

GENÇLİK SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TAŞRA TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sümmani EKİCİ¹ Emre BELLİ¹ Seda ÇALIŞKAN¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinde; cinsiyet, yaş, eğitim seviyeleri ve hizmet yıllarına göre farklılıklarını araştırmaktır.

İş doyum düzeyi hakkında veriler elde etmek için Muğla, Aydın ve İzmir il müdürlüklerinde çalışan 71 personele iş tatmin anketi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistikî değerlendirilmesinde SPSS programında frekans, bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova), farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için de Scheffe-F testi uygulanmıştır.

Yapılan çalışmada G.S. İl Müdürlüğü personelinin cinsiyetler arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Personelin eğitim durumlarına göre karşılaştırma yapıldığında iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar gelişme yükselme imkânları (p=,001) örgütsel ortam (p=,022) ve ücret (p=,017) alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanırken; iş niteliği (p=,370) çalışma şartları (p=,650) ve iş arkadaşları (p=,056) alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan Scheffe-F testine göre gelişme yükselme alt boyutunda; eğitim seviyesi yüksek olan personel en yüksek iş doyum düzeyine sahiptir. Buna göre yüksek lisans, ($\bar{X}=15 \pm 1.41$) üniversite ($\bar{X}=14,73 \pm 2.38$) ve lise ($\bar{X}=12,75 \pm 3.56$) mezunu personelin; ortaokul ($\bar{X}=10,37 \pm 3.99$) mezunu personele oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

Ücret alt boyutunda yüksek lisans ($\bar{X}=24.50 \pm 0.7$) ve üniversite ($\bar{X}=19,02 \pm 4.16$) mezunu personelin; lise ($\bar{X}=16,60 \pm 5.17$) ve ortaokul ($\bar{X}=15,12 \pm 5.54$) mezunu personele oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Yaşa ve hizmet yıllarına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Personel Yönetimi, Gençlik Spor İl Müdürlüğü Taşra Teşkilatı

RESEARCH ABOUTH EMPLOYEES JOB SATISFACTION OF GENERAL DIRECTORATE OF YOUTH SPORTS ORGANIZATION PROVINCIAL LEVEL

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the provincial levels of staff job satisfaction, gender, age, education level and years of service who are working in the General Directorate of Youth Sports Organization according to the differences. To obtain data on the level of job satisfaction for the Muğla, Aydın and İzmir provincial directorate to work on job satisfaction survey was carried out with 71 staff. The data in the frequency of the SPSS statistical evaluation, independent sample t-test and one-way variance test (Anova), differences which arise from the group to find out Scheffe-F test was applied.

Any differences of staff who are working in the General Directorate of Youth Sports Organization with gender differences between levels of job satisfaction is found. According to the status of staff training and job satisfaction levels, the differences between the development of opportunities for advancement (p =, 001) organizational environment (p =, 022) and payment (p =, 017) the size of a significant difference was found; job qualifications (p =, 370) working conditions (p =, 650) and colleagues (p =, 056) no significant differences found.

To find out which group differences arising from the development according to Scheffe-F test to increase the size, the staff who has the highest education level has also the highest job satisfaction level. Accordingly, masters, ($\bar{X}= 15 \pm 1.41$) university ($\bar{X}= 14.73 \pm 2.38$) and high schools ($\bar{X}= 12.75 \pm 3.56$) graduates of staff, secondary school ($\bar{X}= 10.37 \pm 3.99$) compared with alumni of the staff have more job satisfaction is seen. Masters fees in sub-dimension ($\bar{X}= 24.50 \pm 0.7$) and university ($\bar{X}= 19.02 \pm 4.16$) graduated stuff, high school ($\bar{X}= 16.60 \pm 5.17$) and secondary school ($\bar{X}= 15.12 \pm 5.54$) compared with alumni of the staff to have more job satisfaction can be seen.

According to age and years of service, any significant differences in job satisfaction levels is found.

