geliştirilen sosyo-ekonomik beklenti ölçeği ve Gallup iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, frekans dağılımları, t-test, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ; beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur( $r:0,215^{**}$ ). Ayrıca, cinsiyet ile iş tatmini ve sosyo-ekonomik beklenti düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, bayanların iş tatmin düzeylerinin ve sosyo-ekonomik beklenti düzeylerinin erkeklerle göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir( $P<0,05$ ).*

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Beklenti, Ekonomik Beklenti, İş Tatmini, Beden Eğitimi Öğretmeni

#### **ABSTRACT**

*In this study, relationship between work satisfaction and socio-economic expectations of physical education teachers has been researched. In this study, Gallup work satisfaction survey and socio-economic expectations survey, which has been developed for this study. All data obtained in this study have been evaluated regarding to frequency suquers, t-test, corelation and regression analysis. Acording to the result of the researh, there is a significant positive corelation in the level of 0,01 between work satisfaction and socio-economic expectations ( $r:0,215^{**}$ ). Besides there is a significant diference between famale and male on the work satisfaction and socio-economic expectations , which meas work satisfaction and socio-economic expectations of female have been determined high regarding to male( $P<0,05$ ).*

**Keywords:** Social Expectation, Economic Expectation, Work Satisfaction, Teacher of Physical Education

### SUMMARY

Work satisfaction is defined as individual's appreciation for his/her job or life related to his/her job with a positive or satisfaction emotions (Luthans,1992,s.114). Work satisfaction can also be defined as individual's reaction to his/her job environment (Berry,1992,s.,12). Work satisfaction is generally the most frequent and the most important subject in the field of organizational behavior. (Çetinkanat, 2000, s.9; Luthans,1992, s.114).

Work satisfaction which is one of positive work satisfactions is an attitude which he/she develops against job or job conditions. Work satisfaction is a personal evaluation of job conditions or the results from job. Work satisfaction is an emotional reaction against job condition (Weiss, 2002, s.174).

Work satisfaction is generally determined according to the levels of meeting or exceeding the expectations. For instance, if an individual felt that he/she was rewarded less although he/she worked more than the others, he/she would develop negative behavior against executives and colleagues.

As a result of the studies to determine the factors affecting work satisfaction security, salary, promotion, leadership, management style, work conditions, colleagues, appreciation and work itself have important effects on work satisfaction (Friday,2003, s.429; Crossman, 2003, s.369; Savery, 1996, s.19; Lam, 1995, s.74; Erdil, 2004, s.24).

Although it is not mentioned a have, social-economics expectations of the individual should be thought as an affecting factor on work satisfaction.

This study was performed to compare the social-economics expectations physical training teacher with the levels of work satisfaction.

#### ***Research Model And Hypotesis***

Research model is created to determine the relationships between the factors such as social-economics expectation, salary satisfaction and job satisfaction.

The hypothesis developed within the framework of the model are as follows:

1-) There is a relationship between social economics expectations and work satisfaction of the physical training teachers.

2-) There is a relationship between satisfaction of salary and work satisfaction of the physical training teachers.

3-) There is a relationship between job satisfaction and occupational satisfaction of the physical training teachers.

### ***Research Method***

In this study which is of field research social-economics expectation scale which was developed for the study and Gallup's work satisfaction scale were used (Gallup, 2006). During the preparation process of the survey, the trial survey application was conducted to determine the social-economics expectations of the physical training teachers. As a result of the trial survey application, statements of social. Economics expectations which were found meaningful were recorded as questions of the research survey. Work satisfaction scale consist of 12 questions totally.

The questions were evaluated with a step scale which has five answer from 'I don't agree at all' to 'I agree completely'

The research survey were applied in 38 cities considering the regional distributions. 864 physical training teachers were chosen considering the regional distributions and participated in the research survey.

The cronbach alpha values related to Gallup's work satisfaction scale and social economics expectations question were found to have been 0,87 and 0,74 respectively.

The data obtained in the help of t-test correlation, frequency distribution and regression analysis.

### ***Discussion And Conclusion***

According to the result of the study, 0.01 positive meaningful relation was found between the social. economics expectations and work satisfaction of the physical training teachers. Also , 0.01 positive meaningful relation was found between job and occupational satisfaction levels. However, a meaningful relation was not found between salary satisfaction and work satisfaction levels.

