ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 103, Nisan 2020, s. 168-176

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.40003>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
4.12.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.04.2020

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet MİMAN

Harran Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği
mmiman@harran.edu.tr

Cemile GENÇ

Harran Üniversitesi, Bilgisayar Mühendisliği
genccemile97@gmail.com

Uğur KAYA

Harran Üniversitesi, Bilgisayar Mühendisliği
ugur.kaya@meb.gov.tr

İŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE BİR SAHA ÇALIŞMASI: ŞANLIURFA MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜKLERİ'NDE BİR UYGULAMA

Öz

Kamuya hizmet veren bir kurumda insan kaynakları ve yönetiminin doğru bir şekilde kullanılmasının, sunulan hizmetin kalitesini ve çalışanların performansını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. Çalışanların iş memnuniyeti onların performanslarını önemli ölçüde etkileyen bir unsurdur. Bu çalışma ile Şanlıurfa Milli Eğitim müdürlüklerinde çalışan kamu personelinin iş memnuniyetleri ve burada en çok katılınan ve en az katılınan maddelere demografik özelliklerin etkileri araştırılmaktadır. Bulgulara göre çalışanlar en fazla işlerinden memnun iken en az personel değişiklikleri hakkında bilgilendirilmektedirler. Evli insanların bekarlara göre, hizmet yılı orta seviyede olanların (4-7 yıl) diğer çalışanlara göre iş memnuniyetlerinin daha yüksek oldukları görülmektedir. Bulgular, iş memnuniyeti artırmaya yönelik politika ve stratejilerin geliştirilmesi için kullanılabilir.

Anahtar kelimeler: iş memnuniyeti, kamu çalışanları, milli eğitim müdürlükleri, Şanlıurfa

A FIELD STUDY ON JOB SATISFACTION: AN APPLICATION IN ŞANLIURFA NATIONAL EDUCATION DIRECTORATES

Abstract

Employees' job satisfaction is a factor that affects the performance of them significantly. Through this study, public personnel's job satisfaction in Şanlıurfa National Education Directorates and effects of their demographic characteristics on the most agreed and the least agreed items about it are investigated. Findings indicate that employees have job satisfaction at most while they are informed about the personnel change the least. Married workers compared to singles one, moderately experienced ones (4-7 years) compared to others are found to have more job satisfaction. Findings can be utilized to develop politics and strategies in order to improve job satisfaction levels of the personnel.

Keywords: job satisfaction, public personnel, national education directorates, Şanlıurfa

1. GİRİŞ

Geçmişten beri insan, hem üretimin hem hizmet faktörlerinin en önemli etkeni olmuştur. Bundan dolayı iş memnuniyeti önemsenerek bir konu haline gelmiştir. İş memnuniyetine önem veren firmaların çalışma ve üretim kapasitesi de doğru orantılı bir şekilde ilerlemeye devam edeceği düşünülmektedir. Uygun çalışma ortamı ve tertibi içerisinde olumlu sonuçlar çıkarılabileceği mümkündür. İş doyumunu bireyin işini veya işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici olarak veya olumlu bir durum olarak değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Çetinkanat, 2000).

Terfinin adil bir biçimde yapılması da önemlidir. Terfiyi daha çok hak eden bir kimse varken, hak etmeyen bir kişinin terfi etmesi huzursuzluk yaratır ve tatmini olumsuz yönde etkiler. Kıdem sırasına göre terfinin geçerli olduğu bir sistemde çalışanlar olumlu yönde etkilenir ve iş memnuniyeti yüksektir, ancak terfisini gösterdiği performans sonucunda alan bir kimsenin memnuniyet düzeyi, kıdeme göre terfi alan bireyden daha yüksektir. Aynı şekilde maaşında %10 artış olan bireyin memnuniyet düzeyi, %20 artış olan bireyden daha düşük olacaktır. Bu nedenle üst düzey yöneticilerde terfi daha yüksek iş memnuniyetine yol açarken, alt düzey çalışanlarda terfi daha düşük iş memnuniyetine yol açar (Pabuccu, 2011).

