

# Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görevli Araştırma Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

## The Examination of the Job Satisfaction Levels of the Research Assistants in Physical Education and Sport Departments

Erkan Faruk ŞİRİN<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Gazi Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Geliş Tarihi/Received: 17.08.2008  
Kabul Tarihi/Accepted: 09.01.2009

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Erkan Faruk ŞİRİN  
Gazi Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,  
TÜRKİYE/TURKEY  
erkanfaruk@yahoo.com

**ÖZET** Bu araştırma, beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini; Türkiye genelinde beden eğitimi ve spor yüksekokullarında-bölümlerinde görev yapan, yüz yüze görüşme ve e-mail yolu ile araştırmaya katılan 96 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, kişisel bilgi formu ve mesleki doyumuna ilişkin algıları ölçen mesleki doyum ölçeği (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı 1998) ile toplanmıştır. Verilerin analizinde değişkenlere bağlı olarak t testi, Kruskal Wallis testi, Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 80,02 olarak bulunmuş ve mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir. Mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda ise mesleki doyum toplam ve mesleki doyumun "niteliklere uygunluk, gelişme isteği" alt boyut puanlarında araştırma görevlilerinin yaş, hizmet süresi, bağlı bulunan enstitü, öğretim görülen program, değişkenlerine göre önemli bir farklılık saptanmamıştır. Gelişme isteği boyutunda ise cinsiyetin önemli bir etkisi olduğu gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki doyum; araştırma görevlisi; beden eğitimi ve spor yüksekokulu

**ABSTRACT** The purpose of this study was to examine the job satisfaction levels of the research assistants at Physical Education and Sport Department in various Turkish universities. Participants were 96 research assistants from the School of Physical Education and Sport. Participants' personal information and the job satisfaction levels were collected by face to face interview and/or email. The job satisfaction questionnaire was developed by Kuzgun, Sevim, and Hamamcı (1998). To analyze data, t test, Kruskal Wallis test, and Mann-Whitney U test were used depending on the variable type. The results of the study showed that the mean scores of the satisfaction levels of the research assistants were 80,02 and it could be categorized as high levels of job satisfaction. There was not significant difference in job satisfaction levels of teaching assistants in terms of age, working years, their institution, and their graduate programs. There was a significant difference in job satisfaction level (desire to develop dimension) in terms of gender.

**Key Words:** Job satisfaction; research assistants; school of physical education and sport

BESBD 2009;4(1):31-40

Mesleki doyum bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş tatmininin sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur.<sup>1</sup> İşin ilginç ve zevkli olmasının iş doyumunu sağlayan olumlu bir etken olduğu yapılan çalışmalar sonunda belirlenmiştir.<sup>2</sup> Bu değişkenlere ilave olarak iş doyumunu etkileyen faktörler, başarıma hissi, yönetimle ilişkiler, çalışan-

larla ilişkiler, istihdam güvenliği, daha çok sorumluluk, farkına varılma (recognition), yüksek ücret, terfide fırsat, rol açıklığı, kararlara katılma, serbestlik (autonomy), iyi koordine edilmiş iş, mesleki doyumu etkileyen değişkenler olarak sayılabilir.<sup>3,4</sup> Algılanan iş stresi de, iş doyumu etkileyen faktör olarak görülmüştür.<sup>5</sup>

Hızla ilerleyen teknoloji ile birlikte, bedensel aktivitelerin toplum üzerindeki öneminin arttığı günümüzde daha da önem kazanan, sporcu ve spor öğretmenlerinin yetiştirildiği, spor biliminin üretilip ve geliştirildiği ve aynı zamanda üniversitelerin akademik bir birimi olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'nda<sup>6</sup> istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren akademik personelin iş tatmininin sağlanmasından geçmektedir. Beden eğitimi ve sporun ülke geleceğine katkısı ve sağlıklı nesiller yetiştirilmesindeki önemi göz önüne alındığında, bu kurumlardaki akademisyenlerin karmaşık kurum yapısında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması oldukça önemli görülmektedir.

Akademisyenlerin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için, işlerinden doyum sağlamaları ön koşul olarak kabul edilmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) öğretim elemanlarının mesleki doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, akademisyenlerin işlerinden doyum sağlamalarının önemini vurgulamaktadır.<sup>7</sup>

Bu veriler ışığında araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin, gerek örgütsel, gerekse toplumsal gelişim ile yakından ilişkili olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Araştırma görevlileri, bilimin öncüsü durumundaki üniversitelerin en önemli unsurlarıdır. Akademisyenler kendi akademik ve bilimsel faaliyetlerinin yanı sıra devlet ve toplumun ihtiyaç duyduğu bilim ve teknolojiye katkı yapacak ve ülke geleceğine yön verecek olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi görevini de üstlenmişlerdir.<sup>8</sup>

