

**ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR  
YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA  
GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ  
DETERMINATION OF THE SATISFACTION LEVEL OF RESEARCHERS  
WORKING IN PHYSICAL EDUCATION AND SPORT ACADEMY  
ACCORDING TO DIFFERENT VARIABILITIES**

<sup>1</sup>İlker Özmutlu<sup>2</sup>Gökhan Bayraktar<sup>3</sup>Murat Tekin**ÖZET**

Bu çalışmanın amacı; çeşitli değişkenlere göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin belirleyebilmektir.

Araştırma grubunu; Gazi üniversitesi, Muğla üniversitesi, Atatürk üniversitesi ve Selçuk üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulunda görev yapan 33'ü erkek 7'si bayan toplam 40 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. İlk olarak araştırmanın amacına ilişkin mevcut bilgiler, literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci olarak araştırmanın amacına ulaşmak için (Davis ve ark.1967). "Minnesota Satisfaction Questionnaire" ölçek formu tesadüfî örneklem yoluyla araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Ayrıca; verilerin yorumlanmasında *t* testi, One-Way Anova testi kullanılarak manidarlık (P) 0,05 alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS (Statistical package for social sciences) paket programı kullanılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.83 bulunmuştur.

Bu çalışmanın sonucunda; bayan araştırma görevlilerinin İş Doyumları erkek araştırma görevlilerine göre, diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri 35. madde ile gelen araştırma görevlilerine göre, bekar olan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri evli olana araştırma görevlilerine göre yüksek çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi, Araştırma Görevlisi, İş Doyum

**ABSTRACT**

The objective of this research is to be able to determine the satisfaction level of researchers working in the physical education and sport academy according to different variabilities.

The group of the research consists of 40 researchers in all, 33 of them men – 7 of them women, working in the physical education and sport academies of Gazi university, Muğla university, Atatürk university and Selçuk university. Firstly, available data concerning the objective of the research is given systematically by means of scanning of literature, thus, a theoretical limit about the subject is formed. Secondly, "Minnesota Satisfaction Questionnaire" is applied to the researchers randomly. Descriptive statistics is used for analyzing the data.

Additionally, in the process of interpretation of the data, meaningfulness P(0,05) is presumed using *t* test, one-way anova test. Statistical package for social sciences (SPSS) is used for evaluation of the data and invention of counted results, eventually reliability coefficient (Cronbach Alpha) is calculated 0,83.

As a result of this research; women researchers' Satisfaction is higher than men's, the satisfaction of researchers working in other universities is higher when it is compared with the ones assigned according to 35th article, single researchers' satisfaction is also higher than married ones.

**Keywords:** Physical Education, Researchers, Satisfaction

<sup>1</sup> Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

<sup>2</sup> Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim Fakültesi

<sup>3</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

## GİRİŞ

İş tatmini konusunda sistematik ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda başlamıştır. Günümüze kadar bu konuda 3000'in üzerinde araştırma yapılmıştır. İş tatmini araştırmalarına gerekçe olarak iki sebep öne sürülmektedir; bunlardan birincisi, kurumlar açısından tatmin, birçok işe yönelik önemli davranışı etkileme olasılığı yüzünden araştırılması gerekir. İkinci sebep ise, tatmin birey açısından verimi artırıcı bir özellik taşımaktadır. Dolayısıyla hem kurum hem de bireyin verimini artırmak için iş tatminini etkileyen faktörler incelenmeli ve tek tek tespit edilmelidir (Mithcell, 1987).

Çeşitli araştırmacılar tarafından iş tatmini hakkında tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlar şunlardır: İş nedir;

İş; bir sosyal ve ekonomik sistem içinde kişinin, meslek adı altında icra ettiği ve böylece cemiyet içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanır (Telman, 1987).

İş tatmini, bireyin yaptığı işten hoşnut olma durumu olarak tanımlanabilir (Baysal ve Tekarslan, 1996).

İş tatmini, personelin işine ve organizasyona karşı geliştirdiği bir tepkidir (Erol, 1998). Ayrıca iş tatmini, personelin organizasyona yaptığı katkılar karşılığında organizasyondan elde ettiği çıktılarının oranı olarak da değerlendirilmektedir. Kişilerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz ile ilgilidir (Izgar, 2003). Kişinin işine karşı tutumudur (Gilmer, 1997). İş tatmini çalışanların sahip oldukları işteki rolüne karşı duygusal tepkidir. İş Tatmini, personelin iş davranışları ve organizasyon ortamında yaşadığı olumlu, ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu his ya da duygular, iç ve dış kaynaklardan doğmaktadır. Tatminin içsel kaynağı, içsel ödüllerdir. Dilediği bir işte çalışma kişide tatmin duygusu oluşturacaktır.

