

Dil ve Konuşma Terapistlerinin Mesleki Doyumlarının Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma

An Examination of Speech and Language Therapists' Job Satisfaction in the Context of Herzberg's Two-Factor Theory: A Descriptive Study

Betül ÖZSOY TANRIKULU^a

^aNişantaşı Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET Amaç: Dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyum düzeylerinin yaş, çalışma süresi ve belirlenen hijyen faktörleri (gelir, vaka/iş yükü, işveren tutumu, diğer çalışanlarla ilişkiler, terapi odalarının fiziksel koşulları, araç-gereç ve materyal olanaklar) açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. **Gereç ve Yöntemler:** Çalışmaya alanda en az 1 yıldır çalışmakta olan 114 dil ve konuşma terapisti katılmıştır. Mesleki doyumla ilgili olabileceği düşünülen gelir, vaka/iş yükü, işveren tutumu, diğer çalışanlarla ilişkiler, terapi odalarının fiziksel koşulları, araç-gereç ve materyal olanakları gibi hijyen faktörlerine ilişkin bilgi toplamak için hazırlanan "Bilgi Formu"; dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyum düzeylerini ölçmek için ise "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. **Bulgular:** Çalışmaya katılan dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyumlarının yaş, çalışma süresi, gelir ve diğer çalışanlarla ilişkilerden memnun olma durumuna göre farklılaşmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte vaka/iş yükü, işveren tutumu, terapi odalarının fiziksel koşulları, araç-gereç ve materyal olanakları gibi dışsal faktörlerden memnun olan dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyum düzeylerinin memnun olmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. **Sonuç:** Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'nda "hijyen faktörleri" olarak adlandırdığı dışsal faktörlerden vaka/iş yükü, işveren tutumu, terapi odalarının fiziksel koşulları, araç-gereç ve materyal olanakları, dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyumları üzerinde etkili görünmektedir. Olumlu işveren tutumlarının, vaka yükü ve terapi odalarının fiziksel koşulları ilgili yapılacak düzenlemelerin ve gerekli araç-gereç olanaklarının sağlanmasının terapistlerin mesleki doyumlarını artıracığı düşünülmektedir. İleride yapılacak çalışmalar için farklı çalışma ortamlarındaki dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyumlarının karşılaştırılması ve daha çok sayıda dil ve konuşma terapisti ile görüşmeler yapılarak niteliksel verilerin toplanması önerilebilir.

ABSTRACT Objective: The aim of this study was to examine whether there are any differences in speech and language therapists' job satisfaction levels according to their age, length of employment, and specific hygiene factors (salary, workload/caseload size, employer attitude, relationships with other employees, physical conditions of therapy rooms, equipment, and material facilities). **Material and Methods:** 114 speech and language therapists who have been working in the field for at least 1 year participated in this study. The "Information Form" was designed to collect data on hygiene factors such as salary, case/workload, employer attitude, relationships with other employees, physical conditions of therapy rooms, and equipment and material facilities assumed to be connected to job satisfaction; the "Job Satisfaction Scale" was used to measure job satisfaction levels of speech and language therapists. **Results:** The job satisfaction of the speech and language therapists who participated in the study did not differ by age and length of employment. However, it was found that speech and language therapists who were satisfied with external factors such as case/workload, employer attitudes, physical conditions of therapy rooms, equipment, and material facilities had significantly higher job satisfaction levels than those who were not satisfied. **Conclusion:** Case/workload, employer attitude and physical conditions and opportunities related to the workplace, which are among the factors that Herzberg calls "hygiene factors" in the Two Factor Theory, appear to have an impact on speech and language therapists' job satisfaction. Positive employer attitudes, fair case loads, proper therapy rooms, and adequate equipment may increase their job satisfaction. For future studies it may be recommended to evaluate speech and language therapists' job satisfaction in different working environments and interview more of speech and language therapists to collect qualitative data.

Anahtar Kelimeler: Mesleki doyum; dil ve konuşma terapistleri; Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Keywords: Job satisfaction; speech and language pathologists; Herzberg's Two Factor Theory

Correspondence: Betül ÖZSOY TANRIKULU

Nişantaşı Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü, İstanbul, Türkiye

E-mail: betul.ozsoytanrikulu@nisantasi.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences.

Received: 26 Jan 2023

Received in revised form: 26 Apr 2023

Accepted: 01 Jun 2023

Available online: 05 Jun 2023

2536-4391 / Copyright © 2023 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Dil ve konuşma terapistleri (DKT); iletişim, dil, konuşma, ses ve yutma ile ilgili bozuklukların değerlendirilmesi, tanınması, sağaltımı ve önlenmesinde yetkin olan sağlık meslek elemanıdır. İnsanlarla birebir etkileşim hâlinde, onlara gerekli müdahaleyi yaparak, yaşam kalitesini artırmayı hedefleyen böyle bir meslekte; bu görevi yerine getirebilmek, yapılan işten doyum sağlanmasıyla yakından ilişkilidir. Bu da kişinin psikososyal ihtiyaçlarının karşılanması ve yapılan mesleki faaliyetten haz alınmasıyla mümkündür.