Hackman ve Oldham (1975), çalışanların işlerinden doyum alabilmeleri için işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik, performans hakkında alınan geri bildirim olmak üzere beş temel özelliğe sahip olması gerektiğini öne sürmüştür. Bu beş özellik çalışanın doyumunun yanı sıra performansının artmasına yardımcı olur. Çalışan memnuniyetini Hackman ve Oldham (1975) çalışanların işinden duyduğu mutluluk şeklinde tanımlarken, Vroom (1964) kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirme-sinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumlar şeklinde tanımlamaktadır. Locke iş memnuniyetini; iş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği şeklinde iki farklı şekilde tanımlamaktadır. İş memnuniyeti bir işin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan hoş duygusal durumdur. İş memnuniyetsizliği ise, bir işin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoş olmayan duygusal durumdur (Locke, 1968). Bingöl'e göre iş memnuniyeti işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla çalışmanın ve eser meydana getirmenin sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Bingöl, 1996).

Ergonomi çalışanın verimliliğini artırmak, esenlik ve kişisel güvenliğini sağlamak ve bununla birlikte iş memnuniyet düzeyini artırmakla da ilgilenen bir bilim dalıdır. Bu da direk ya da dolaylı olarak çalışan verimliliğini etkilemektedir (Shikdara, 2004). Ergonomi esas olarak insan kullanımına yönelik tasarım, çalışma ve yaşama koşullarının optimal hale getirilmesini amaçlayan uygulamalar bütünüdür. Ergonomi iş, ürün tasarımı, ev yaşamı ve dinlenme dönemi etkinlikleri ve bunlara yönelik üretimle ilgili olarak çevre ile kişinin etkileşimi olarak da tanımlanabilmektedir (Kaya, Güzel ve Çubukçu, 2011).

Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler örgüt içi politika ve uygulamalardan da etkilenir. Bu ilişkilerin niteliğinin belirlenmesinde özellikle amirlerin rolü büyüktür. Bir amirin çalışanlar arasında ayrımcılık yapması, iş yükü dağılımı, terfi, performans değerlemeleri gibi uygulamalarda adil davranmaması çalışanlar arasındaki ilişkinin bozulmasına ve birbirlerine güvensizlik duymalarına yol açabilir (Telman ve Ünsal, 2004).

İnsana yönelik çalışmalarda sıklıkla tercih edilen kolayda (uygun) örnekleme ile gerçekleştirilmiştir (Monette V.D.,1990). Toplamda 400 çalışan olduğu düşünüldüğünde bu küçük evren için %20'lik bir örneklem uygun görülebileceğinden çalışmadaki 91 kişi yeterli görülebilir (Özen ve Gül,2007).

2. YÖNTEM

Çalışma keşfedici ve açıklayıcı nitelikte olup, ilişkisel tarama ile modellenmiş, insana yönelik çalışmalarda sıklıkla tercih edilen (Monette vd., 1990) uygun örnekleme ile belirlenen 91 katılımcı ile Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlükleri'nde uygulanmıştır. Müdürlüklerde yaklaşık 400 kişinin çalışmakta olup, betimsel araştırmalar için, evrenin %10'unu oluşturan bir örneklem, ilişki varlığı için en az %30 boyutunda bir örneklem yeterli görüldüğünden (Özen ve Gül, 2007) seçilen örneklem boyutunun uygun olduğu görülmektedir.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde çalışma grubunun demografik özelliklerle ilgili 5-li likert tipi sorulara verilen cevapların frekans dağılımlarından oluşan madde analizleri betimsel olarak verilirken, üzerinde en çok katılana ifade ile en az katılana ifadelerine verilen cevapların dağılımına demografik özelliklerin etkileri Ki-Kare testi ile incelenmektedir.

Tablo 1. Kişisel Demografik Faktörlerin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	22	24.2	24.2
	Erkek	69	75.8	100.0
Yaş	30-altı	24	26.4	26.4
	31-40	39	42.9	69.2
	41-50	17	18.7	87.9
	51-üzeri	11	12.1	100.0
Görev	Hizmetli	5	5.5	5.5
	Memur	63	69.2	74.7
	Teknik Personel	13	14.3	89.0
	Yönetici	10	11	100.0

AylıkGelir	1-3500 TL	26	28.6	28.6
	3501-4000 TL	27	29.7	58.2
	4001-4500 TL	17	18.7	76.9
	4501-5000 TL	10	11.0	87.9
	5001 TL-üzeri	11	12.1	100.0
ÖğrenimDurumu	Lise-altı	30	33.0	33.0
	Ön lisans	21	23.1	59.0
	Lisans	36	39.6	95.6
	Yüksek Lisans	4	4.4	100.0
MedeniHal	Evli	70	76.9	76.9
	Bekar	21	23.1	100.0
Çocuk Sayısı	0	27	29.7	29.7
	1	20	22.0	51.6
	2	20	22.0	73.6
	3-üzeri	24	26.4	100.0
HizmetSüresi	0-3 yıl	22	24.2	24.2
	4-7 yıl	26	28.6	52.7
	8-11 yıl	11	12.1	64.8
	12-15 yıl	10	11.0	75.8
	16 yıl-üzeri	22	24.2	100.0
MeslekSeçim	Kendi isteğim-	42	46.2	46.2
	Prestij-Aileİsteği	4	4.4	50.5
	Ekonomik	20	22.0	72.5
	Mecburiyet	16	17.6	90.1
	Diğer	9	9.9	100.0