Akademisyenlik görevi stresli bir görev olarak nitelendirilebilir. Çünkü öğretim elemanının kari-

yer yapma gerekliliği, oldukça fazla ders yükü nedeniyle araştırmalarına zaman ayıramaması, iş güvenliği ve ücretlerin de yeterli seviyede olmaması bireyleri maddi ve manevi sıkıntılara sokmaktadır.<sup>9</sup> Araştırma görevlilerinin son dönemlerde artarak yaşadıkları bu ve benzeri sorunlar dikkat çekmektedir. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarmada ülkemizde yeterlik dışında ölçütlerin uygulandığını ve göreve alındıktan sonra da iş güvenliğinin bulunmaması nedeniyle kişilerin üniversite dışında kalması gibi durumların ortaya çıktığı görülmektedir.<sup>10</sup>

Türkiye'de ve yurt dışında öğretim elemanlarının iş doyumları incelenirken daha çok öğretim elemanlarının demografik ve özlük nitelikleri ile ilgili değişkenler ele alınmıştır. Bu çalışmalarda yaş, cinsiyet, akademik unvan, kıdem, değişkenlerine bağlı olarak elde edilen bulgular birbirlerini destekleyici nitelikte değildir. Bu değişkenler arasında bulunan cinsiyetin, iş doyumu ile ilişkisinin incelendiği araştırmalarda tutarsız sonuçlarla karşılaşıldığı dikkati çekmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğu<sup>11-14</sup> vurgulanırken, bazılarında ise erkeklerinki daha yüksek<sup>8,15-18</sup> bulunmuştur. Bunun yanında cinsiyet ile iş doyumu arasında ilişki bulunmadığını öne süreren araştırma bulguları da<sup>19-27</sup> mevcuttur. Yine yapılan bir başka çalışmada, sağlık, evlilik sorunları, çocuk bakımı gibi günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının akademisyen kadınların iş doyumlarını erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediği öne sürülmektedir.<sup>28</sup>

Üniversite öğretim elemanlarıyla ilgili bir başka araştırma bulgusu ise yaş değişkenine ilişkin olarak; yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken,<sup>23,24,29</sup> yaş ile iş doyumu arasındaki anlamlı ilişkilere işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır.<sup>8,15,19,21,25</sup> Benzer biçimde hizmet süresi ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu<sup>8,11,21,25,30</sup> gösteren araştırmalarla birlikte böyle bir ilişkinin olmadığını<sup>23,24,26</sup> ileri süren araştırmalar da vardır. Bağlı bulunulan enstitü/alan açısından ise Öncel'in (1998) yaptığı araştırmada sosyal bilimlerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının fen bilimlerinde çalışanlarından daha yüksek olduğu

bulunmuştur.<sup>15</sup> Gülnar (2007)'ın yaptığı araştırmada ise; sosyal bilimler ana bilim dalına bağlı araştırma görevlileri fen ve sağlık bilimlerine bağlı olanlara ayrıca, eğitim bilimlerine bağlı olanların da sağlık bilimlerine bağlı olanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatmini genel ortalama puanına sahip olduğunu bulmuştur.<sup>21</sup>

Bununla beraber Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde çalışanlarınkine göre daha yüksek görünmektedir.<sup>31-35</sup> Akademisyenlerin aldıkları ücretin,<sup>27</sup> üniversitelerde sürekli ya da geçici statüde çalışmalarının<sup>36</sup> ve iş çevrelerinin niteliğinin<sup>37</sup> iş doyumunu açısından önemli etmenler olduğunu gösteren araştırma bulguları da söz konusudur. Medeni durum açısından bakıldığında ise, bazı araştırmalarda evlilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu<sup>38</sup> vurgulanırken, bazılarında ise bekarların daha yüksek<sup>15</sup> bulunmuştur. Bunun yanında medeni durum ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını öne süren araştırma bulguları da<sup>19,20,22,23</sup> mevcuttur. Akademik unvan yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini ve en düşük iş doyumuna araştırma görevlilerinde rastlandığını gösteren araştırma sonuçlarının<sup>8,19,25,29,30,39</sup> yanı sıra araştırmaların bazılarında da akademik unvanla iş doyumunu arasında ilişki olmadığı<sup>24,40</sup> sonucuna varılmıştır.