Mesleki doyuma (iş doyumu) ilişkin farklı tanımlamalar yapılmıştır. Hansen, iş doyumunun çalışanlarla iş arasındaki etkileşimden kaynaklandığını; çalışanların ihtiyaçlarının karşılanma derecesinin memnuniyeti belirlediğini ifade etmiştir. Çalışanın işle olan etkileşiminin sadece iş hakkındaki duygularını değil, iş davranışını da etkilediğini belirtmiştir.¹ Bu tanımlama mesleki doyumun performansla ilişkisini işaret etmesi açısından önemlidir. Locke ise iş doyumunu, “kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır.²

Mesleki doyum, alt boyutları olan karmaşık bir kavramdır. Bu alt boyutları ve bunlar arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan çok sayıda kuram bulunmaktadır. Mesleki doyum hangi faktörlerin oluşturduğunu ve etkilediğini açıklamaya çalışan kuramlardan Herzberg’in “Çift Faktör Kuramı”, birçok araştırmacı tarafından rehabilitasyon profesyonelleri için kullanılan en etkili ihtiyaç-tatmin modeli olarak belirtilmiştir.^{3,4} Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarsisiyle yakından ilişkili olan kuram, bireylerin işlerinde nasıl motive olduklarıyla ilgilidir. Kuram, iş yerindeki faktörlerin iki kategoride incelendiğini öne sürer: hijyen faktörleri ve motivasyon faktörleri.⁵

Hijyen faktörleri (dışsal faktörler); iş yerindeki ortam, çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği, yönetim tarzı gibi temel gereksinimleri ifade eder. Bu faktörler, iş tatminini doğrudan etkilemez ancak eksikliği durumunda tatminsizlik yaratır. Örneğin çalışanlar zamanında ve yeterince ödüllendirilmedikleri zaman, mutsuz ve tatminsiz hissedebilirler. Motivasyon faktörleri (içsel faktörler) ise işin kendisinden kaynaklanan faktörlerdir. Bu faktörler arasında özerklik,

sorumluluk, tanınma, başarı, ilerleme ve işin kendisi yer alır. Bunlar çalışanları motive eder ve iş tatmini yaratır; çünkü temelde bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin ederler. Motivasyon faktörleri çalışanın motivasyonunu ve tatminini doğrudan etkilerken; hijyen faktörleri iş memnuniyetsizliğini azaltmakla ilişkilidir. Herzberg, motivasyon faktörlerinin varlığı durumunda çalışanların işlerine daha bağlı olduklarını ve daha yüksek bir iş tatminine sahip olduklarını öne sürmüştür. Hijyen faktörleri eksik olduğunda ise çalışanların tatminsizliği artar ancak bu faktörlerin varlığı, iş tatmini seviyesini artırmaz. Yani hijyen faktörlerinin varlığı, iş tatmini için gerekli ama yeterli değildir.⁵⁻¹⁰ Örneğin çalışan maaşından ve iş güvenliğinden memnun olabilir, ancak ilerleme ve başarı fırsatlarından yoksun olduğu için işinde tatminsizlik hissedebilir. Öte yandan bir çalışan, kişisel gelişim fırsatıyla oldukça motive olabilir, ancak adil bir ücret almazsa veya kötü çalışma koşullarına sahipse tatminsizlik hissedebilir.

Çift faktör kuramı mesleki doyumunu açıklamak için faydalı bir çerçeve sunsa da sosyokültürel yapıları, bireysel farklılıkları ve farklı meslekleri dikkate almaması nedeniyle eleştirilmektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde bireylerin temel ihtiyaçlarının tatmini öncelikli olduğu için hijyen faktörlerinin daha önemli olduğu öne sürülmektedir.¹⁰

Türkiye’de dil ve konuşma terapistliği; gelişmekte olan ve diğer sağlık mesleklerine göre daha az sayıda meslek elemanına sahip bir alandır. Son yıllarda devlet desteğiyle birlikte dil ve konuşma patolojisine olan talebin artması, sayıca az DKT’nin vaka yüklerinin artmasını da beraberinde getirmekte; iş tatmininin araştırılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmasına yol açmaktadır. Alan yazına bakıldığında da DKT gibi özel popülasyonlar ve engelli bireylerle çalışan profesyonellerin düşük iş tatmini ve tükenmişlik açısından yüksek risk altında olduğu ortaya konmuştur.¹¹ DKT’nin vaka yükü, yeterli dinlenme aralarının olmaması ve zaman baskısı altında çalışmaları gibi sebeplerle iş streslerinin yüksek olduğu bildirilmiştir.¹²

DKT’nin meslek hakkındaki görüşlerine ilişkin yapılan bir çalışmada terapistler meslekleriyle ilgili memnun oldukları yönleri; işin çeşitliliği, danışan-

larla etkileşim, esneklik, eğitim-destek sağlama, profesyoneller arası iş birliği, insanlara yardım etme ve onlarda fark yaratma, öğrenme ve bilgilerini genişletme olarak bildirmişlerdir. Vaka yükünün çok olması, zaman baskısı, sınırlı etkinlik, saygı ve özerklik eksikliğine meslekle ilgili memnun olunmayan yönler olarak belirtilmiştir.¹³ Bu çalışma DKT'nin mesleki doyumlarını etkileyebilecek faktörler hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır.

