

ÖĞRETİM ELEMANI DOYUM ÖLÇEĞİ PİLOT ÇALIŞMASI VE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU ÖĞRETİM ELEMANLARININ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Yard. Doç. Dr. Ülkü BAYKAL
Serap YAZICI

Uzm. Hem. Arzu HARMANCI

Uzm. Hem. Serap SÖKMEN

Şebnem KORKMAZ

İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

ÖZET

Bu çalışma, eğitimde kalite çalışmaları kapsamında ele alınan öğretim elemanı doyumunu belirlemekte kullanılacak ölçme aracının geliştirilmesi için pilot çalışma yapmak ve öğretim elemanlarının doyum düzeylerini prospektif olarak ölçmek, doyumsuzluk noktalarını belirleyerek, kurumda yapılacak olan iyileştirme çalışmaları için veri sağlamak amacıyla tanımlayıcı bir araştırma olarak yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretim elemanı doyum ölçeğinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmış olup, ölçeğin 5 faktör grubuna ayrıldığı, 4. madde dışında korelasyon değerlerinin 0,41 – 0,81 arasında olduğu, toplam cronbach alfa değerinin 0,98 olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının 1999 ve 2001 yıllarındaki doyumlarının tüm faktör gruplarında ve genel olarak normal doyum sınırlarının altında olduğu ve istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretim elemanı doyum, Hemşirelik.

SUMMARY

A Pilot Study of Teaching Staff Satisfaction Scale and Determination of Satisfaction Level of Teaching Staff in Nursing College:

This study was conducted as a descriptive study to develop a measurement tool that will be used in measuring satisfaction of teaching staff in line of quality improvement efforts in education and to measure satisfaction level of teaching staff prospectively, to determine dissatisfaction areas and to collect data for improvement studies in the college.

With this study, studies about development of staff satisfaction scale have begun and it was found that the scale consisted of 5 subgroups, correlation values were between 0.41 and 0.81 (except for 4th item) and total cronbach alpha coefficient was 0.98. It was determined that satisfaction levels of staff in 1999 and 2001 were low (under normal values) in all subgroups and in general and there was no statistical difference between them.

Key Words: Teaching staff satisfaction, Nursing.

GİRİŞ

Hızlı değişimin yaşandığı günümüzde, eğitim kurumları da bu değişikliklere uyum sağlayabilmek için yeni arayışlar içine girmekte, kalite güvence sistemlerini ve daha ileri boyutta toplam kalite yönetimi (TKY) yaklaşımını uygulamaya çalışmaktadırlar.

Özellikle eğitimde TKY yaklaşımı kurumsal kültürün değişimi ve çalışanların tam katılımını gerektiren sürekli eğitim, etkili bir liderlik ve uzun bir zamana odaklanmayı gerektirmektedir (3). Eğitimde TKY ve sürekli kalite yaklaşımının benimsenmesi tüm müşterilerin birlikte, sorumluluklarının farkında ve bunları tam olarak yerine getiren bir çalışmayı sürdürmelerini, öğrenen organizasyonlar haline gelmelerini sağlamaktadır (3, 4, 5, 6).

Eğitimde kalite çalışmaları sonucunda öğrenci ve öğretim elemanlarında yaratıcılık, verimlilik, yeni teknolojilerin ve tekniklerin/ yöntemlerin kullanımında artış, geleceği gören, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının, birlik ve beraberliğin yani ekip ruhunun oluşumu, öğrenen organizasyon haline gelme gibi bir çok yararlar elde edilmektedir (3, 8).

Eğitimde kalite çalışmalarıyla öğretmen ve öğrencilerin rol tanımlarında değişiklikler olmaktadır. Bu anlayışta öğretmenler, sadece dersi veren, perfor-

mansı değerlendiren değil; öğrencinin potansiyelini en iyi şekilde kullanmasını sağlayan kişi olarak en iyi öğrenme sürecini tasarlayan, destekleyici, yönlendirici, aileler, öğrenciler, kurumlar ve toplumla birlikte çalışan bireyler konumdadırlar (1, 2).