Çalışmalardan bazıları ise yüksek öğretim yönetimi ve orta düzey akademik yöneticilere odaklanmıştır. Araştırmacılar orta düzey yöneticiler arasında düşük genel iş tatmini yaşandığını bulmuşlardır. Bulgulara göre iş tatmini düzeyi kurum hiyerarşisi yükseldikçe artmaktadır.<sup>41,42</sup> Yüksek öğretim yöneticilerinde iş tatminini içeren araştırmanın ilgisini çeken diğer bir konu da Norveç Üniversiteleri arasında örgütsel büyüklüğün iş tatminini ve verimliliği nasıl etkilediği konusudur.<sup>43</sup> Araştırma verimliliğinde anlamlı bir farklılığın olmadığını gösterirken, küçük kurumlardaki fakültele- rin daha büyük doyum elde ettiklerine işaret etmektedir. Onlar eşit düzey çalışanlar arasında daha büyük dayanışmanın ve dostça psiko-sosyal şartların çalışanların mutlu olmasına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Yurtdışında öğretim elemanlarının iş doyumları konusunda birçok araştırma yapılmasına rağmen ülkemizdeki araştırmalarda araştırma görevlileri üzerine yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlı görünmektedir. Bu sınırlılıktan yola çıkılarak araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarının ne düzeyde olduğu ve mesleki doyum düzeylerine etki eden çeşitli faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

**Araştırma Modeli:** Yapılan araştırma, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında-bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarını betimlemeyi amaçlamış ve konu ile ilgili kaynaklar taranmıştır. Bu nedenle, düzenlenen araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışma niteliği taşımaktadır.

**Araştırma Grubu:** Araştırmanın grubunu Türkiye genelinde faaliyet göstermekte olan, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında-bölümlerinde görev yapan yüz yüze görüşme ve e-mail yolu ile araştırmaya katılan 96 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarının-bölümlerinin web sitelerinden faydalanılarak gönderilen 153 anketin 57'si doldurularak ilgili linke tekrar geri gönderilmiştir. Anketlerin toplam geri dönüş oranı % 37'dir. Yüz yüze görüşme yöntemiyle 39 araştırma görevlisine ulaşılmıştır.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmada, E-posta adresleri üniversitelerin ilgili web sitelerinden elde edilmiştir. Araştırma görevlilerine çalışma hakkında açıklayıcı bilgi ve gönüllü katılımı içeren bir e-posta gönderilmiştir. Anketin yer aldığı web sayfasının adresi e-posta içerisinde aktif link olarak yer almıştır. Anket; katılımcıların kişisel bilgilerini ve mesleki doyumuna ilişkin algılarını ölçen iki bölümden oluşmaktadır. Katılımcı anketi doldurduktan sonra sayfanın altında yer alan gönder düğmesine basarak, bilgilerin anket sonuçlarının toplandığı bilgisayara ulaşmasını sağlamaktadır. Hangi anketi kimin doldurduğu bilinmemektedir. Katılımı artırmak amacıyla ikinci bir elektronik posta ile araştırma görevlilerine anketimiz hatırlatılmıştır.

## MESLEKİ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Mesleki doyum ölçeği herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla, 'iki Faktör Kuramı' temel alınarak Kuzgun ve ark. (1998) tarafından geliştirilmiştir.<sup>44</sup> Ölçek, beşli derecelemede; her zaman, sık sık, ara sıra, nadiren ve hiçbir zaman şeklinde ifade edilmiştir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonucunda "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" alt ölçeklerinden oluşmuştur.

## ÖLÇEĞİN GÜVENİRLİLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ:

Ölçeğin güvenilirliği, Kuzgun ve ark (1998) tarafından, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0.90 bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları birinci faktör için 0.91 ve ikinci faktör için 0.75'dir.<sup>44</sup> Bu araştırmada ise iç tutarlılık katsayıları; birinci faktör 0.88 ve ikinci faktör 0,70 tümü 0,86 bulunmuştur.

Ölçekteki 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler "her zaman:5, sık sık:4, ara sıra:3, nadiren:2 ve hiçbir zaman:1" şeklinde puanlanmaktadır. 4,9,10,11,14,19 numaralı maddeler ise olumsuz maddeler olup tersten "her zaman:1, sık sık:2, ara sıra:3, nadiren:4 ve hiçbir zaman:5" şeklinde puanlanmaktadır. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir.<sup>44</sup>

## VERİLERİN ANALİZİ

Veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 15.0 yazılım programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımları kullanılmış, ortalama, standart sapma ve değişkenlere bağlı olarak t testi ve küme sayısının 30'un altına düştüğü durumlarda parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi, ve Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. İstatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

## BULGULAR

### ARAŞTIRMA GRUBUNUN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Araştırma grubumuzu oluşturan araştırma görevlilerinin kişisel bilgilerine ait dağılımlar verilmiştir.

Araştırma grubundaki araştırma görevlilerinin %65,6'sının erkek, %34,4'ünü kadın; %15,6'sının yüksek lisans, %84,4'ünün doktora eğitimi yaptığı görülmektedir. Bu grubun % 64,6'sı sağlık bilimleri, %12,5'i eğitim bilimleri ve %22,9'u sosyal bilimler enstitülerine bağlı buldukları tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin %3,1'inin 21-25 yaş, %49'unun 26-30 yaş, %30,2'sinin 31-35 yaş ve %17,7'sinin 36 yaş ve üstü grupta olduğu; %18,8'inin 1-3 yıl, %42,7'sinin 4-6 yıl, %29,1'inin 7-9 yıl ve %9,4'ünün 10 yıl ve üstü süredir araştırma görevlisi oldukları belirlenmiştir. Tanımlayıcı istatistik kapsamında elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de görülmektedir.