Alanyazında DKT'nin iş tatmini ile meslekteki çalışma süresi arasındaki ilişkiye dair bulgular değişkenlik göstermektedir. Bazı araştırmalarda yaş ve çalışma süresi DKT'nin iş tatminiyle ilişkili bulunurken; bir başka çalışmada çalışma süresi ile genel iş tatmini arasında ilişki saptanamamıştır.¹⁴⁻¹⁷ Yirmi beş yıl deneyimli DKT ile yürütülen bir diğer çalışmada, terapistlerin çoğu konularından memnun olduklarını ve alandan ayrılmayı düşünmediklerini bildirmişlerdir. Ancak kariyerlerine yeniden başlayacak olsalar, yarısından fazlası başka bir meslek seçeceklerini belirtmişlerdir.¹⁸

Çalışmalar vaka yükü ile DKT'nin iş doyumunda anlamlı negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.^{11,15,16,19-22} Aşırı iş/vaka yüklerinin ve profesyonel destek eksikliğinin DKT'de tatmin eksikliği, stres ve tükenmişlikte bir artışla ilişkili olduğuna dair tutarlı kanıtlar bulunmuştur.²¹ Ek olarak; iş özerkliği, ilişki çatışmaları, örgütsel sistem, yetersiz ücretlendirme ve iş yeri kültürü alanlarında stres arttıkça hizmet bağlılığı ve hizmete yönelik gönüllü davranışın azaldığı gösterilmiştir.¹² Ayrıca bazı araştırmalarda profesyonel destek eksikliği, iş arkadaşlarından memnuniyet ve düşük gelir faktörlerinin yüksek tükenmişlik oranlarına ve düşük iş tatminine katkıda bulunduğu gösterilmiştir.^{11,14} Bu bulgular, Herzberg'in tanımladığı hijyen faktörlerinin, karşılanmadığında iş tatminsizliğine yol açtığı yönündeki sayıltıyı destekler niteliktedir.

DKT'yle yapılmış çalışmalarda hijyen faktörlerinden biri olan gelir, iş doyumunda etkili bulunmuştur. Bulgular, algılanan orantısız maaş ile iş tatminsizliği ve stres/tükenmişlik arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir.^{19,23}

Türkiye'de 215 DKT ile yapılmış bir araştırma, DKT'nin meslekle ilgili görüşlerini ortaya koyması

açısından önemlidir. Bu çalışmada DKT'den; uzmanlık becerilerini tam olarak kullanamadıkları, vaka yüklerinin fazla olduğu, kendilerini geliştiremedikleri, zaman baskısıyla çalıştıkları ve çalışma ortamının yetersiz olduğu yönünde yanıtlar alınmıştır.²⁴ Bu içsel ve dışsal faktörlerin mesleki doyumunu olumsuz etkilemesi muhtemel görünmektedir.

DKT'nin mesleki doyumları ve bunu etkileyen dışsal faktörler belirlendiğinde, terapistlerin çalıştıkları ortamlarda ne gibi sorunlar yaşadıklarını, psikososyal ihtiyaçlarını, onları nelerin motive ettiğini saptamak ve çalışma koşullarına ilişkin önerilerde bulunmak mümkün olacaktır. Araştırmanın ayrıca, DKT'yle çalışan yöneticilere işe alma ve işte tutma konusunda önemli bilgiler sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmanın amacı; DKT'nin mesleki doyumlarını Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" çerçevesinde, belirlenen hijyen faktörleri açısından incelemektir. Buna göre; yaş, çalışma süresi ve; gelir, vaka/iş yükü, işveren tutumu, diğer çalışanlarla ilişkiler, terapi odalarının fiziksel koşulları/düzeni ve araç-gereç, materyal olanakları gibi faktörlerden memnun olan ve olmayan DKT'nin mesleki doyumlarının farklılaşmış farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

DKT'nin Mesleki Doyum Ölçeği'ni (MDÖ) oluşturan "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme İsteği" iki alt boyutundan aldıkları puanlara göre aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

Yaş ve çalışma süresi açısından mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

DKT'nin mesleki doyumlarını etkileyebilecek hijyen faktörlerine göre:

Gelir, vaka/iş yükü, işverenin tutumu, diğer çalışanlarla ilişkiler, terapi odasının fiziksel koşulları ve araç-gereç, materyal olanaklarından memnun olan ve olmayan DKT'nin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN MODELİ

Çalışma, genel tarama modeline göre düzenlenmiştir. Bu kapsamda dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyum düzeylerinin yaş, çalışma süresi ve

belirlenen hijyen faktörleri açısından farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Katılımcılar

Çalışmaya alanda en az 1 yıldır çalışmakta olan, 46'sı yüksek lisans mezunu 114 DKT katılmıştır. Uygulama oluşturulan formların, çevrim içi olarak; Dil ve Konuşma Terapistleri Derneğinin Telegram (Pavel Durov, Russia) grubuna ve sosyal medya üzerinden DKT'ye mesaj olarak gönderilmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya katılan 114 DKT'nin %61,4'ü 22-30 yaş, %7,9'u 31-36 yaş, %11,4'ü 36-40 yaş ve %19,3'ü de 40 yaş üzeri yaş gruplarına dâhildir. Katılımcı DKT'nin %48,2'si 1-3 yıl, %20,2'si 4-6 yıl, %9,6'sı 7-10 yıl ve %21,9'u 10 yılın üzeri sürelerde çalışmaktadır. Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı **Tablo 1**'de verilmiştir.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Mesleki doyumla ilgili olabileceği düşünülen hijyen faktörlerine ilişkin bilgi toplamak üzere hazırlanan "Bilgi Formu" kullanılmıştır. DKT'nin yaş, çalışma süresi ve belirlenen hijyen faktörleriyle ilgili memnuniyet bilgileri bu formla alınmıştır.