İş tatmini ve insan kaynakları yönetimi ile arasında sıkı bir bağ ve işbirliği vardır. Bu durum başlıca sebeplerini şu şekilde açıklamak mümkündür. Her ikisi de kurumları meydana getiren personelle ilgilidir. Bu iki kavramda görülecek aksaklıklar, kurumun hizmet üretimini de tüketicilerin aleyhine olumsuz etkileyecektir.

Kurumun; ekonomik, sosyal, kültürel çevreyle ve tüketici kesimle sürekli ve düzenli ilişki kurması çağdaş bir anlayışın ürünüdür. Ancak kendi içinde düzenli ve olumlu ilişkiler kuramayan bir kurumun dış çevre ile de iyi ilişkiler içinde olması beklenemez. Kendi içinde dengeli ve bilinçli ilişkiler sistemini geliştirmiş bir kurum, çevreyle daha kolay ilişkiler kurabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Yönetimin işlerini yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgi ve eğitimi verdiği personelde, kararlara katılma, fikir beyan etme ve öneriler sunma aktiviteleri daha fazladır.

Ancak kendini işine ve kuruma adanmış çalışanlar kurumun kurallarına uymada direnç göstermezler. Davranışlarını genelde kurum politika ve prosedürlerine ve özellikle bölüm içi çalışma kurallarına uygunluğu, işe devamlılığı ve işe geliş zamanları her zaman istenilen düzeyde olan personelin kuruma bağlılığının yüksek olduğu düşünülür. Spor yöneticilerinin kendilerini geliştirmeye ve değişikliklere adapte olmaları böylece mümkün olacaktır. Bu durum, spor yöneticilerinin işbirliği içinde çalışmalara devam edebilme yeteneği kazandıracaktır. İşinden tatmin olan

spor yöneticilerinin emrinde çalışan personel işe dair önerilerinin yöneticileri tarafından değerlendirildiğini gördüğünde onlarda işlerinden tatmin duyacaklardır. İşinden tatminlik duyan spor yöneticileri, personeline işin nasıl daha iyi yapılabileceğini anlatabilecektir (Halis, 1999).

#### *İş Tatmini İle Verimliliğin İlişkisi*

Verimlilik bir bireyin grubun ya da kurumun bazı sonuçlara ulaşmak için tahsis ettiği girdi ve kaynaklarla ne gibi sonuçlar elde ettiğinin bir göstergesidir (Schuler ve Huber, 1985). İşin niteliğine göre bireylerin verimliliği, kaynak ve kapasitelerini etkin kullanmalarını ifade eder.

İş tatmini verimlilik için verimlilik tek gösterge olmamakla beraber, verimli çalışılan bir ortamın iş tatmini için gerekli şartları sağlamış olduğu söylenebilir.

İşe karşı pozitif eğilimlerle çalışmanın kalitesi ve çıktılarının oranı arasında pozitif ilişkilerin olması doğal görünmekle beraber, yapılan araştırmalarda bu ilişkiyi destekleyici bulgular elde edilememektedir. Çünkü iş tatminine ulaşılmasına rağmen, yüksek verimlilikte çalışmayan personel de bulunmaktadır. İş tatmininin verimliliği arttırdığı yoksa yüksek verimliliğin mi iş tatmine ulaştırdığı sorusu da konunun başka bir yönünü oluşturmaktadır.

#### *İş Tatmini ve Mesleki Tutum Arasındaki İlişki*

Personelin iş tatmininin varlığı halinde işe yönelik olumlu bir tutum geliştirmesi beklenmektedir. Ancak bu durumu iş tatmininin beş boyutu içinde ele almak mümkün değildir.

Bilindiği gibi iş tatmini, bütün olarak işe ilişkin bir tutum şeklinde alınabileceği gibi, işin çeşitli yönlerine ve özelliklerine ilişkin bir tutum şeklinde de düşünülebilir. Organizasyon ve iş ilişkileri, güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması, kariyer planlaması, başarı değerlemesi ve ücret yönetimi gibi beklentilerden her birinden duyulan memnuniyet bir bütün olarak iş tatminini oluşturur. İş tatmininin düşük olması bu beklentilerin karşılanma düzeyinin düşük olmasını ifade eder.