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların çoğu erkek (%75.8), 31-40 yaş aralığında (%42.9), aylık geliri 3501TL ile 4000TL arasında olan (%29.7), lisans mezunu (%39.6), evli (%76.9) ve çocuk sahibi olmayan (%29.7), 4 yıl ile 7 yıl arasında hizmeti bulunan (%28.6), kendi isteği ve ilgisi ile mesleğini seçmiş(%46.2) memur olarak görev yapan (%69.2) çalışanlardan oluşmaktadır.

Şanlıurfa seçilmiş Milli Eğitim Müdürlükleri'nde kolayda örnekleme ile gönüllülük esasına göre belirlenmiş 91 katılımcı yöneltilen 5-li Likert tipi (5:Kesinlikle Katılmıyorum, 4:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 2:Katılıyorum, 1:Kesinlikle Katılıyorum) 28 madde Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Araştırma, Eğitim ve Öğretim Maddeleri

Madde No	Açıklaması
M1	Yaptığım işten memnunum
M2	Yaptığım iş beceri ve yeteneklerime uygun değildir
M3	Çalıştığım kurum bana toplumda saygınlık hissi verir
M4	Bu kurumda çalışmayı başkalarına öneririm.
M5	Başka bir kurumda çalışmayı bu kurumda çalışmaya tercih ederim
M6	Çalıştığım kurumun başarıları takdir edildiğinde motive olurum.
M7	Çalıştığım kurumdaki ayrılırsam daha iyi iş bulamayacağımı düşünüyorum
M8	Yaptığım işin karşılığı olan maaşı/ücreti alıyorum
M9	Çalıştığım kurumda adaletli bir ücretlendirme sistemi bulunduğunu düşünüy-
M10	Çalıştığım kurumun sağladığı sosyal imkanlardan memnunum
M11	İzin haklarımı kullanırken sorun yaşamıyorum
M12	Çalıştığım pozisyonun emeklilik haklarından memnunum
M13	Çalıştığım kurumda açık bir kariyer planlaması vardır
M14	Çalıştığım kurumun bana sunduğu kariyer fırsatlarının yetersiz olduğunu
M15	Çalıştığım kurumda terfi ve atamalar liyakate göre yapılır
M16	Çalıştığım kurumdaki iletişimden memnunum
M17	Kurum içinde kişilerarası anlaşmazlıklar adil bir şekilde çözülür
M18	Amirlerim benimle ilgili değişikliklerle bana önceden bilgi verir
M19	İşyerimin fiziki çalışma koşullarından memnunum
M20	Çalıştığım kurumda engelli personel için fiziki şartlar elverişlidir
M21	İş ve sosyal yaşamın arasındaki dengeden memnunum
M22	İş yükümün ağır olduğunu düşünüyorum
M23	Çalıştığım birimde işler dengeli ve adil bir şekilde dağıtılır
M24	Çalıştığım kurumda kararlar şeffaf bir şekilde alınır
M25	Çalıştığım kurumda sağlıklı işleyen bir denetim sistemi vardır
M26	Çalıştığım kurumda personel değişiklikler hakkında bilgilendirilir
M27	Çalıştığım kurumda değişiklikler plan doğrultusunda ilerler
M28	Çalıştığım kurumda yapılan değişiklikler kurum performansını olumlu etki-

Tablo 3’de belirtilen millî eğitimde çalışanların çalışma memnuniyetlerine yönelik 5-li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Kesinlikle Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum) 28 ifadeye verilen cevapların dağılımları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Madde Analizleri