Bu çalışmalar öğretim elemanına güncel mesleki bilgiyi takip etmede artış, sürekli kendini geliştirme isteği, eğitim konusunu sevmeye ve yeni eğitim yöntemlerini kullanma, öğrencilerden geri bildirim alma çabasında artış, ekip üyesi olarak çalışmak için istekli olma, eleştirilere olumlu yaklaşım gibi yararlar sağlar (8).

Yükseköğretimde müşteri, öğrenciler, öğretim elemanları ve kurumdaki tüm görevliler, veliler, işverenler, toplum ve devlettir (3, 6). Deming, başarılı bir üniversitenin öğrenci ve öğretim elemanı gereksinim ve beklentilerini karşılama hatta aşarak onları memnun etmesi gerektiğini ifade etmektedir (7).

TKY'nin temel kriterlerinden olan iç müşterilerin (çalışanların) memnuniyeti, dış müşterilerin (sunulan hizmetten yararlananların) memnuniyetini sağlamada üzerinde durulması gereken bir konu olup, eğitim kurumları açısından da öğretim elemanlarının memnuniyeti öğrencilerin memnuniyetini sağlamada vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırma, Hemşirelik Yüksekokulu öğretim elemanlarının doyumunu ölçmede kullanılacak bir araç geliştirmek; doyum düzeylerini prospektif olarak incelemek ve doyumsuzluk noktalarını belirleyerek kurumda yapılacak olan eğitim kalitesini iyileştirme çalışmalarına veri sağlamak amacıyla metodolojik ve tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada öğretim elemanlarının doyumlarını ölçmek için düzenlenen veri toplama aracının geçerlilik güvenirliği incelenmiş ve öğretim elemanlarının doyum düzeyleri belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini, hemşirelik yüksekokulunda görevli tüm öğretim elemanları oluşturmakta olup, herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmeden uygulamanın yapıldığı iki ayrı dönemde (1999- 2001 eğitim yıllarının sonlarında) kurumda bulunan, araştırmanın yapıldığı sırada izinli olmayan tüm öğretim elemanlarına (N: 114) gerekli açıklamalar yapılarak araç dağıtılmış, isim alınmadan gönüllü olarak doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya katılımda gönüllülüğün esas alınması nedeniyle 1999 yılında 59 öğretim elemanının 33'ünden

(% 56), 2001 yılında ise 55 öğretim elemanının 49'undan (% 89) yanıt alınabilmiştir. Araştırmanın toplam öğretim elemanlarını temsil oranı % 72'dir (N:114).

Öğretim elemanı doyumunu belirlemek amacıyla kullanılan veri toplama aracı, Marmara Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nin kalite çalışmaları sürecinde kalite komisyonu tarafından geliştirilen ve öğretim elemanı memnuniyetini belirlemek amacıyla kullandığı ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmayan araçtan yararlanılarak, düzenlenmiştir (9, 10).

Veri toplama aracının dil ve kapsam geçerliliğini belirlemek açısından hemşirelikte yönetim konusunda üç uzmana incelenilerek görüşleri alınmıştır. Bu aşamadan sonra tekrar düzenlenen araç, 78 sorudan oluşan son şekline getirilmiştir.

Ver toplama aracındaki soruların değerlendirilmesinde; "A- Kesinlikle katılıyorum – Tamamen gerçekleşmiş (4 p), B - Katılıyorum- Dikkate değer gelişme var (3 p), C - Biraz katılıyorum- Biraz gelişme var (2 p), D - Katılmıyorum- Başlamamış (1 p), E - Kesinlikle katılmıyorum- Hiçbir şey yapılmamış (0 p)" olmak üzere 5'li Likert Tipi bir değerlendirme ölçütü benimsenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracının dil ve içerik geçerliliği uzman görüşüyle belirlenmiştir. Yapı geçerliliği için *Rotated Component Matrix* çözümlemesi yoluyla faktör analizi yapılmıştır. Güvenirliliği test etmek için iç tutarlılığına bakılmış, burada madde toplam puan korelasyon değerleri ile cronbach alfa çözümlemesinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın daha sonraki aşamasında ise, 1999 ve 2001 yılında hemşirelik yüksek okulunda görevli öğretim elemanlarının doyum düzeyleri incelenerek, doyumsuzluk alanları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamada SPSS paket programı kullanılarak bağımsız (yıl) ve bağımlı (doyum puanları) değişkenler arasında ki-kare, t testi analizleri yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Veri toplama aracının dil ve içerik geçerliliği konunun uzmanlarına inceleme yöntemiyle belirlendikten sonra, yapı geçerliliği için faktör analizi yapılarak tüm maddelerin faktör kapsamına girip girmediği araştırılmıştır.