In addition, a meaningful difference was found between genders.It was detected that the levels of work satisfaction of the women are higher than those of the men in the study ( $P<0.05$ ).

When considering the relationship between socials-economics satisfaction salary satisfactions and occupational satisfaction of the phsycal training teachers who are the real subject of the study the salary satisfaction level is not within the relation of regresssion and occupational satisfaction and social economics expectations affected the work satisfaction at 0.137 level. When the beta values of these two factors are examined, it can be said that it is a meaningful relationship.

## **1.GİRİŞ**

İş tatmini “bir bireyin işini yada işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans,1992,s.114). İş tatmini genel anlamıyla “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu “ şeklinde de tanımlanabilir (Berry,1997,s.12). İş tatmini, genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla karşılaşılan bir konudur (Çetinkanat, 2000, s.9; Luthans,1992, s.114).

Pozitif iş tutumlarından biri olan iş tatmini, kişinin iş ve iş şartlarına karşı geliştirdiği bir tutumdur. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret – iş güvenliği gibi) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, iş durumuna duygusal bir tepkidir (Weiss, 2002, s.174).

İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, onlar herhalde işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir.

Smith Kendall ve Hulin, iş doyumunu, işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları olarak beş boyutta ele almışlardır (Luthans, 1992 s.114).

Mangione (1973) iş tatmini ile iş değiştirme arasındaki ilişkinin bireysel değişkenlere göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir (Reitz 1987 s.224).

İş tatmini, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile doğrudan ilişkilidir. İş tatmininin arzu edilen düzeylerde bulunmaması, mesleki tatminsizlik, isteksizlik, psiko-sosyal problemlere neden olacaktır (Soyer 1992, Erdoğan ve ark.1998, Aslankoç ve ark.1999). Mutlu çalışanların, verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda bazı çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Araştırmalar sonunda, çalışan tutumlarının performans üzerindeki etkisinin farkına varılmış ve "mutlu çalışan verimli çalışandır" tanımı genel olarak kabul görmüştür (Saari, Judge, 2004, s.396). Buna karşın, literatür incelendiğinde iş tatmini ile iş performansı arasında zayıf ve tutarsız ilişkiler saptayan araştırmalar da bulunmaktadır.

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Dubrin'in de belirttiği gibi, pek çok psikolog, bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadır (Dubrin 1994 s.93-94). İnsanların güdülenmesi, herhangi bir amaç için insanı harekete geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgütsel kültür, bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini; desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır. Ayrıca, işlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir.

Diğer taraftan, yapılan araştırmalar, iş tatmini ile sağlık arasında bir ilişki olduğunu ve iş tatminsizliğinin, sağlığın bozukluğu ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Locke 1976 s.1297-1349; Jenkins 1971 s.207-217).

Ruh sağlığı ve iş tatminsizliği ilişkilerini ele alan bir araştırmada, iş doyumu ve ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir( Kornhauser ,1965 ).

İş tatmini ile performans arasında olumlu bir ilişki olmasına karşın, son yıllarda yapılan araştırmalara dayanarak, performansın iş doyumunu etkilediğini ileri sürmek daha olanaklı görülmektedir( Johns 1983 s.116-117 ).

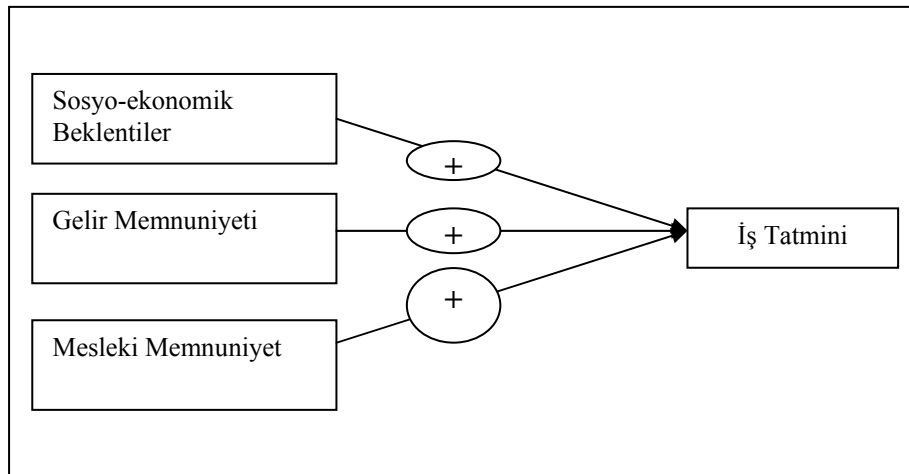
İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır( Friday,2003, s.429; Crossman, 2003, s.369; Savery, 1996, s.19; Lam, 1995, s.74; Erdil, 2004, s.24 ).