MDÖ: DKT'nin mesleki doyum düzeylerini ölçmek amacıyla Kuzgun ve ark. geliştirilen "MDÖ" kullanılmıştır. Bu ölçek Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" temel alınarak geliştirilmiştir. Bu bağlamda ölçek; doyuma sebep olan işin özüne ilişkin, meslekteki faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme imkânları ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Yapı geçerliliği analizleri sonucunda ölçeğin 2 boyutu olduğu belirlenmiştir. Maddelerin özelliklerine bakılarak ilk boyut

"Niteliklere Uygunluk", ikinci boyut ise "Gelişme Fırsatı" olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,9028$ 'dir. Faktör analiziyle belirlenen ve adlandırılan 2 boyut için $F1=0,91$; $F2=0,75$ olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki 20 maddenin, madde toplam korelasyonları 0,30'un üzerindedir. Ölçekte 5'li Likert tipinde 20 madde bulunmaktadır.²⁵ MDÖ'nün yapı geçerliliği ayrıca sağlık ve sosyal hizmet çalışanları örnekleminde doğrulanmış ($\alpha=0,907$), gerekli güvenilirlik şartlarını sağladığı görülmüştür.²⁶

VERİ TOPLAMA

Çalışma Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun olarak yapılmıştır. Veri toplama öncesinde Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulunun onayı alınmıştır (tarih: 2 Ocak 2023, no: 2022/1). Katılımcılara önce onam formu verilmiş, çalışmanın amacı hakkında bilgilendirme sağlanmıştır. Veriler DKT'nin gönüllü katılımları doğrultusunda toplanmıştır.

VERİ ANALİZİ

Verilerin analizinde IBM SPSS 26.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik verileri ve ölçek puanlarının betimsel istatistikleri (ortanca, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) hesaplanmıştır. Tüm ikili karşılaştırmalarda ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında, her grup için normallik analizi yapılmıştır (Shapiro-Wilk test). Veriler normal dağılmadığı için analizlerde nonparametrik testler kullanılmıştır. Katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin ölçeğin her iki alt boyutunda yaş ve çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi; mesleki doyum düzeylerinin her bir dışsal hijyen faktöründen memnun olan ve olmayan gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığı ise Mann-Whitney U testiyle ($p<0,05$; $p<0,01$) test edilmiştir.

BULGULAR

Çalışmaya katılan DKT'nin %74,6'sı gelirlerinden, %45,6'sı vaka/iş yüklerinden, %59,6'sı işveren tutumlarından, %69,3'ü diğer çalışanlarla ilişkilerinden, %43'ü fiziksel koşullardan ve %43,9'u araç-gereç olanaklarından memnuniyetlerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bu faktörlere ilişkin memnuniyetlerinin dağılımı **Tablo 2**'de gösterilmiştir.

TABLO 1: Katılımcıların demografik verilerinin dağılımı.

		Frekans	%
Yaş grupları	22-30 yaş	70	61,4
	31-36 yaş	9	7,9
	36-40 yaş	13	11,4
	40 yaş üzeri	22	19,3
Çalışma süresi	1-3 yıl	55	48,2
	4-6 yıl	23	20,2
	7-10 yıl	11	9,6
	10 yılın üzeri	25	21,9

TABLO 2: Katılımcıların dışsal hijyen faktörlerine ilişkin memnuniyetlerinin dağılımı.			
		Frekans	%
Gelir	Memnun değil	29	25,4
	Memnun	85	74,6
Vaka/iş yükü	Memnun değil	62	54,4
	Memnun	52	45,6
İşveren tutumu	Memnun değil	46	40,4
	Memnun	68	59,6
Çalışanlarla ilişkiler	Memnun değil	35	30,7
	Memnun	79	69,3
Fiziksel koşullar	Memnun değil	65	57,0
	Memnun	49	43,0
Araç-gereç, materyal olanakları	Memnun değil	64	56,1
	Memnun	50	43,9

Çalışmaya katılan DKT'nin yaşları açısından mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda; yaşlarına göre DKT'nin MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme İsteği" boyutlarının her ikisi için de aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Aynı şekilde DKT'nin, MDÖ'nün her iki alt boyutundan aldıkları puanlar arasında çalışma süresine göre de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Yaş ve çalışma süresine göre mesleki doyum düzeylerinin farklılaşma durumuna ilişkin yapılan analizin sonuçları Tablo 3'te görülmektedir.

Çalışmaya katılan DKT'nin dışsal faktörlerden memnun olma durumuna göre mesleki doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı, her bir hijyen faktörü ile MDÖ'nün her iki alt boyutundan alınan puanlar açısından Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin tüm sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Katılımcı DKT'lerde gelirlerinden memnun olanlar ile olmayanlar arasında MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme İsteği" puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. İki grup arasında MDÖ toplam puanları açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4'te görüldüğü gibi vaka/iş yüklerinden memnun olan DKT ile olmayanlar arasında

Yaş grupları	22-30 yaş (n=70)		31-36 yaş (n=9)		36-40 yaş (n=13)		40 yaş üzeri (n=22)		p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	
Niteliklere uygunluk	51	24-64	52	48-60	54	36-64	54	41-61	0,221
Gelişme isteği	28	18-34	28	27-28	30	23-33	28	22-33	0,357
Çalışma süresi	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	Ortanca	Minimum-Maksimum	p değeri
Niteliklere uygunluk	51	24-64	52	31-59	53	48-61	55	36-64	0,3
Gelişme isteği	28	19-34	28	18-34	28	24-32	30	22-33	0,619

SS: Standart sapma.

TABLO 4: Dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyum düzeylerinin dışsal hijyen faktörlerine göre farklılaşma durumuna ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları.