78 sorudan oluşan ölçeğin "Rotated Component Matrix" çözümlemesi yapıldığında 5 faktör yapısına ayrıldığı görülmüştür.

5 faktörlü çözümlemede;

Faktör analizi sonucunda elde edilen gruplamalara bakıldığında, orijinal ankette oluşturulan 5 gruba "Liderlik (1-19. sorular), Politika ve Strateji (20-26. sorular), Öğretim Elemanlarının Yönetimi (27 – 42. sorular), Kaynakların Yönetimi (43. – 52. sorular) ve Öğretim Elemanlarının Tatminine (53 – 78. sorular)" uymayan dağılımların olduğu saptanmıştır.

Faktör analizinde yer alan maddeler konuyla ilgili öğretim elemanları tarafından tekrar incelenerek, faktör analizi sonucunda gruba uygun olmadığı düşünülen sekiz faktörün yerlerinin değiştirilerek (koyu renkte belirtilen) uygun faktör gruplarına kaydırılmasına ve bazı maddelerin ifadelerinin değiştirilmesine karar verilmiştir. Bu inceleme sonucunda faktör gruplarının aşağıdaki şekilde adlandırılmasının uygun olduğu düşünülmüştür:

Faktör 1– Öğretim elemanlarının yönetimi ve doyumunu (9,29,30,33,34, 35,36,37,38,43,45,47,49,53,54,55,56,57,61,63,66,68,69,70, 71,72,76,77,78)

Faktör 2 – Üst yönetimin yönetim tarzı (5,6,10,11,12,13,17,18,19,23, 31,41,59,67)

Faktör 3 – Politika ve strateji (22,24,25,26,28,32,39,40,44,46,48,51, 50,52,58)

Faktör 4 – Yüksekokulun kalite yönetimi yaklaşımı (1,2,3,4,7,8,14,15,16,20,21,42)

Faktör 5 – Yüksekokulun atmosferi (27,60,62,64,65,73,74,75)

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için, iç tutarlılığına bakılmış ve bunun için madde toplam puan korelasyon değeri ile cronbach alfa çözümlemesinden yararlanılmıştır.