Key words: Job Satisfaction, Personnel Management, General Directorate of Youth Sports Organization

GİRİŞ

¹ Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

İş insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsan gününün sekiz saatini işinde geçiriyor ve burada en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması hem organik hem psikolojik varlığı açısından şarttır.(Telman ve Ünsal, 2004)

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden, iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir.(Yüksel,1998)

İş doyumunu; bireyin yaptığı iş ile ilgili kendini iyi hissetmesi duygusudur.(Donnelly ve ark.2000) İş doyumunu; çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak belirtmek mümkündür.(Greenberg ve Baron, 2000) İş doyumunu; bireyin işinden ve iş deneyiminden elde ettiği haz veya olumlu duygudur (Locke,1976). İş tatmini en basit ifadeyle çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (Mrayyan, 2005).

Çalışanların işlerine yönelik duygularıyla burada sergiledikleri davranışları, iş doyumunu çalışmalarının temel araştırma ve inceleme alanlarıdır. Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutum şeklinde de ele alınan iş doyumunu, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri arasındaki uyuma bağlıdır. Bu iki değişken birbiriyle ne kadar uyumluysa, iş doyumunun düzeyi de o kadar yüksek olacaktır.(Bingöl,1997)

Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır :

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili bir çok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır. (Luthans, 1995)

İş doyumunu açıklamak üzere geliştirilen teoriler arasında Çift Etmen Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Sosyal Etki Teorisi yer alır. Herzberg (1959) tarafından geliştirilen çift etmen teorisine göre çalışanların tatmini iki faktörle açıklanmıştır. Bunlar güdüleyici faktörler ve durum koruyucu faktörlerdir. Güdüleyici faktörler; başarı, tanınma ve takdir edilme, işin niteliği, gelişme ve yükselme ile sorumluktur. Durum koruyucu faktörler ise; kurumun politika ve yönetimi, kurumun imkânları, ücret çalışma koşulları ve iş güvenirliliği ile kişiler arası ilişkilerdir.(İkizler ve Ark.2002).

(Adams ve arkadaşları,1987) tarafından geliştirilen eşitlik teorisi çalışanların kendilerini benzer pozisyonlarda ve benzer şekilde işe katkıda bulunan diğer çalışanlarla işin karşılığında elde ettikleri ödüller açısından karşılaştırmanın sonucunda, eğer diğer çalışanlarla eşit ödüller elde ettiklerine karar verirlerse işlerinden doyum alacaklarını, inanmazlar ise doyumunsuzluk yaşayacaklarını öne sürer. Sosyal Etki Teorisinde ise çalışanların iş doyumunun grup normları ve örgütsel iklim değişkenleri gibi faktörlerden etkilendiği görüşü üzerinde durur.(Telman ve Ünsal, 2004)

Çalışanların işlerinden doyum alabilmeleri için; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geri bildirim olarak beş temel özelliğe sahip olması gerekir. (Hackman ve Oldham,1975)

İşten doyumunu etkileyen faktörler iki grupta toplanmaktadır. Bunlar; bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler; işgörenin yaşını, cinsiyetini, eğitim düzeyini, hizmet süresini ve medeni durumunu içerirken; örgütsel faktörler iş ve niteliğini

yönetim ve denetimi, ücreti, gelişme ve yükselme olanaklarını, çalışma koşullarını, birlikte çalışılan kişileri, kurumsal ortamı, işgörenin kişiliğini ve övülmek isteğini içermektedir.(Aksu ve Ark,2000)

Bireyin işe devamsızlığı, tatminsizliği, performansındaki düşüş gibi pek çok konunun çalışma yaşamındaki doyum eksikliğine bağlandığı açıktır. Modern örgütlerde, iş doyumunun bağımsız değişken olarak ele alındığı ve bu yönde insan kaynakları politikaları geliştirildiği de görülmektedir. Bu doğrultuda, bireyin yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi artırılarak iş doyumunun yükseltilmesi önem kazanmıştır.(Keser,2005)

MATERYAL VE METOD

Bu araştırmanın amacı; Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinde; cinsiyet, yaş, eğitim seviyeleri ve hizmet yıllarına göre farklılıklarını araştırmaktır.

Araştırmanın evrenini Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatlarında çalışan personel, örnekleme ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatlarında Aydın, Muğla ve İzmir il müdürlüklerinde çalışan personellerden (Muğla 20, Aydın 21, İzmir 30) toplamda 71 kişi oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak (BALCI 1985) tarafından geliştirilmiş olan iş doyum anketi uygulanmıştır. Anketler çalışanlara tek tek dağıtılarak toplanmıştır.

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16,0 istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ($p < 0,05$) olarak alınmıştır.