Herzberg'in motivasyon kuramına göre, iş ve iş ortamına ilişkin beklentilerin karşılanması sadece tatminsizliği önleyip bireyi motive etmezken, bazı beklentilerin karşılanması ise bireyde tatmine yol açmakta, motive edici bir özellik kazanmaktadır. Birinci gruba giren beklentiler ücret, iş güvencesi, çalışma şartları, kurum politikaları, iş saatleri gibi faktörlerdir. Bunlar dışsal tatmin faktörleridir. Başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik, işin doğası ile ilgili beklentiler ise içsel doyum faktörleridir. Bu beklentilerin karşılanması ise iş tatminini artırır. İçsel tatminin işe bağlılığı arttırıcı bir faktör olduğu ancak dışsal tatminin ise bağlılığa herhangi bir etki etmediği görülmüştür (Knopp, 1995). Knopp'un araştırmasında tespit ettiği bulgular Weissenberg ve Gruenfelt (1968), tarafından yapılan araştırmalarda da görülmüştür. İşe karşı tutumu etkileyen motive edici tutumlardan olan içsel faktörlerle kuvvetli bir ilişki bulunurken. Dışsal faktörlerle kuvvetli ilişki bulunamamıştır.

### **MATERYAL ve YÖNTEM**

Çeşitli değişkenlere göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirleyebilmektir.

Araştırma grubunu; beden eğitimi ve spor yüksekokulunda görev yapan Gazi üniversitesinden 20, Muğla üniversitesinden 5, Atatürk üniversitesinden 8 ve Selçuk

üniversitesinden 7 olmak üzere 33'ü erkek 7'si bayan toplam 40 araştırma görevlisi oluşturmaktadır.

İlk olarak araştırmanın amacına ilişkin mevcut bilgiler, literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci olarak araştırmanın amacına ulaşmak için (Davis ve ark.1967). "Minnesota Satisfaction Questionnaire ölçek formu tesadüfi örneklem yoluyla araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Ayrıca; verilerin yorumlanmasında *t* testi, One-Way Anova testi kullanılarak manidarlık (*p*) 0,05 alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS (Statistical package for social sciences) paket programı kullanılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.83 bulunmuştur.

### BULGULAR

Tablo 1'de görüldüğü gibi; cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin *t* testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

Cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [ *t* değeri =-1,658 *P*=0,016<.05]. erkek araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{X}$ =64,242) iken bayan araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =70,166)'dır Bu da bize bayan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi 35. madde ile gelen ve diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin *t* testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

35. madde ile gelen ve diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [ *t* değeri =-1,919 *P*=0,043<.05]. 35. madde ile gelen araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyinin ortalaması ( $\bar{X}$ =62,900) iken diğer üniversitelerden gelen araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyinin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =67,700)'dir. Bu da bize diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi; medeni durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin *t* testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

Medeni durum değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [ *t* değeri =-1,240 *P*=0,043<.05]. evli araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{X}$ =64,000) iken bekar olan araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =67,250) Bu da bize bekar olan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri evli olana araştırma görevlilerine göre yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 4'de görüldüğü gibi; program değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin *t* testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

Program değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri öğretim arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ t değeri =0,258 P=0,173>.05]. Fakat yüksek lisansta öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması ( $\bar{X}$ =64,625) iken doktora öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =65,468) Bu da bize doktora öğrenim gören araştırma görevlilerinin yüksek lisansta öğrenim gören araştırma görevlilerine göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 5’de görüldüğü gibi; Sağlık bilimleri enstitüsünde öğrenim gören araştırma görevlilerinin  $\bar{X}$ =65,178 eğitim bilimlerinde öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması  $\bar{X}$ = 64,125 sosyal bilimlerde öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması  $\bar{X}$ =68,500 olarak bulunmuştur.

Ortamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile sına sonuçları tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6’da görüldüğü gibi; Öğrenim gördükleri enstitü değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin One-Way Anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

Araştırma görevlilerinin öğrenim gördükleri enstitü değişkenine iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ F değeri =0,379 P=0,687 > .05].

Gazi Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş doyum düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}$  = 62,900; atatürk üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş doyum düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}$  = 65,125 selçuk üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş doyum düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}$  = 67,714; muğla üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş doyum düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}$  =71,800 olarak bulunmuştur.

Ortamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile sına sonuçları tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi; üniversite değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin One-Way Anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde;

Diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ F değeri =1,968 P=0,136 > .05].

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [P<.05]. erkek araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{X}$ =64,242) iken bayan araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =70,166)’dır Bu da bize bayan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bayan araştırma görevlilerinin, çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, uygun iş saatleri, iş güvencesi değerlerine erkeklerin de, ücret, işte özerklik ve sorumluluk, kurumda

etkin bir konuma sahip olma değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu Mason (1994)'te yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir.