### ÖLÇME ARACINDAN ELDE EDİLEN VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 2'de yer alan bulgular incelendiğinde; araştırma görevlilerinin toplam mesleki doyum ve mesleki doyumun niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutlarında ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek araştırma görevlilerinin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan t testi sonucunda gelişme isteği alt boyutunda kadın araştırma görevlilerinin =30.66, erkek araştırma görevlilerinin =28.93 (t=-2.381; p<0.05) puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur.

Demografik Bilgiler	Özellikler	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	63	65,6
	Kadın	33	34,4
Yaş	21-25 yaş	3	3,1
	26-30 yaş	47	49,0
	31-35 yaş	29	30,2
	36 yaş ve üstü	17	17,7
Lisansüstü Eğitim Düzeyi	Yüksek lisans	15	15,6
	Doktora	81	84,4
Hizmet Süresi	1-3 yıl	18	18,8
	4-6 yıl	41	42,7
	7-9 yıl	28	29,1
	10 yıl ve üstü	9	9,4
Bağlı Bulunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	62	64,6
	Eğitim Bilimleri	12	12,5
	Sosyal Bilimleri	22	22,9

**TABLO 2:** Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları t testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort (X)	ss	sd	t	p
Niteliklere uygunluk	Erkek	63	50,28	8,47	94	-0,325	0,746
	Kadın	33	50,87	8,54			
Gelişme isteği	Erkek	63	28,93	3,39	94	-2,381	0,019
	Kadın	33	30,66	3,35			
Mesleki Doyum Toplam	Erkek	63	79,22	10,32	94	-1,040	0,301
	Kadın	33	81,54	10,51			

Erkek ve kadın araştırma görevlilerinin, genel mesleki doyum ( $t=-1.040$ ;  $p>0.05$ ) ve niteliklere uygunluk alt boyutunda ( $t=-0.325$ ;  $p>0.05$ ) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 3'de farklı yaş gruplarındaki araştırma görevlilerinin mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk ( $X^2=4,230$ ;  $p>0,05$ ), gelişme isteği ( $X^2=2,252$ ;  $p>0,05$ ) ve toplam mesleki doyum ( $X^2=3,675$ ;  $p>0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, toplam mesleki doyumda en yüksek sıra ortalaması 26-30 yaş arasındaki araştırma görevlilerinde (52,79), en düşük mesleki doyum ise 21-25 yaş grubundaki araştırma görevlilerinde (26,00) olduğu görülmektedir.

Tablo 4'de hizmet süresi değişkenine göre araştırma görevlilerinin toplam mesleki doyum ve mesleki doyumun niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutları puanlarının Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Uygulanan istatistiksel analiz sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk ( $X^2=1,442$ ;  $p>0,05$ ), gelişme isteği ( $X^2=1,220$ ;  $p>0,05$ ) ve toplam mesleki doyum ( $X^2=1,547$ ;  $p>0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, toplam mesleki doyum en yüksek sıra ortalaması 7-9 yıl arasında iş deneyimi olan araştırma görevlilerinde (53,02), en düşük mesleki doyum ise 1-3 ve 10 yıl ve üzeri yıl hizmet süresine sahip olan araştırma görevlilerinde (45,36; 41,44) olduğu görülmektedir.

Tablo 5'de bağlı bulunan farklı enstitülere göre araştırma görevlilerinin mesleki doyum ve mes-

**TABLO 3:** Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları Kruskal Wallis testi sonuçları.

	Yaş Grupları	N	Sıra Ortalaması	sd	X2	p
Niteliklere uygunluk	21-25 yaş	3	32,33	3	4,230	0,238
	26-30 yaş	47	54,06			
	31-35 yaş	29	44,66			
	36 yaş ve üstü	17	42,53			
Gelişme isteği	21-25 yaş	3	28,33	3	2,252	0,522
	26-30 yaş	47	47,51			
	31-35 yaş	29	52,48			
	36 yaş ve üstü	17	48,00			
Mesleki Doyum Toplam	21-25 yaş	3	26,00	3	3,675	0,299
	26-30 yaş	47	52,79			
	31-35 yaş	29	46,55			
	36 yaş ve üstü	17	43,94			

**TABLO 4:** Araştırma görevlilerinin hizmet süresi değişkenine göre mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları Kruskal Wallis testi sonuçları.