Yukarda ifade edilen faktörler arasında yer almamakla birlikte, çalışanların sosyo-ekonomik beklenti düzeylerinin iş tatminini etkileyen bir faktör olarak düşünülmelidir.

Nitekim bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacı ile ele alınmıştır.

## 2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli; beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile sosyo-ekonomik beklenti, gelir memnuniyeti ve mesleki memnuniyet gibi faktörler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Bu model çerçevesinde geliştirilen hipotezler;

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

2. Beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeyi memnuniyeti ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki memnuniyet düzeyleri ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

### **3. Araştırmanın Yöntemi**

Alan araştırması niteliğinde olan bu çalışmada, araştırma için geliştirilen sosyo-ekonomik beklenti ölçeği ve Gallup iş tatmin ölçeği kullanılmıştır (Gallup, 2006). Anketin hazırlanma aşamasında beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentilerinin tespit edilmesi amacıyla deneme anketi uygulaması yapılmış ve bu uygulama sonucunda anlamlı bulunan sosyo-ekonomik beklenti ifadeleri araştırma anketine sına sorusu olarak kaydedilmiştir. İş tatmin ölçeği toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Sorular hiç katılmıyorum(1), tamamen katılıyorum(5) dan oluşan 5 basamaklı ölçekle değerlendirilmiştir. Araştırma anketi Türkiye genelinde bölgesel dağılımları göz önünde tutularak seçilmiş olan 38 ilde uygulanmıştır. Anket uygulamasına, bölgesel dağılımlar dikkate alınarak tesadüfi yöntemle seçilmiş olan 864 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Gallup iş tatmin ölçeğine ilişkin soruların cronbach alfa değeri 0,87, sosyo-ekonomik beklentilere ilişkin soruların cronbach alfa değeri 0,74 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, frekans dağılımları, t-test, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir

#### 4. Bulgular

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Değişkenler		f	%
Yaş Dağılımı	22-27	86	10,0
	28-33	352	40,7
	34-39	258	29,9
	40-45	78	9,0
	46 +	90	10,4
TOPLAM		864	100
Cinsiyet Dağılımı	Bayan	218	25,2
	Erkek	646	74,8
TOPLAM		864	100
Görev Yeri Dağılımı	Köy	16	1,9
	Belde	36	4,2
	İlçe	220	25,5
	İl	588	68,1
	B.Şehir	4	0,5
TOPLAM		864	100
İdari Görev	Evet	96	11,1
	Hayır	768	88,9
TOPLAM		864	100
Gelir Düzeyinden Memnuniyet	Hiç değil	142	16,4
	Değil	244	28,2
	Kararsız	360	41,7
	Memnun	112	13,0
	Çok memnun	6	0,7
TOPLAM		864	100
Hizmet Yılı	1-5	366	42,4
	6-11	312	36,1
	12-16	88	10,2
	17-21	44	5,1
	22-+	54	6,3
TOPLAM		864	100
Ek İş	Evet	234	27,1
	Hayır	630	72,9



Araştırmaya 646 erkek, 218 bayan olmak üzere toplam 864 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş aralığı 28-39(%70,6) arasında yoğunlaşırken, grubun % 78,5 i 1-11 hizmet yılı aralığında bulunmaktadır. Ayrıca araştırma grubunun %44,6'sı gelir düzeyinden memnun olmadıklarını ve % 72,9 u gelir getirici ek bir işte çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Araştırma grubunun % 68,1 i il merkezlerinde görev yapmakta ve ancak % 11,1 i idari görevde bulunmaktadır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