Gelir	Memnun değil (n=29)			Memnun (n=85)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	50	32-62	49,27±7,6	53	24-64	51,68±8,1	0,096
Gelişme isteği	28	19-33	27,34±3,8	28	18-34	27,92±3,5	0,47
Toplam puan	76	52-95	76,55±10,4	82	44-96	79,6±10,7	0,078
Vakafış yükü	Memnun değil (n=62)			Memnun (n=52)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	51	31-63	49,52±8	54	24-64	52,88±7,7	0,019*
Gelişme isteği	28	18-34	27,32±3,9	28	20-34	28,31±3,2	0,155
Toplam puan	78	49-96	76,84±11	83	44-95	81,19±9,9	0,016*
İşveren tutumu	Memnun değil (n=46)			Memnun (n=68)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	52	36-63	51,22±7,3	52	24-64	50,94±8,5	0,935
Gelişme isteği	27	20-34	27,04±3,6	28	18-34	28,26±3,6	0,026*
Toplam puan	79	59-96	78,26±10	81,5	44-95	79,21±11,2	0,422
Çalışanlarla ilişkiler	Memnun değil (n=35)			Memnun (n=79)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	52	31-61	51,11±6,9	52	24-64	51,03±8,5	0,89
Gelişme isteği	28	18-34	28,26±3,3	28	19-34	27,56±3,7	0,324
Toplam puan	80	49-93	79,37±9,5	80	44-96	78,58±11,2	0,799
Fiziksel koşullar	Memnun değil (n=65)			Memnun (n=49)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	51	31-62	49,28±7,6	55	24-64	53,41±8,1	0,002**
Gelişme isteği	28	18-33	27,±3,7	29	20-34	28,8±3,3	0,012*
Toplam puan	78	49-95	76,28±10,3	85	44-96	82,2±10,4	0,001**
Araç-gereç olanakları	Memnun değil (n=64)			Memnun (n=50)			p değeri
	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	Ortanca	Minimum-Maksimum	$\bar{X}\pm SS$	
Niteliklere uygunluk	51	31-63	49,58±7,6	55	24-64	52,94±8,1	0,01*
Gelişme isteği	28	18-33	27,16±3,7	29	20-34	28,56±3,4	0,048*
Toplam puan	79	49-96	76,73±10,4	84	44-95	81,5±10,5	0,006**

*p<0,05; **p<0,01; SS: Standart sapma.

MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır (Mann-Whitney U test; $U=1199$; $Z=-2,353$; $p=0,019<0,05$). Vaka/iş yüklerinden memnun olanların "Niteliklere Uygunluk" puanları memnun olmayanların puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. MDÖ'nün "Gelişme İsteği" alt boyutu puanları açısından ise vaka/iş yüklerinden memnun olan DKT'yle olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). İki grup arasında MDÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır (Mann-Whitney U test; $U=1190$; $Z=-2,403$; $p=0,016<0,05$). Vaka/iş yüklerinden memnun olanların toplam puanları memnun olmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Katılımcı DKT'nin işveren tutumlarından memnun olanlar ile olmayanlar arasında MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$); "Gelişme İsteği" alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Mann-Whitney U test; $U=1180$; $Z=-2,23$; $p=0,026<0,05$). İşveren tutumlarından memnun olanların "Gelişme İsteği" puanları, memnun olmayanların puanlarından anlamlı derecede daha yüksektir. MDÖ'den aldıkları toplam puanları açısından bakıldığında ise, iki grup arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan DKT'nin ölçek puanları, diğer çalışanlarla ilişkilerden memnun olma durumuna göre incelendiğinde; MDÖ'nün her iki alt boyutundan aldıkları puanlar ve toplam puanları açısından memnun olan ve olmayan grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Katılımcı DKT'nin terapi odalarının fiziksel koşulları ve düzeninden memnun olanlar ile olmayanlar arasında MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Mann-Whitney U test; $U=1059$; $Z=-3,058$; $p=0,002<0,01$). Terapi odalarının fiziksel koşullarından ve düzeninden memnun olanların puanları memnun olmayanların puanlarından anlamlı derecede daha yüksektir. Benzer şekilde MDÖ'nün "Gelişme İsteği" puanları açısından da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

bulunmuştur (Mann-Whitney U test; $U=1158$; $Z=-2,501$; $p=0,012<0,05$). İki grup arasında MDÖ toplam puanları açısından da yine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür (Mann-Whitney U test; $U=1008,5$; $Z=-3,346$; $p=0,001<0,01$). Terapi odalarının fiziksel koşullarından ve düzeninden memnun olanların toplam puanları memnun olmayanların toplam puanlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

İncelenen son faktör olan araç-gereç ve materyal olanaklarından memnun olma durumuna göre DKT'nin MDÖ puanlarına bakıldığında; araç-gereç olanaklarından memnun olanlar ile olmayanlar arasında hem "Niteliklere Uygunluk" puanları açısından (Mann-Whitney U test; $U=1150,5$; $Z=-2,57$; $p=0,01<0,05$); hem de "Gelişme İsteği" puanları açısından (Mann-Whitney U test; $U=1256$; $Z=-1,975$; $p=0,048<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca iki grup arasında MDÖ toplam puanları açısından da anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir (Mann-Whitney U test; $U=1122,5$; $Z=-2,729$; $p=0,006<0,01$).