Veri toplama aracının her bir maddesinin aldığı korelasyon değeri incelendiğinde (Tablo 2) 78 sorudan oluşan aracın, tüm maddelerinin korelasyon değerlerinin 4. madde (0.23) dışında 0.41– 0.81 arasında olduğu saptanmıştır. Ancak 4. maddenin çıkarılmasının ölçeğin cronbach ∞ değerinin yükselmesine bir katkısının olmadığı görülmüştür ve ayrıca, sorunun öğretim elemanlarının yüksekokul atmosferini (iklimini) değerlendirmeleri açısından önemi olduğu düşünüldüğünden ölçekten çıkarılmaması gerektiğine karar verilmiştir. Cronbach ∞ çözümlemesinde ölçeğin 78 maddeli toplam cronbach ∞ değerinin 0.98 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Öğretim Elemanı Doyum Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	Madde toplam puan korelasyon değeri	Madde α değeri	Maddeler	Madde toplam puan korelasyon	Madde α değeri	Maddeler	Madde toplam puan korelasyon	Madde α değeri	Maddeler	Madde toplam puan korelasyon	Madde α değeri
X1	0.56	0.98	X21	0.68	0.98	X41	0.71	0.98	X61	0.73	0.98
X2	0.63	0.98	X22	0.76	0.98	X42	0.66	0.98	X62	0.60	0.98
X3	0.49	0.98	X23	0.75	0.98	X43	0.71	0.98	X63	0.72	0.98
X4	0.23	0.98	X24	0.68	0.98	X44	0.71	0.98	X64	0.41	0.98
X5	0.73	0.98	X25	0.66	0.98	X45	0.74	0.98	X65	0.59	0.98
X6	0.63	0.98	X26	0.71	0.98	X46	0.58	0.98	X66	0.56	0.98
X7	0.70	0.98	X27	0.67	0.98	X47	0.58	0.98	X67	0.57	0.98
X8	0.60	0.98	X28	0.62	0.98	X48	0.72	0.98	X68	0.71	0.98
X9	0.81	0.98	X29	0.64	0.98	X49	0.62	0.98	X69	0.77	0.98
X10	0.62	0.98	X30	0.62	0.98	X50	0.76	0.98	X70	0.52	0.98
X11	0.74	0.98	X31	0.65	0.98	X51	0.77	0.98	X71	0.73	0.98
X12	0.54	0.98	X32	0.74	0.98	X52	0.74	0.98	X72	0.77	0.98
X13	0.71	0.98	X33	0.57	0.98	X53	0.50	0.98	X73	0.70	0.98
X14	0.62	0.98	X34	0.60	0.98	X54	0.79	0.98	X74	0.58	0.98
X15	0.71	0.98	X35	0.70	0.98	X55	0.69	0.98	X75	0.69	0.98
X16	0.71	0.98	X36	0.72	0.98	X56	0.79	0.98	X76	0.75	0.98
X17	0.76	0.98	X37	0.75	0.98	X57	0.79	0.98	X77	0.67	0.98
X18	0.70	0.98	X38	0.78	0.98	X58	0.75	0.98	X78	0.69	0.98
X19	0.54	0.98	X39	0.55	0.98	X59	0.64	0.98			
X20	0.53	0.98	X40	0.69	0.98	X60	0.62	0.98			

Araştırmanın bu aşamasında, hemşirelik yüksek okulunda görevli öğretim elemanlarının 1999 ve 2001 yıllarındaki doyum düzeyleri karşılaştırılarak incelenmiştir.

1999 yılındaki ilk uygulamadan elde edilen sonuçlar ile 2001 yılında yapılan ikinci uygulamanın sonuçlarını 5 faktör boyutunda karşılaştırdığımızda (Tablo 3), tüm boyutlarda 0.05 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Ayrıca her bir faktör başlığında yer alan sorularla ilgili doyumların iki yıllık dağılımları incelendiğinde çoğunlukla Kesinlikle

katılmıyorum (1) ve Katılmıyorum (2) yanıtlarının verildiği, her bir soru boyutunda yapılan karşılaştırmaların hiçbirinde de istatistiksel olarak anlamlı ($p \geq 0,05$) farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3: Faktör Gruplarına Göre Öğretim Elemanlarının Doyum Düzeylerinin Yıllarla Karşılaştırılması

	Yıllar	N	X	S.D	T değeri	P değeri ve anlamlılık durumu
Öğretim elemanlarının yönetimi ve doyumunu	2001	49	49.8	26.2	0.68	P= 0.49 P \geq 0.05
	1999	33	46.2	18.4		
Üst yönetimin yönetim tarzı	2001	49	30.1	13.5	0.57	P= 0.56 P \geq 0.05
	1999	33	28.5	11.0		
Politika ve strateji	2001	49	27.1	14.5	0.41	P= 0.67 P \geq 0.05
	1999	33	25.9	10.5		
Yüksekokulun kalite yönetimi yaklaşımı	2001	49	23.9	11.8	0.92	P= 0.35 P \geq 0.05
	1999	33	21.7	8.4		
Yüksekokulun atmosferi	2001	49	14.1	6.7	1.09	P= 0.27 P \geq 0.05
	1999	33	12.6	4.3		

Elde edilen bulgular, öğretim elemanlarının doyum düzeylerinin her iki yılda değişmediğini ve doyum puanlarının düşük sınırlarda kaldığını göstermektedir.