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
M1	4	4.4	4	4.4	9	9.9	44	48.4	30	33.0	4.011	1.005
M2	39	42.9	22	24.2	11	12.1	11	12.1	8	8.8	2.197	1.343
M3	7	7.7	2	2.2	21	23.1	39	42.9	22	24.2	3.736	1.093
M4	13	14.3	5	5.5	21	23.1	29	31.9	23	25.3	3.483	1.319
M5	22	24.2	15	16.5	28	30.8	14	15.4	12	13.2	2.769	1.333
M6	9	9.9	2	2.2	14	15.4	29	31.9	37	40.7	3.912	1.244
M7	22	24.2	17	18.7	23	25.3	14	15.4	15	16.5	2.813	1.397
M8	19	20.9	22	24.2	17	18.7	21	23.1	12	13.2	2.835	1.352
M9	33	36.3	27	29.7	15	16.5	9	9.9	7	7.7	2.230	1.256
M10	32	35.2	21	23.1	16	17.6	17	18.7	5	5.5	2.362	1.286
M11	12	13.2	10	11.0	17	18.7	28	30.8	24	26.4	3.461	1.344
M12	23	25.3	18	19.8	31	34.1	14	15.4	5	5.5	2.560	1.185
M13	25	27.5	19	20.9	28	30.8	16	17.6	3	3.3	2.483	1.167
M14	18	19.8	17	18.7	16	17.6	19	20.9	21	23.1	3.087	1.457
M15	31	34.1	14	15.4	22	24.2	15	16.5	9	9.9	2.527	1.369
M16	13	14.3	16	17.6	20	22.0	31	34.1	11	12.1	3.120	1.254
M17	22	24.2	13	14.3	21	23.1	26	28.6	9	9.9	2.857	1.338
M18	31	34.1	18	19.8	16	17.6	20	22.0	6	6.6	2.472	1.336
M19	6	6.6	8	8.8	10	11.0	40	44.0	27	29.7	3.813	1.153
M20	7	7.7	9	9.9	12	13.2	36	39.6	27	29.7	3.736	1.209
M21	12	13.2	15	16.5	28	30.8	23	25.3	13	14.3	3.109	1.233
M22	13	14.3	24	26.4	24	26.4	13	14.3	17	18.7	2.967	1.320
M23	17	18.7	18	19.8	18	19.8	28	30.8	10	11.0	2.956	1.307
M24	29	31.9	18	19.8	23	25.3	15	16.5	6	6.6	2.461	1.276
M25	22	24.2	25	27.5	25	27.5	13	14.3	6	6.6	2.516	1.195
M26	39	42.9	24	26.4	8	8.8	15	16.5	5	5.5	2.153	1.290
M27	30	33.0	24	26.4	22	24.2	12	13.2	3	3.3	2.274	1.155
M28	32	35.2	20	22.0	19	20.9	11	12.1	9	9.9	2.395	1.340

Tablo 3'e göre milli eğitim bakanlığında çalışan personelin iş memnuniyeti ile ilgili üzerinde en çok katıldıkları ifade M1 ("Yaptığım işten memnunum", $\bar{X} = 4.011, SS = 1.005$) en az katıldıkları ifade M26 ("Çalıştığım kurumda personel değişiklikler hakkında bilgilendirilir", $\bar{X} = 2.153, SS = 1.290$) olduğu görülmektedir. Bu ifadelere demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, görev, aylık gelir, öğrenim durumu, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, meslek seçimi) Ki-Kare testleri ile incelenmiş sonuçlar Tablo 4'te p-değeri olarak gösterilmektedir.

Tablo 4. Demografik Özelliklerin M1 ve M26'ya Etkileri: p-Değerleri

Demografik Özellikler	Maddeler	
	M1	M26
Cinsiyet	0.053 ^b	0.913 ^b
Yaş	0.428 ^b	0.273 ^b
Görev	0.096 ^b	0.243 ^b
AylıkGelir	0.329 ^b	0.112 ^b
ÖğrenimDurumu	0.517 ^b	0.280 ^b
MedeniHal	0.031 ^{b*}	0.162 ^b
ÇocukSayısı	0.167 ^b	0.246 ^b
HizmetSüresi	0.000 ^{b*}	0.112 ^b
MeslekSeçim	0.167 ^b	0.629 ^b

*:p<0.05, faktör etkili

a:Pearson Ki-Kare testi ile elde edilmiş

b:Fisher Kesin Ki-Kare testi ile elde edilmiş

Tablo 4'e göre etkisi araştırılan demografik özelliklerden medeni hal ve hizmet süresi çalışanın iş memnuniyetine 0.05 hata seviyesinde etkili oldukları görülürken, personel değişiklikleri hakkındaki görüşlere hiçbir demografik özellik etkili bulunmamıştır. Anlamlı ilişkilerin detayları sırasıyla Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 5. Medeni Hal'in M1'e Etkisi