TARTIŞMA

Bu çalışmada, alanda en az 1 yıldır çalışmakta olan 114 DKT'nin mesleki doyum düzeylerinin yaş, çalışma süresi ve Herzberg'in "hijyen faktörleri" olarak tanımladığı çeşitli dışsal faktörlerden memnun olup olmama durumuna göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Alınan yanıtlar, DKT'nin, işleriyle ilgili memnun oldukları özelliklerin sırasıyla; gelir (%74,6'sı), diğer çalışanlarla ilişkiler (%69,3'ü) ve işveren tutumu (%59,5'i) olduğunu göstermiştir. Katılımcı DKT'nin %45,6'sı vaka/iş yüklerinden, %43'ü fiziksel koşullardan ve %43,9'u ise araç-gereç olanaklarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu oranlar literatürle benzerlik göstermektedir. Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırma, DKT'nin %30'unun vaka yükünden, %30'unun statüden ve %52'sinin maaştan memnun olduğunu bildirmiştir.²¹ Üç yüz seksen iki DKT ile yapılmış bir başka çalışmada; DKT'nin %60'ı maaşlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir.¹⁶ Bu bilgiler doğrultusunda mesleğin en memnun olunan yanlarından birinin, elde edilen

gelir olduğu söylenebilir. Bu bulgulardan farklı olarak, tıbbi ortamlarda çalışan DKT ile yapılan bir araştırmada, DKT kendilerine yetersiz ödeme yapıldığını bildirmişlerdir.¹⁹

MDÖ'den alınan toplam puanlara bakıldığında, katılımcı DKT'nin mesleki doyumlarının genel olarak yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 3). Benzer şekilde DKT'de yüksek iş doyumunu rapor eden çalışmalar mevcuttur.^{17,22} DKT'nin mesleki doyumlarının genel olarak yüksek olmasının; işin çeşitliliğinden ve insanlara yardım ederek onların hayatlarında olumlu değişiklikler oluşturmalarına bağlı olarak, işin önemli görülmesinden kaynaklanan içsel tatminle ilişkili olduğu düşünülebilir. Nitekim bu çalışmaya katılan 114 DKT'nin de ölçekteki işin önemiyle ilgili soruya olumlu yanıt verdiği dikkat çekmiştir.

Çalışmanın sonuçları; DKT'nin genel mesleki doyumunun, yaş ve çalışma süresi gibi bağımsız değişkenlere göre farklılaşmadığını göstermiştir. Alan yazında da bununla ilgili bulgularda değişiklik gözlenmektedir. Bazı araştırmalarda yaş ve çalışma süresinin iş doyumunun negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.¹⁴⁻¹⁶ Başka bir çalışmada ise çalışma süresi ile iş doyumunu arasında bir ilişki saptanamamıştır.¹⁷ Ülkemizde klinisyen DKT'nin çalışma süresine göre pozisyonlarında terfi durumları bulunmamaktadır. Ek olarak; yaşla birlikte gelirlerinde de kayda değer bir artış olduğu söylenemez. Bu faktörler, yaş ve çalışma süresinin mesleki doyumda etkili bulunmamasını açıklayabilir. Ancak dil ve konuşma terapisi Türkiye'de yeni yeni gelişmektedir ve uzun bir geçmişi yoktur. Meslek doğası gereği; fiziksel ve zihinsel olarak yorucu, ayrıca yoğun talepleri olan bir meslektir. Çalışma süresi belli bir yılı aştığında işin doğasından kaynaklanan bu özelliklerin etkisiyle oluşabilecek mesleki tükenmişlikle birlikte çalışma süresinin, gelecekte mesleki doyum üzerinde daha etkili bir faktör hâline gelmesi beklenebilir.

Bulgular; algılanan orantısız maaş ile iş tatminsizliği arasında bir ilişki olduğunu bildiren çalışmalardan farklı olarak, gelirden memnun olan ve olmayan DKT'nin mesleki doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.^{19,23} Herzberg'in kuramında karşılanmadığı

takdirde tatminsizliğe yol açtığı belirtilen faktörlerden biri olan ücret, DKT için geçerli bulunmamıştır. Bu bulgu DKT'nin maddi kazancının benzer meslek gruplarına göre genellikle yüksek olması ve başkalarının hayatlarında olumlu değişiklik yaratan bir meslek olması dolayısıyla manevi yönünün maddi kaygılara baskın gelmesiyle açıklanabilir.

Çalışmada vaka/iş yüklerinden memnun olan DKT ile olmayanlar arasında MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" puanları açısından ve toplam puanları açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Vaka yüklerinden memnun olan DKT'nin mesleki doyum puanları anlamlı derecede daha yüksektir. Literatürde de DKT'nin iş tatmini ve vaka/iş yükü arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu, en sık bildirilen bulgu olarak dikkat çekmektedir.^{11,15,16,19-22} DKT çalışmalarda vaka yükünün fazla olmasını, meslekle ilgili memnun olunmayan yönler arasında belirtmişlerdir.^{13,24} Artan vaka yüklerinin, DKT'de işle ilgili strese yol açtığı da çeşitli çalışmalarda gösterilmiştir.^{12,19,23} İş stresinin uzun süreli terapi gerektiren dil ve konuşma rehabilitasyonunun kalitesi üzerinde olumsuz etkisi olması ise kaçınılmazdır.^{17,27} Türkiye'de son 10 yılda DKT yetiştiren lisans bölümlerinin açılmış olması meslek eleman sayısını artıracak olsa da DKT'nin günlük terapi seans sayısı ilgili düzenlemeler getirilmesi, bu sorunun önüne geçilmesinde önemli olacaktır. Danışan popülasyonlarındaki farklılıklar ve ağır engel gruplarıyla çalışılması, bir iş yükü yaklaşımının dikkate alınmasını gerekli kılan diğer faktörlerdir.²⁷