Öğretim elemanlarının 1999 ve 2001 yıllarındaki toplam doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 4) daha önceki bulguları destekler şekilde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Toplam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

Yıllar	N	X	S.D	T değeri	P değeri ve anlamlılık durumu
1999	33	135.18	45.43	0.75	P= 0.45 P \geq 0.05
2001	49	145.34			

Öğretim elemanlarının doyumsuzluk noktalarının Tablo 3'de de görüleceği gibi veri toplama aracının sorguladığı tüm faktör boyutlarında (Öğretim elemanlarının yönetimi, üst yönetimin yönetim tarzı, kurumun politika ve stratejileri, kaliteye yaklaşımı ve kurumun genel atmosferi) olduğu ayrıca genel bir doyumsuzluğun yaşandığı ve bunun üç yıllık dönem içinde devam ettiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, öğretim elemanı doyumunu araştırmak için düzenlenen veri toplama aracının tüm maddelerinin yeterli ve uygun olduğu ve aracın öğretim elemanı doyumun ölçmek için geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Ancak, araştırmanın daha fazla sayıda öğretim elemanı üzerinde tekrar edilerek, elde ettiğimiz sonuçların desteklenmesi yararlı olacaktır.

Veri toplama aracının geçerlilik- güvenilirlik çalışması yapılarak öğretim elemanı doyumunu ölçtüğümüz bu araştırma sonucunda, Hemşirelik Yüksekokulunda görevli öğretim elemanlarının 1999 ve 2001 yılındaki doyum puanları düşük sınırlarda kalmış ve iki yılın doyum puanları arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklar saptanmamıştır ($p \geq 0,05$). Bu sonuçlar bize öğretim elemanlarının çalışma ortamlarından genel olarak doyumlu olmadıklarını ve bu doyumsuzluğun üç yıllık dönemde değişmediğini göstermektedir.

Öğretim elemanlarının doyumunu artırabilmek için araştırmada sorgulanan ifadeler doğrultusunda aşağıdaki iyileştirmelere gidilmesinin kurumdaki kalite çalışmaları için yararlı olacağı kanaatindeyiz.

*** Öğretim elemanlarının yönetimi ve doyumunu**

- Üst yönetim, iç müşteri (çalışanlar) memnuniyeti kavramını önemsemeli, öğretim elemanlarının verimli çalışabilmeleri ve onların mutlulukları için çalışmalar yapmalı,
- Öğretim elemanlarının performansları değerlendirilerek, performans gelişimi için destek sağlanmalı,
- Öğretim elemanlarının sağlığı, iş ve çevre güvenliği konularına duyarlı olunmalı,
- Öğretim elemanlarının kararlara katılımları sağlanarak demokratik bir yönetsel yapı oluşturulmalı,
- Öğretim elemanlarına gereksinim duydukları donanımlar- teknolojiler sağlanarak, eğitim gereksinimi olanlara yeterli eğitim olanağı verilmeli,
- Öğretim elemanlarının özlük hakları ve diğer kayıt dokümantasyonları düzenli ve güvenli olarak yürütülmeli,
- Öğretim elemanlarının bireysel özellikleri ve gereksinimleri dikkate alınmalı ve karşılanması için çaba gösterilmeli,

- Öğretim elemanlarına gereksiz bürokratik engeller çıkarılmamalı,
- Öğretim elemanlarına sosyal olanakların sağlanması için girişimlerde bulunulmalı,
- Öğretim elemanları arasında birliği ve ekip çalışması ruhunu sağlayıcı çalışmalar yapılmalı,
- Öğretim elemanlarının kariyer gelişimlerini destekleyici eğitim, toplantı vb. faaliyetler için gerekli destek ve teşvik sağlanmalı,
- Kurumun kaynakları tüm çalışanlar (öğretim elemanları, yönetim ve destek personel) arasında adil şekilde kullanılmalı,