MedeniHal * 1. Yaptığım işten memnunum

	1. Yaptığım işten memnunum					Toplam
	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	
	Katılmıyorum				Katılıyorum	
MedeniHalEvli Sayı	4	3	3	35	25	70
%	5,7%	4,3%	4,3%	50,0%	35,7%	100,0%
BekarSayı	0	1	6	9	5	21
%	0,0%	4,8%	28,6%	42,9%	23,8%	100,0%
Toplam Sayı	4	4	9	44	30	91
%	4,4%	4,4%	9,9%	48,4%	33,0%	100,0%

Tablo 5'e göre Evli olanların iş memnuniyeti (katılıyorum +kesinlikle katılıyorum) bekarlara göre daha yüksek orandadır (sırasıyla %85.7 ve %66.7) Bu durum evli insanların daha düzenli bir yaşam beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 6. Hizmet Süresi'nin M1'e Etkisi

		1. Yaptığım işten memnunum					Toplam
		Kesinlikle				Kesinlikle	
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum	
HizmetSüresi 0-3	Sayı	0	3	5	5	9	22
	yıl %	0,0%	13,6%	22,7%	22,7%	40,9%	100,0%
	4-7 Sayı	0	0	3	17	6	26
	yıl %	0,0%	0,0%	11,5%	65,4%	23,1%	100,0%
	8-11 Sayı	0	1	0	7	3	11
	yıl %	0,0%	9,1%	0,0%	63,6%	27,3%	100,0%
	12-15 Sayı	4	0	1	3	2	10
	yıl %	40,0%	0,0%	10,0%	30,0%	20,0%	100,0%
	16-20 Sayı	0	0	0	12	10	22
	yıl- % üzeri	0,0%	0,0%	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
	Toplam Sayı	4	4	9	44	30	91
	%	4,4%	4,4%	9,9%	48,4%	33,0%	100,0%

Tablo 6'ya göre iş memnuniyeti (katılıyorum+kesinlikle katılıyorum) hizmet süresi orta seviyelerde olanlarda (4-7 yıl) en yüksek oranda (%88.5) görülmektedir. Bu da ilk başlarda mesleğe alışma sonrada meslekten sıkılmadan kaynaklanıyor olabilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Şanlıurfa Millî Eğitim Müdürlükleri çalışanların iş memnuniyetlerini ortaya koymak üzere kolayda örnekleme ile seçilen 91 kişiyle gerçekleştirilmiş olup, bulgular çalışanların en çok genel olarak işlerinden memnun olduklarını en az ise personel değişiklikleri hakkında bilgilendirildiklerini göstermektedir. Çalışanların evli ve orta seviyede iş tecrübesi olması onların iş memnuniyetlerini de artırmaktadır.

Buna göre çalışanların iyi bir aile yaşantısı olması, ve işleriyle ilgili motivasyona sahip olmaları onların işlerinden duydukları genel memnuniyeti olumlu yönde etkilemekte olup bu hususlarda onlara destek olacak politikaların ve stratejilerin geliştirmesi iş performanslarını da olumlu etkileyebilecektir.

Çalışma diğer müdürlüklerde ve illerde uygulanarak karşılaştırmalı sonuçları elde etmek için genişletilebilir, ve daha genel stratejilerin oluşturulması için bulgular kaynak oluşturabilir.

KAYNAKLAR

- Bingöl, D. (1996). Personel Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul
- Çetinkanat, Canan, (2000), Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Hackman, J.R., Oldman, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey, Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.
- Kaya, M. D., Güzel, D., Çubukçu, B. (2011). Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2), 51-60.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives, Organizational Behavior & Human Performance, 3, 157-189.
- Monetle, D. R., Sullivan, T.J., and DeJong, C. R., (1990), “Applied Social Research”, Harcourt Broce Jovanovich, Inc, New York
- Özen, Yener ve Gül, A. (2007), “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örneklem Sorunu”, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 7: 394-422
- Pabuccu, B. (2011). Doğu Anadolu Bölgesinde Vergi İdaresinde Çalışan Personelin İş Ortamındaki Memnuniyetinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 43, Isparta.
- Parmaksız, Ayşegül; Ersöz, Taner; Özseven, Turgut; Ersöz, Filiz; (2014), “Çalışanların İş Memnuniyeti, İş Stresi ve Ergonomik Koşullarının Değerlendirilmesi”, Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi, 8; 82-99
- Shikdara, A., Sawaqed N. (2004). Ergonomics, and occupational health and safety in the oil industry: a managers' response, Computers & Industrial Engineering, 47, 223–232
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, 14-28, İstanbul
- Vroom, V. H. (1964). “Work and motivation”, San Francisco, CA: Jossey-Bass