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Sıra Ortalaması	sd	X <sup>2</sup>	p
Niteliklere uygunluk	1-3 yıl	18	48,50	3	1,442	0,696
	4-6 yıl	41	47,43			
	7-9 yıl	28	52,66			
	10 yıl ve üstü	9	40,44			
Gelişme isteği	1-3 yıl	18	42,67	3	1,220	0,748
	4-6 yıl	41	50,06			
	7-9 yıl	28	50,86			
	10 yıl ve üstü	9	45,72			
Mesleki Doyum Toplam	1-3 yıl	18	45,36	3	1,547	0,672
	4-6 yıl	41	48,34			
	7-9 yıl	28	53,02			
	10 yıl ve üstü	9	41,44			

**TABLO 5:** Araştırma görevlilerinin bağlı bulunan enstitü değişkenine göre mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları Kruskal Wallis testi sonuçları.

	Enstitü	N	Sıra Ortalaması	sd	X <sup>2</sup>	p
Niteliklere uygunluk	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	56	39,58	2	3,197	0,202
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	11	40,27			
	Sosyal Bilimleri Enstitüsü	16	51,66			
Gelişme isteği	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	56	42,81	2	2,915	0,233
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	11	31,14			
	Sosyal Bilimleri Enstitüsü	16	46,63			
Mesleki Doyum Toplam	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	56	40,28	2	2,945	0,229
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	11	37,55			
	Sosyal Bilimleri Enstitüsü	16	51,09			

leki doyum alt boyutları puanları Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk ( $X^2=3,197$ ;  $p>0,05$ ), gelişme isteği ( $X^2=2,915$ ;  $p>0,05$ ) ve toplam mesleki doyum ( $X^2=2,945$ ;  $p>0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındı-

ğında, toplam mesleki doyumda en yüksek sıra ortalaması sosyal bilimler enstitüsüne bağlı araştırma görevlilerinde (51,09), en düşük mesleki doyum ise eğitim bilimler enstitüsüne bağlı araştırma görevlilerinde (37,55) olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da öğrenim görülen programa göre araştırma görevlilerinin mesleki doyum ve mesleki

**TABLO 6:** Araştırma görevlilerinin bağlı bulunan program değişkenine göre mesleki doyum ve mesleki doyum alt boyutları puanları Mann-Whitney U testi sonuçları.

	Program	N	Sıra Ortalaması	U	p
Niteliklere uygunluk	Yüksek lisans	10	42,10	364,0	0,989
	Doktora	73	41,99		
Gelişme isteği	Yüksek lisans	10	40,75	352,5	0,861
	Doktora	73	42,17		
Mesleki Doyum Toplam	Yüksek lisans	10	39,15	336,5	0,690
	Doktora	73	42,39		

doyum alt boyutları puanları Mann-Whitney U testi sonuçlarına yer verilmiştir. Test sonuçlarına göre, toplam mesleki doyum ve mesleki doyumun niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $U=336.5$ ;  $U=364.0$ ;  $U=352.5$ ;  $p>0.05$ ).

Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, toplam mesleki doyumda doktora programındaki araştırma görevlilerinin (42,39), yüksek lisans programındaki araştırma görevlilerine (39,15) göre daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu görülmektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek; mesleki doyumlarının cinsiyet, yaş, hizmet süresi, bağlı bulunan enstitü, bağlı bulunan program (yüksek lisans-doktora)'a göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Bu çalışmada, kadınların mesleki doyumunun, erkeklerden daha fazla olduğu görülse de, kadın araştırma görevlileriyle erkek araştırma görevlilerin mesleki doyum toplam puanları bir farklılaşma bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlar akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.<sup>19-27</sup> Gelişme isteği alt boyut puanlarında kadınların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, kadın araştırma görevlilerinin erkeklere göre, gelişme isteği alt boyutu toplam puanlarına göre kendilerini mesleklerinde geliştirme isteğinin daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir.

Cinsiyete göre akademisyenlerin iş doyumlarını karşılaştıran çalışmalarda elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlılık göstermemektedir. Bu çalışmada kadın ve erkek araştırma görevlilerinin mesleki doyumları arasında bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Kadın araştırma görevlileri gerek çalışmayan gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınlarla kıyaslandığında, akademik ortamda kendileriyle benzer konumdaki erkeklerle daha eşit koşullara sahip görünmektedirler. Bu nedenle ka-

dınlarla erkeklerin mesleki doyumları farklılık göstermemiş olabilir. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu oldukları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre dikkati çekecek bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Başka bir deyişle araştırma görevlilerinin mesleki doyumunu sağlayamama gibi olumsuz psikolojik problemlerini sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacağı söylenebilir.