*** Üst yönetimin yönetim tarzı**

- Kurumun tepe yöneticileri öğrenciler, öğretim elemanları ve diğer çalışanlara yakın olmalı (ofisten yönetmek yerine işbaşında yönetimi tercih etmeli) ve onlarla kolay iletişim kurabilmeli,
- Üst yönetim öğretim elemanlarının görüş ve önerilerine gereken değeri ve önemi vermeli,
- Öğretim elemanlarının her türlü şikayet ve isteklerini dikkate almalı,
- Üst yönetim öğretim elemanlarının kararlara katılımını sağlayıcı bir yapı oluşturmalı,

*** Politika ve strateji**

- Yüksekokulun amaç ve hedeflerine uygun politika ve stratejiler belirlenmeli,
- Öğretim elemanlarının yönetimiyle ilgili faaliyetlerde, kurumun politika ve stratejileri göz önünde bulundurulmalı,
- Kurumun mali- fiziki ve insani kaynaklarının kullanımında etkinlik ve verimlilik esas alınmalı,

***Yüksekokulun kalite yönetimi yaklaşımı**

- Üst yönetimin açık ve tüm öğretim elemanlarınca paylaşılan bir vizyonu olmalı,
- Kurumun misyonu açıkça belirlenip, tüm öğretim elemanlarınca paylaşılmalı,

- Kurumun temel değerlerinin öğretim elemanlarınca bilinip benimsenmesi için etkinlikler yapılmalı,
- Kurumun tüm faaliyetleri belirlenen kalite hedef, değerleri ve planı doğrultusunda gerçekleştirilmeli,
- Kalite çalışmasında yer alan, öncülük eden öğretim elemanlarına yönetim desteği verilmeli,
- Öğretim elemanları ve diğer çalışanların kalite ile ilgili çabaları zamanında değerlendirilip, takdir edilmeli,

* **Yüksekokulun atmosferi (iklimi)**

- Kurumda görevli tüm elemanlar arasında sıcak, yakın sosyal ilişkilerin oluşması için olanaklar sağlanmalı,
- Öğretim elemanları arasında güçlü bir birlik ve beraberlik yaratılmalı,
- Öğretim elemanlarının çabalarını teşvik ve takdir eden yaklaşımlar sık kullanılmalı,
- Kurumda öğretim elemanlarına yeterince önem verilmeli ve saygı gösterilmeli,

Yukarıda sıralanan konularda özellikle yüksekökol tepe yönetiminin gerekli önlemleri alması, kurumda başlatılması planlanan akreditasyon çalışmaları için önemli bir destek sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. Aşçıgil, S.F.: Toplam kalite yönetiminin öğrenci değerlendirmesine bazı yansımaları, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara (1998).
2. Baykal, Ü., Şahin, A.: Toplam kalite yönetimi ve eğitimde toplam kalite, *Hemşirelik Bülteni*, 12: 45 (1999).
3. Çoruh, M.: Yükseköğretimde tky nasıl başarılı olur?, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 9- 12, (1998).

4. Graham, I.: Öğretim elemanlarına öncülük etme ve onları organize etme, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara (1998).
5. Gülen, K. G.: Yükseköğretimde TKY, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 27: 2 (1998).
6. Güler, C. , Çevik, O.: Toplam kalite yönetiminin öğrenci ve öğretim elemanı tarafından uygulanması ve bir uygulama, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 241- 250, (1998).
7. Mira, J. J. ve arkadaşları: Yükseköğretim düzeyinde bir toplam kalite yaklaşımı sunmak: öğrencilerin ve öğretmenlerin memnuniyet ölçümü, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara (1998).
8. Pınar, İ.: Eğitimde toplam kalite yönetiminin uygulanmasının sağlayacağı yararlar, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, 9 (98): 6-7, (1997).
9. Türe, E., Kaymak, M., Tunoğlu, S.: Marmara üniversitesi mühendislik fakültesinin toplam kalite uygulama deneyimi, Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 165 - 168, (1998).
10.: Application for The European Quality Award 2000, for Public Sector Organizations, Marmara University Faculty of Engineering, February, (2000).