	A.ortalama	S.hata	N
Yaş	31,85	6,39	864
Gelir Düzeyi Memnuniyeti	2,53	0,94	864
Sosyal Çevre Memnuniyeti	2,17	0,77	864
Sosyo-Ekonomik Beklenti	4,08	0,58	864
Hizmet Yılı	7,70	6,15	864
İş Tatmini	3,38	0,60	864

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişki (korelasyon)

Değişkenler		Yaş	Gelir Düzeyi Memnuniyeti	Sosyal Çevre Memnuniyeti	Sosyo-Ekonomik Beklenti	Hizmet Yılı
Yaş	r. Değeri	1,000				
	Anlamlılık	0				
	N	864				
Gelir Düzeyi Memnuniyeti	r. Değeri	-0,046	1,000			
	Anlamlılık	0,175	0			
	N	864	864			
Sosyal Çevre Memnuniyeti	r. Değeri	0,186**	0,098**	1,000		
	Anlamlılık	0,000	0,004	0		
	N	864	864	864		

Sosyo- Ekonomik Beklenti	r. Değeri	0,017	-0,109**	-0,001	1,000	
	Anlamlılık	0,618	0,001	0,980	0	
	N	864	864	864	864	
Hizmet Yılı	r. Değeri	0,907**	-0,054	0,189**	0,015	1,000
	Anlamlılık	0,00	0,114	0,000	0,658	0
	N	864	864	864	864	864
İş Tatmini	r. Değeri	0,135**	0,136**	0,165**	0,215**	0,129**
	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	864	864	864	864	864

Araştırma bulgularına göre, yaş ile bulunulan sosyal çevreden memnuniyet ve iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Gelir düzeyinden memnuniyet ile sosyo-ekonomik beklenti arasında 0,01 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Gelir düzeyinden memnuniyet ile iş tatmini ve sosyal çevreden memnuniyet arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Sosyal çevreden memnuniyet ile hizmet yılı ve iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

İş tatmini ile sosyo-ekonomik beklenti ve hizmet yılı arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Gelir düzeyinden memnuniyet ile hizmet yılı ve yaş dağılımı arasında, yaş dağılımı ile sosyo-ekonomik beklenti düzeyi arasında ise anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre iş tatmini (T-Test)

Değişkenler	N	A.O	SS	T	Anlamlılık
Erkek	646	3,363	0,607	-1,989	0,047
Bayan	218	3,457	0,580		

Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyete göre iş tatmininde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $P<0.05$ ). Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş tatmini bayanlara göre daha düşük düzeydedir.

Tablo 4. Cinsiyete göre sosyo-ekonomik beklenti (T-Test)

Değişkenler	N	A.O	SS	T	Anlamlılık
Erkek	646	4,058	0,619	-2,494	0,013*
Bayan	218	4,173	0,478		

\*= $P<0.05$

Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyete göre sosyo-ekonomik beklentiler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $P<0.05$ ). Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin sosyo-ekonomik beklentileri bayanlara göre daha düşük düzeydedir.

Tablo 5. Ek işte çalışmaya göre sosyo- ekonomik beklenti (T-Test)

Değişkenler	N	A.O	SS	T	Anlamlılık
Evet	226	4,139	0,546	1,545	0,07
Hayır	638	4,069	0,602		

Araştırma sonuçlarına göre, ek bir işte çalışma ile sosyo-ekonomik beklentiler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $P>0.05$ ).

Tablo 6. Ek işte çalışmaya göre iş tatmini (T-Test)

Değişkenler	N	A.O	SH	T	Anlamlılık
Evet	226	3,407	0,633	0,583	0,560
Hayır	638	3,379	0,590		

Araştırma sonuçlarına göre, ek bir işte çalışma ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $P>0.05$ ).

Tablo 7. Regresyon

Model	R	R kare	Düzeltilmiş R kare	Tahmini Standart Hata
1	0,288 <sup>a</sup>	0,083	0,082	0,633
2	0,373 <sup>b</sup>	0,139	0,137	0,614

a. Genel Mesleki Memnuniyet

b. Genel Mesleki Memnuniyet, Sosyo-Ekonomik Beklenti

Araştırma modelinin asıl konusunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri , gelir düzeyi memnuniyetleri ve mesleki memnuniyetleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, gelir düzeyi memnuniyetinin regresyon ilişkisinin dışında kaldığı , mesleki memnuniyet ve sosyo-ekonomik beklentilerin ise iş tatminini 0,137 düzeyinde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu iki faktörün beta değerlerine bakıldığında bu ilişkinin anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre ; beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki memnuniyet düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ancak araştırmanın üçüncü hipotezinde söz edilen gelir düzeyi memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Ayrıca, cinsiyet ile iş tatmini ve sosyo-ekonomik beklenti düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, bayanların iş tatmin düzeylerinin ve sosyo-ekonomik beklenti düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir( $P<0,05$ ).