Çalışmada, işveren tutumlarından memnun olan DKT ile olmayanlar arasında MDÖ'nün "Niteliklere Uygunluk" ve toplam puanları açısından anlamlı bir fark olmadığı, ancak "Gelişme İsteği" puanları açısından anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu; olumlu işveren tutumlarının, DKT'nin mesleklerinde kendilerini geliştirmesi konusunda motive edici bir etkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Herzberg'e göre; takdir edilme ve yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma, çalışanın işinde kendisini geliştirip yeni bilgiler öğrenmesi ve yüksek üretkenlik gibi faktörlerle, aynı zamanda mesleki doyumla ilişkilidir.⁸ Dolayısıyla çalışmanın bu bulgusu, Herzberg'in kuramı ile örtüşmektedir. Yapılan bir çalışmada özerklik eksikliği, DKT'de iş stres faktörü

olarak tanımlanmıştır.¹³ Başka bir çalışmada; klinisyenlerin işleriyle ilgili kararlara katılabilmeleri, yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmeleri ve nasıl bir iş performansının beklediğini bilmelerinin iş stresini düşürdüğü bildirilmiştir.¹⁹ İş özerkliği konusunda stres arttıkça hizmet bağlılığı ve hizmete yönelik gönüllü davranışın azaldığı da gösterilmiştir.¹² Bu bulgular, işverenlerin DKT'nin mesleki yeterliliklerine güvenmeleri ve işle ilgili karar alma yetkisi tanımları gibi olumlu tutumlarının mesleki doyum üzerinde önemli olduğuna işaret etmektedir.

Çalışmada, diğer çalışanlarla ilişkilerden memnun olan ve olmayan DKT'nin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bruschini ve ark., güçlü ekip ilişkilerinin rehabilitasyon çalışanlarını mesleki tükenmişliğe karşı koruduğunu belirtmiştir.²⁸ Bunun mesleki doyum üzerinde etkili olması beklenebilir, ancak bu çalışmada böyle bir bulguya ulaşılamamıştır.

Son olarak bulgular; terapi odalarının fiziksel koşulları ile araç-gereç ve materyal olanaklarından memnun olan DKT'nin mesleki doyumlarının memnun olmayanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bebeklikten yaşlılığa her yaşta bireyle yürütülen terapiler; farklı oda düzeni, farklı araç-gereç ve materyal seçeneklerini gerektirmektedir. Ancak çoğu çalışma ortamında bu farklılıklara uygun düzenlemeler yapılmamaktadır. Türkiye'de yapılan bir çalışmada DKT, çalışma ortamlarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.²⁴ Çalışmanın bu bulgusu; zaman baskısıyla belli hedefler üzerinde çalışan terapistlerin, fiziksel koşullar ve materyal açısından zorlandığını göstermektedir. Bu durumun, DKT'nin motivasyonlarını ve terapinin verimini olumsuz etkileyerek mesleki doyumlarını düşürdüğü söylenebilir. DKT'nin çalıştığı kurumlarda farklı popülasyon ve ihtiyaçlar temelinde terapi odalarının düzenlenmesi, gerekli araç-gereç ve materyallerin sağlanması; terapistlerin motivasyonunu ve terapilerin verimini arttırmada önemli görünmektedir.

Bulgular Herzberg'in hijyen faktörleri olarak tanımladığı faktörlerin mesleki doyumdaki önemini göstermiştir. Türkiye'deki DKT'nin mesleki doyumunda motivasyon faktörleri kadar hijyen faktörleri-

nin de önemli olduğu görülmektedir. Ülkemizde DKT bu dışsal faktörler açısından değişkenlik gösteren farklı ortamlarda çalışmaktadır. Bu çalışmada DKT'nin farklı çalışma ortamları araştırma kapsamına alınmamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda farklı çalışma ortamlarındaki DKT'lerin mesleki doyumlarının karşılaştırılması ve daha çok sayıda DKT ile görüşmeler yapılarak niteliksel verilerin toplanması, çalışma ortamlarındaki koşulları ve DKT'lerin kaliteli rehabilitasyon hizmeti sunmaları için ne gibi düzenlemeler yapılması gerektiğini daha net bir şekilde ortaya koyabilecektir.

SONUÇ

Bu çalışma DKT'nin mesleki doyumlarının yaş ve çalışma süresine göre farklılaşmadığını; bununla birlikte vaka/iş yükü, işveren tutumları, terapi odalarının fiziksel koşulları, araç-gereç ve materyal olanakları gibi dışsal faktörlerin mesleki doyumda etkili olduğunu göstermiştir. Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"nda "hijyen faktörleri" olarak adlandırdığı bu unsurların, DKT'nin mesleki doyumlarını doğrudan etkilediği kabul edilmelidir. İşverenler hem motivasyon hem de hijyen faktörlerini bir bütün olarak ele almalı, her bir DKT için neyin önemli olduğunu keşfetmek ve onları motive etmek için bu faktörleri birlikte kullanılmalıdır.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma tamamen yazarın kendi eseri olup başka hiçbir yazar katkısı alınmamıştır.