Bu çalışmanın bir başka bulgusu, yaş değişkenine göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve toplam mesleki doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir. Yaş değişkenine göre araştırma görevlilerin mesleki doyum toplam puanlarında anlamlı bir farklılaşma bulunamaması akademisyenlerin iş doyumlarına yönelik olarak yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla paralellik gösterirken<sup>23,24,29</sup> yaş ile iş doyum arasındaki anlamlı ilişkilere işaret eden çalışmalarıyla farklılaşmaktadır.<sup>8,15,19,21,25</sup>

İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Literatürde yaş ve mesleki doyum arasında karmaşık bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Herzberg, mesleki doyum ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğriyle açıklamıştır. Mesleki doyum işe girişte yüksektir, sonra düşmeye başlar, işteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi yeniden artmaya başlamaktadır.<sup>45</sup> Farklı örneklem ve popülasyonlarda yapılan araştırmalar yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belli olmamasına rağmen, bazı araştırmalar lineer bazıları ise çan eğrisi bir ilişki-den bahsetmektedirler.

Mesleki doyum ile yaş arasında doğru orantının olması iki sebepten kaynaklanmaktadır. Birinci sebep, ödül ve ücret gibi daha iyi imkanlar doyumunu arttırmaktadır. İkinci sebep ise, insanların beklentilerini daha gerçekçi düzeyde tutarak işlerine uyum sağlamaları ve yaşlandıkça daha mutlu olmalarındır.<sup>46</sup> İşgörenler yaşlandıkça beklentilerini daha gerçekçi düzeye indirerek ve kendilerini iş

durumlarına göre daha iyi ayarlamak suretiyle yaptıkları işten daha fazla doyum algılamaktadırlar. Buna karşılık, ileri yaşlarda daha az terfi alınması ve emekliliğin yaklaşması ise doyum düzeyini düşürmektedir.<sup>46</sup> Yaşça daha büyük işgörenler açısından; ücretin yüksek olması, işletmede uzun süredir bulunuyor olunması, örgütte yüksek kademe ve sorumluluk alınmış olunması veya beklentilerin daha az olması, kendilerine olan güvenin ve tecrübenin fazla olması gibi nedenlerle tatmin daha yüksek düzeylerde olabilmektedir.<sup>47</sup> Bilindiği gibi öğretim elemanlarının yaşları ilerledikçe kıdemleri ve unvanları da daha üst basamaklara çıkmakta; statü, ücret ve deneyim kazanma şansları artmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin işlerinden elde ettikleri mesleki doyuma ilişkin olarak yaş ve kıdem farklılaşması, araştırma görevlilerinin bu kadrolarda uzun süre kalamadıklarından ve yaş grubu aralığının büyümemesinden kaynaklanabilir.

Bu araştırma, hizmet süresi değişkenine göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve toplam mesleki doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Hizmet süresi değişkenine göre araştırma görevlilerin mesleki doyum toplam puanlarında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlar akademisyenlerin hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu<sup>8,11,21,25,30</sup> gösteren araştırmalarla farklılık gösterirken, ilişkinin olduğunu<sup>23,24,26</sup> ileri süren araştırmalarla da benzetmektedir.

Yapılan araştırmalar, hizmet süresinin de yaşa paralel bir şekilde iş doyumuyla yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmalar, işe ilk başlangıçta işgörenin iş doyumunun yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermektedir. İşe yeni başlayan işgörenler yaptıkları işten daha doyumlu olma eğilimindedirler. Bu dönem gelişen beceri ve yeteneklerin işte kullanılmasını gerektirmektedir. İşin yeni olması ve personeldeki yeni bir işe başlamanın verdiği arzu işin çekiciliğini arttırmaktadır. İşgörenlerin işte başarılı olma arzuları ve bekleyişleri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa işine karşı olan hoşnutluğu azalmaktadır.<sup>48</sup> İşte daha az zaman harcayan işgörenler daha uzun zaman har-

cayan işgörelere göre daha doyumlu bulunmuşlardır.<sup>49</sup>

Bu araştırmaya göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumunun, hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklı çıkmaması, hizmet süresi uzun olmayan ve öğretim faaliyetleriyle geçen geçici bir öğretim üyesi yardımcılığı kadrosunda bulunmaları, bir terfi ve ödül fonksiyonunun o an için gerçekçi olmamasından kaynaklanabilir. Öte yandan, en düşük mesleki doyum ise 1-3 ve 10 yıl ve üzeri yıl hizmet süresine sahip olan araştırma görevlilerinde olduğu görülmektedir. 1-3 yıl hizmet süresine sahip araştırma görevlilerinin uyum problemi yaşamaları ve 10 yıl ve üzeri süredir araştırma görevlilerinin de ya öğretim elemanlığına geçiş sıkıntısı ya da bu kadrolarda görev sürelerinin sona ermesi kaygısından kaynaklandığı söylenilebilir.