Araştırma modelinin asıl konusunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri , gelir düzeyi memnuniyetleri ve mesleki memnuniyetleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, gelir düzeyi memnuniyetinin regresyon

ilişkinin dışında kaldığı , mesleki memnuniyet ve sosyo-ekonomik beklentilerin ise iş tatminini 0,137 düzeyinde etkilediği anlaşılmaktadır.Bu iki faktörün beta değerlerine bakıldığında bu ilişkinin anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

### **Kaynaklar**

- Aslankoç,R.,ve Diğerleri.(1999).”Ebe Hemşirelerin Mesleki Sorunları ve Anksiyete İle İlişkisi”5.Ulusal Hemşirelik Kongresi, Erzurum , s.468.
- Berry, L., M. (1997). “Psychology At Work”, Mc Graw Hill Companies Inc., San Francisco, USA.
- Crossman, A., Abau-Zakı, B. (2003). “Job Satisfaction And Eployee Performance Of Lebanese Banking Staff”, Journal Of Managerial Psychology, Vol:18, No:4, s.396.
- Çetinkanat, C. (2000).”Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara, s.9.
- Dublin, A. (1994).”Individual and Organizational Effectiveness”, Pirintice-Hall Inc;London, s.93-94.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., Z., Erat, S.(2004). “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler”, Doğu Üniversitesi Dergisi,cilt.5, No:1, s.24.
- Erdoğan, M., S., Eskiocak, M., Saltık, A. (1998). ”Edirne İl Sağlık Ocaklarında Çalışan Pratisyen Hekimlerin Sağlık Ocağı Hekimliğine İlişkin Değerlendirmeleri, Sağlık ve Toplum” 8.sayı , s.3-10.
- Friday, S., S., Friday, E. (2003). “Racioethnic Perceptions Of Job Characteristics And Job Satisfaction”, Journal Of Management Development, Vol:22, No:5, s.429,430.
- Gallup Organization, (E.T.06.08.2006) Work Satisfaction Survey, [www.mwr.navy.Mil/mwrprgms/training/worksatisfaction.doc](http://www.mwr.navy.Mil/mwrprgms/training/worksatisfaction.doc).
- Jenkins, D., C. (1971). ”Psychology And Social Procruses Of Corner Disease 2”New England Journal Of Medicine, Vol:284, s.207.

- Jons, G. (1983). "Organizational Behavior.Understanding Life And Work," Scott Foresman And Co, Dallas, USA, s.116-117.
- Kornhauger, A. (1965). "Mental Health Of The Industrial Worker, A Detroit Study", New York:John Wiley and Sons.
- Lam, S., K. (1995). "Quality Manegement And Job Satisfaction: An Empirical Study", International Journal Of Quality & Reliability Management", Vol:12, No:4, s.74.
- Locke, E., A. (1976). "Dinature And Causes Of Job Satisfaction",Handbook Ofintustrial And Organizational Psycbology.ed,M.D.dunnette Chicago:R.and McNally, s.1297.
- Luthans, F. (1992). "Organizational Behavior", Sixth Edition, New York:McGraw-Hill.İnc, s.114.
- Reitz, J., H.(1987)."Behavior İn Organizations", İllinois:Richard D. Irwin Inc., s.224.
- Saari, L., Judge, T.(2004). "Employee Attitudes And Job Satisfaction", Human Resorce Management, Vol:43, No:4, s.396.
- Savery,L., K. (1996). "The Congruence Between The Importance Of Job Satisfaction And The Perceived Level Of Achievement", Journal Of Management Development", Vol:15, No:6, s.19.
- Soyer, A. (1992). "Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Personelinin Temel Sorunları" ,TTB yayınları, Ankara.
- Weiss, H., M.(2002). "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations,Beliefs And Affective Experiences", Human Resource Management Reviw, Vol:12, s.174.