KAYNAKLAR

1. Hansen JC. Job satisfactions and job activities of school counselors. *Pers Guid J.* 1967;45(8):790-4. [\[Crossref\]](#)
2. Saari LM, Judge TA. Employee attitudes and job satisfaction. *Hum Resour Manag.* 2004;43(4):395-407. [\[Crossref\]](#)
3. Timmreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. *Health Care Manag (Frederick).* 2001;20(1):42-58. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
4. Tran D, Hall LM, Davis A, Landry MD, Burnett D, Berg K, et al. Identification of recruitment and retention strategies for rehabilitation professionals in Ontario, Canada: results from expert panels. *BMC Health Serv Res.* 2008;8:249. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
5. House RJ, Wigdor LA. Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. *Pers Psychol.* 1967;4(3):369-90. [\[Crossref\]](#)
6. Alshmemri M, Shahwan L, Maude P. Herzberg's two-factor theory. *Life Sci J.* 2017;14(5):12-6. [\[Crossref\]](#)
7. Gawel JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Prac Assess Res and Evaluation.* 1996;5(11):1-3. [\[Crossref\]](#)
8. Yusoff WFW, Kian TS, Idris MTM. Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for today's environment. *Global Journal of Commerce and Management.* 2013;2(5):18-22. [\[Link\]](#)
9. Miner JB. Motivation-hygiene theory: frederick herzberg. *Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership.* 1st ed. New York: M.E. Sharpe Inc.; 2005. p.61-74.
10. Gökçe G, Şahin A, Bulduklü Y. Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği [Herzberg's double factor theory and an application in sub income groups: the case of Meram faculty of medicine]. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 2010;10(20):233-46. [\[Link\]](#)
11. Felton JS. Burnout as a clinical entity--its importance in health care workers. *Occup Med (Lond).* 1998;48(4):237-50. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
12. Oh SM. The relationship between job stress and service attitude among speech-language pathologists. *Int J Caring Sci.* 2019;12(1):69-78. [\[Link\]](#)
13. McLaughlin E, Lincoln M, Adamson B. Speech-language pathologists' views on attrition from the profession. *Int J Speech Lang Pathol.* 2008;10(3):156-68. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
14. Blood GW, Ridenour JS, Thomas EA, Qualls CD, Hammer CS. Predicting job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools. *Lang Speech Hear Serv Sch.* 2002;33(4):282-90. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
15. Kaegi S, Svitich K, Chambers L, Bakker C, Schneider P. Job satisfaction of school speech-language pathologists. *Int J Speech Lang Pathol Audiol.* 2002;26(3):126-37. [\[Link\]](#)
16. Edgar DL, Rosa-Lugo LI. The critical shortage of speech-language pathologists in the public school setting: features of the work environment that affect recruitment and retention. *Lang Speech Hear Serv Sch.* 2007;38(1):31-46. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
17. Kalkhoff NL, Collins DR. Speech-language pathologist job satisfaction in school versus medical settings. *Lang Speech Hear Serv Sch.* 2012;43(2):164-75. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
18. Lass NJ, Middleton GF, Pannbacker MD, Marks CJ. A survey of speech language pathologists' career development and satisfaction. *National Student Language Hearing Association Journal.* 1993;20:99-104. [\[Crossref\]](#)
19. Blood GW, Blood RT, Hammer CS, Dean-Qualls CD. Occupational stress in speech-language pathologists working in healthcare settings. *J Med Speech Lang Pathol.* 2002;10(3):201-12. [\[Link\]](#)
20. Randolph DS. Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *J Healthc Manag.* 2005;50(1):49-60; discussion 60. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
21. Cocks N, Cruice M. The experiences and perspectives of overseas trained speech and language therapists working in the United Kingdom. *Int J Speech Lang Pathol.* 2010;12(3):271-82. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
22. Hutchins TL, Howard M, Prelock PA, Belin G. Retention of school-based SLPs: relationships among caseload size, workload satisfaction, job satisfaction, and best practice. *Commun Disord Q.* 2010;31(3):139-54. [\[Crossref\]](#)
23. Ewen C, Jenkins H, Jackson C, Jutley-Neilson J, Galvin J. Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: a review. *Int J Speech Lang Pathol.* 2021;23(2):180-90. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
24. Toğram B, Güner Y, Yanat-Van Zonderen E. Türkiye'de dil ve konuşma terapistlerinin klinik uygulama ve deneyimlerinin incelenmesi [Clinical practice and experiences of speech and language therapists in Turkey]. *Dil, Konuşma ve Yutma Araştırmaları Dergisi.* 2019;2(3):315-47. [\[Link\]](#)
25. Kuzgun Y, Aydemir-Sevim S, Hamamcı Z. Mesleki Doyum Ölçeği'nin geliştirilmesi [Development of the Vocational Satisfaction Scale]. *Türk PDR Dergisi.* 1999;2(11):14-8. [\[Link\]](#)
26. Toygar Şİ, Kıriloğlu M. Doğrulayıcı faktör analizi ile Mesleki Doyum Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin sağlık ve sosyal hizmet çalışanları örneğinde incelenmesi [Evaluation of the structural validity of the Job Satisfaction Scale in health and social work professionals and with confirmatory factor analysis]. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2020;22(1):120-33. [\[Link\]](#)
27. Farquharson K, Therrien M, Barton-Hulsey A, Brandt AF. How to recruit, support, and retain speech-language pathologists in public schools. *J Sch Leadersh.* 2022;32(3):1-21. [\[Crossref\]](#)
28. Bruschini M, Carli A, Burla F. Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: a comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists. *Work.* 2018;59(1):121-9. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)