Bu araştırmanın bulguları, bağlı bulunan farklı enstitülere göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumun niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve toplam mesleki doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ortalamaları dikkate alındığında, toplam mesleki doyumda en yüksek ortalamanın sosyal bilimler enstitüsüne bağlı araştırma görevlilerinde, en düşük mesleki doyum ise eğitim bilimler enstitüsüne bağlı araştırma görevlilerinde olduğu görülmektedir. Bağlı bulunulan enstitü/alan açısından Öncel'in (1998) yaptığı araştırmada sosyal bilimlerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının fen bilimlerinde çalışanlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.<sup>15</sup> Gülnar (2007)'in yaptığı araştırmada ise; sosyal bilimler ana bilim dalına bağlı araştırma görevlileri fen ve sağlık bilimlerine bağlı olanlara ayrıca, eğitim bilimlerine bağlı olanların da sağlık bilimlerine bağlı olanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatmini genel ortalama puanına sahip olduğunu bulmuştur.<sup>21</sup>

Araştırmada, öğrenim görülen programa göre araştırma görevlilerinin toplam mesleki doyum ve mesleki doyumun niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, toplam mesleki doyumda doktora programındaki araştırma görevlilerinin, yüksek lisans programın-



daki araştırma görevlilerine göre dana yüksek mesleki doyuma sahip olduğu görülmektedir.

Literatürde, beden eğitimi ve spor yüksekokulları araştırma görevlilerine yönelik olarak yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Böylece, araştırmanın en büyük sınırlılığı, farklı bölümler (asistan hekim-araştırma görevlisi) ve akademik personel (öğretim üyesi, öğretim görevlisi) üzerinde yapılan araştırmaların bulgularıyla karşılaştırılmış olmasıdır.

Sonuç itibarıyla; araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması, hem düzenledikleri bilimsel çalışmaların başarısı hem de bağlı oldukları üniversitelerin başarısı ve ileriki dönemlerde öğretim üyeliği konularından dolayı son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle, araştırma görevlilerinin mesleki doyum algılarını negatif yönde etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılması ve mesleki doyum düzeylerini yükseltmek girişimlerinde bulunulmasına önem verilmelidir. Bunun yanı sıra gerek bireysel (tükenmişlik, stres,

denetim odağı, öznel iyi oluş) gerekse işe ilişkin değişkenlerin (danışman tutumları, meslektaş desteği, çalışma süresi, ölçütler) bir arada ele alındığı çalışmalar, araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarına yönelik olarak daha derinlemesine bilgiler verebilir. Ayrıca veri toplama yöntemi olarak yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda anket yönteminin yanı sıra diğer yöntemler (görüşme, gözlem gibi) kullanılarak araştırma sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmeli veya görüşme yöntemi gibi yöntemler aracılığıyla elde edilen verilerle sonuçlar daha ayrıntılı bir şekilde yorumlanmalıdır.

Bununla beraber, benzeri çalışmaların sayısının artırılması gerekli görülmektedir. Bundan sonraki çalışmalarda daha geniş bir araştırma grubuna ve kadroları 2547 sayılı kanunun 33-a ve 50-d Maddesi uyarınca atanan araştırma görevlilerinin tutum, stres, tükenmişlik, mesleki yabancılaşma vb. sorunları üzerinde durulan çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKLAR

1. Yüksel İ. İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üni Derg.* 2005; 6 (2): 291-306.
2. Güney S, Varoğlu A, Aktaş AM. Özel ve kamu bankalarında iş tatminine yönelik bir araştırma. *Mpm, Verimlilik Derg* 1996; 3: 53-76.
3. Lam SSK. Total quality management and its impact on middle managers and front-line workers. *J Manag Devel.* 1996; 15 (7): 41-3.
4. Adler S, Skow RB, Salvemini NJ. Job characteristics and job satisfaction: when cause becomes consequence. *Organ Behav Hum Decis Process.* 1985; 35: 266-78.
5. Norbeck JS. Perceived job stress, job satisfaction, and psychological symptoms in critical care nursing. *Res Nurs Health.* 1985; 8 (3): 253-9.
6. Yıldız SM. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında algılanan hizmet kalitesi düzeyini ölçmeye yönelik kalite ölçeği. *GÜ Bed Eğit ve Spor Bilimleri Derg.* 2005;10 (4):
7. Sergiovanni TJ, Starratt RJ. *Supervision: human perspectives.* New York: Mc Graw-Hill; 1998.
8. Çetinkanat C. *Örgütlerde güdülenme iş doyum.* Ankara: Anı Yayıncılık; 2000.
9. Koyuncu M. Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler. 24-26 Mayıs. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi; 2001.
10. Açıkgöz K. "Üniversite denilen yer. Malatya: Uğurel Matbaası; 1992.
11. Akman Y, Kelecioğlu H, Bilge F. Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *HÜ Eğit Fak Derg.* 2006; 30: 11-20.
12. Sloane PJ, Ward EW. Cohort effects and job satisfaction of academics. *Appl Econ Lett.* 2001; 8: 787-91.
13. Hodson R. Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied?. *Sociol Q.* 1989; 30(3); 385-99.
14. Kelly JD. Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. *Journal Q.*1989; 66(2); 446-52.
15. Öncel TA. Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1998.
16. Friesen D, Holdaway EA, Rice AW. Satisfaction of school principals with their work. *Educ Adm Q.* 1983; 19(4): 35-58.
17. Mc Caslin, VL, Mwangi, J. Job satisfaction of Kenya's rift valley extension agents. *Journal of Extension [serial on the Internet].* 1994 [cited 2008 Aug 17]; 32(3): [about 5 p.]. <http://www.joe.org/joe/1994october/rb1/html>.
18. Varca PE, Shaffer GS, McCauley CD. Sex differences in job satisfaction revisited. *Acad Manage J.* 1983; 26(2): 348-53.
19. Bilge F, Akman Y. Kelecioğlu H. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *HÜ Eğit Fak Derg.* 2007; 32: 32-41.
20. Erol A, Sarıçipek A, Gülseren Ş. Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyum ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Derg.* 2007; 8: 241-7.
21. Gülnar, B. Araştırma görevlilerinin iş tatmini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyum: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması. Yayınlanmamış doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı; 2007.
22. Çan E, Topbaş M, Yavuzylmaz A, Çan G, Özgün Ş. Karadeniz teknik üniversitesi tıp fakültesindeki araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik sendromu ile iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler, *OMÜ Tıp Derg.* 2006; 23(1): 17-24.

23. Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. Genel Tıp Derg. 2006; 16(1): 9-14.
24. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. İstanbul Tıp Fak Mecmuası. 2003; 66:34-41.
25. Esen N. Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abat İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2001.
26. Musal B, Elçi ÇÖ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim. 1995; 10 (68): 2-7.
27. Heller HW, Clay R, Perkins C. The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. J School Leadership. 1993; 3(1): 74-86.
28. Tack MW, Patitu CL. Faculty job satisfaction: women and minorities in Peril. ERIC Digest [serial on the Internet]. 1993 sept [cited 2008 Aug 17]; ED355859: 1-6. Available from: <http://www.ericdigests.org/1993/job.htm>.
29. Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Derg 2000; 11: 49-57.
30. Kasapoğlu A. Sağlık sosyolojisi, Türkiye'den araştırmalar. Ankara: Sosyoloji Derneği Yayınları; 1999.
31. Baş T, Ardiç K. A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. Gelis Derg Orta dogu Tek Univ 2002; 29(1-2): 27-46.
32. Baş T, Mert İS. Kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personeli motive eden faktörlerin karşılaştırılması. 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. 23-25 Mayıs. Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; 2002.
33. Ergeneli A, Eryiğit M. Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. HÜ İİBF Derg 2001;19(2): 159-78.
34. Kılıç B. Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalı; 2002.
35. Baş T, Ardiç K. Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin araştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 24-26 Mayıs. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi; 2001.
36. Bertz RD, Judge TA. Person organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. J Vocat Behav 1994; 44(1): 32-54.
37. Durham TM, Lange B. The work covenant: a management strategy for department chairs and program directors. J Dent Educ 2004; 68(1): 55-63.
38. Kemaloğlu E. Job satisfaction a research on the job satisfaction of the instructors of English at Yıldız Technical University basic english department. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı; 2001.
39. Oran BN. Job satisfaction of a group of academic staff in Marmara University. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1989.
40. Tosunoğlu H. Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1998.
41. Blackhurst AE. Career satisfaction and perceptions of sex discrimination among women student affairs professionals. NASPA J 2000; 37 (2): 399-413.
42. Johnsrud LK, Heck RH, Rosser VJ. Morale matters: Midlevel administrators and their intent to leave. J Higher Educ 2000; 71 (1): 34-59.
43. Kyvik S. Are big university departments better than small ones?, Higher Education 1995; 30 (3): 295-304.
44. Kuzgun Y, Sevim AS, Hamamcı Z. Mesleki Doyum Ölçeği. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 1998; 11: 14-8.
45. Davis K. İşletme İnsan Davranışı. (Çev: K. Tosun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları 1988; 98: 95-100.
46. Spector PE. Job satisfaction: Application, assesment, cause, and consequences. California: Sage publication Inc; 1997.
47. Cherrington DJ. Organizational behavior: The management of individual and organizational performance 2. Edition. Boston: Allyn and Bacon; 1994.
48. Schultz DP, Schultz SE. Psychology and industry today. An introduction to industrial and organizational psychology, 5.Edition. New York: Macmillan Pub.;1990.
49. Vecchio RP, Sussmann M. Choice of influence tactics: Individual and organizational determinants. J Organizational Behavior 1991; 12: 73-80.