35. madde ile gelen ve diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [ $P < .05$ ]. 35. madde ile gelen araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyinin ortalaması ( $\bar{X}=62,900$ ) iken diğer üniversitelerden gelen araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyinin ortalaması ise ( $\bar{X}=67,700$ )'dir. Bu da bize diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum; bireylerin alana yeterince hâkim olmadıkları için kendilerini eksik hissedip başarısızlık duygusuna kapılmaları yaşanabilecek önemli sorunlardan biri gibi düşünülmesine rağmen durumun bu şekilde çıkmaması bu bireylerin alana hâkim olmadıkları ve ne yapacaklarını yeterince bilmedikleri için beklentileri düşük olduğundan yaptıklarını yeterli sayıp, kendilerini başarılı olarak algılamış olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [ $P < .05$ ]. Evli araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{X}=64,000$ ) iken bekar olan araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}=67,250$ ) Bu da bize bekar olan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri evli olana araştırma görevlilerine göre yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bulgu Graham ve ark. (1996), Uslu (1999) ve Mechteld ve arkadaşlarının (2003)' de yapmış oldukları çalışmayla paralellik göstermektedir.

Program değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri öğretim arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ $P > .05$ ]. Fakat yüksek lisansta öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması ( $\bar{X}=64,625$ ) iken doktora öğrenim gören araştırma görevlilerinin ortalaması ise ( $\bar{X}=65,468$ ) Bu da bize doktora öğrenim gören araştırma görevlilerinin yüksek lisansta öğrenim gören araştırma görevlilerine göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırma görevlilerinin öğrenim gördükleri enstitü değişkenine iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ $P > .05$ ].

Diğer üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [ $P > .05$ ].

## KAYNAKLAR

Baysal, C., Tekarşlan, E. (1996). Davranış Bilimleri. 2. Bası, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Davis, R.V., Weiss, D.J., England, G.W., Loftquist, L.H., (1967). Manuel for The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII, Minneapolis, Üni.of Minnesota, Industrial Relations Center, Word Adjusment Proje.

Erol, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gilmer, B.,V.,H. (1997). *Industrial and Organizational Psychology*, Newyork, Mc Graw Hill Book Comp.

Halis, M. (1999). İç Müşteri Tatminini Etkileyen faktörlerin Belirlenmesine İlişkin İstatiksel Bir Analiz. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, Temmuz, İstanbul.

Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. (Editör: Hüseyin Izgar ), Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya.

Knopp, R. (1995). Relationship Among Jop Satisfaction and Organizational Cominitment For Nurses, *Journal of Psychology İnterdisciplinary Applied*, Vol.129,No:6

Mithcell T.R. (1987). *People in Organizations*, Third Edition, Mc Graw Hill InternationalEditions, Newyork.

Sabuncuoğlu, Z.,Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, 4. Basım, Ezgi Yayıncılık, Bursa.

Schuler, R., S., Huber, V.,L. (1985). *Personnel and Human Resources*, Mc Graw Hill Book Comp. Newyork.

Telman, N. (1987). *İş Psikolojisi*. Amaç Basımevi,İstanbul.

## TABLOLAR

Tablo 1; Cinsiyet Değişkenine Göre Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin T Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Erkek	33	64,242	7,7079	-1,658	0,016
Bayan	7	70,166	9,9482		

Tablo 2; 35. Madde İle Gelen Ve Diğer Üniversitelerde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin T Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
35. madde	20	62,900	8,8252	-1,919	0,043
Diğer üniversite	20	67,700	6,8756		

Tablo 3; Medeni Durum Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin T Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Evli	24	64,000	9,3017	-1,240	0,043
Bekar	16	67,250	5,8708		

Tablo 4; Program Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin T Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Yüksek lisans	8	64,625	4,4381	-0,258	0,173
Doktora	32	65,468	8,9189		

Tablo 5; Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Öğrenim Gördükleri Enstitülere Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Enstitü	n	$\bar{X}$	Ss
Sağlık Bilimleri	28	65,178	8,5507
Eğitim Bilimleri	8	64,125	8,3741
Sosyal Bilimler	4	68,500	5,5076



Tablo 6; Öğrenim Gördükleri Enstitü Değişkenine Göre Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin One-Way Anova Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
sağlık bilimleri eğitim bilimleri sosyal bilimler	Gruplar arası	52,418	2	29,209	0,379	0,687
	Grup içi	2555,982	37	69,081		

Tablo 7; Görev Yaptıkları Üniversite Değişkenine Araştırma Görevlilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Üniversite	n	$\bar{X}$	Ss
Gazi üniversitesi	20	62,900	8,8257
Atatürk üniversitesi	8	65,125	6,4240
Selçuk üniversitesi	7	67,714	4,8550
Muğla üniversitesi	5	71,800	9,0940

Tablo 8; Üniversite Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin One-Way Anova Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gazi üniversitesi Atatürk üniversitesi Selçuk üniversitesi Muğla üniversitesi	Gruplar arası	367,496	3	122,499	1,968	0,136
	Grup içi	2240,904	36	62,247		