Araştırmada demografik özelliklerin belirlenmesinde frekans analizi, cinsiyetler arası farklılıkları değerlendirmek için bağımsız grupta t-testi, hizmet yılları, yaş dağılımları, eğitim seviyeleri ve illere göre iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı bulmak için tek yönlü varyans analizi (Anova) ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Scheffe-F testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların tanımlayıcı bilgileri

Değişkenler	Muğla		Aydın		İzmir		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Cinsiyet	Bay	12	60	14	66.7	20	66.7	46	64.8
	Bayan	8	40	7	33.3	10	33.3	25	35.2
Görev dağılımları	Şube md.	4	20	1	4.8	3	10	8	11.3
	Memur	16	80	19	90.5	25	83.3	60	84.5
	İşçi-hizmetli	-	-	1	4.8	2	6.7	3	4.2
Hizmet yılı	1-5 yıl	4	20	4	19	11	36.7	19	26.8
	6-10 yıl	2	10	2	9.5	10	33.3	14	19.7
	11-15 yıl	2	10	2	9.5	2	6.7	6	8.5
	16-20 yıl	3	15	6	28.6	2	6.7	11	15.5
	21 ve üstü	9	45	7	33.3	5	16.6	21	29.6
Eğitim durumları	Ortaokul	7	35	1	4.8	-	-	8	11.3
	Lise ve Dengi	8	40	4	19	8	26.7	20	28.2
	Üniversite	5	25	15	71.4	21	70	41	57.7
	Yüksek Lisans	-	-	1	4.8	1	3.3	2	2.8

Tabloya bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun memur olduğu görülmektedir. Aydın ve İzmir ilindeki çalışanların büyük çoğunluğunu üniversite mezunları oluştururken, Muğla ilindeki çalışanların büyük çoğunluğunu ise ortaokul ve lise mezunu kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Hizmet yıllarına bakıldığında ise çoğunluğun 1-5 yıl ile 21 ve üstü yaşlarında dağılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlere göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P(sig.)
Ücret	Bay	46	17,565	5,158	1,217	,274
	Bayan	25	18,960	4,198		
İş niteliği	Bay	46	24,130	6,598	1,851	,178
	Bayan	25	24,280	4,569		
Çalışma şartları	Bay	46	12,847	3,892	3,859	,054
	Bayan	25	11,880	3,004		
İş arkadaşları	Bay	46	7,739	2,389	,069	,794
	Bayan	25	7,240	2,758		
Gelişme Yükselme İmkânları	Bay	46	13,760	3,528	,916	,342
	Bayan	25	13,560	2,709		
Örgütsel Ortam	Bay	46	28,717	8,901	,370	,545
	Bayan	25	26,760	8,358		

Veriler incelendiğinde cinsiyetler arasında iş doyum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Yapılan varyans analizi sonucunda katılımcıların illere göre iş doyum düzeyleri arasında; gelişme yükselme imkânları alt boyutunda ($p=,006$), çalışma şartları alt boyutunda ($p=,002$) örgütsel ortam alt boyutunda ($p=,000$) ve iş arkadaşları alt boyutunda ($p=,033$) anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. ($p<0,05$) yapılan çoklu karşılaştırma sonuçları tablo 3 te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların illere göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Post Hoc (Scheffe Testi)		
	Karşılaştırma	Ortalama Arası Fark	Anlamlılık
İş niteliği	Aydın Muğla	3,340	,193
	İzmir	,157	,996
	İzmir Muğla	3,183	,175
Gelişme yükselme İmkânları	Aydın Muğla	3,185	,006*
	İzmir	1,652	,171
	İzmir Muğla	1,533	,227
Çalışma şartları	Aydın Muğla	-,354	,944
	İzmir	-3,104	,007*
	İzmir Muğla	2,750	,022*
Örgütsel ortam	Aydın Muğla	10,078	,001*
	İzmir	3,695	,265
	İzmir Muğla	6,383	,024*
İş arkadaşları	Aydın Muğla	1,888	,052
	İzmir	,338	,887
	İzmir Muğla	-1,550	,094
Ücret	Aydın Muğla	2,766	,190
	İzmir	1,966	,360
	İzmir Muğla	,800	,847

*: $p<0,05$

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Çalışma şartları alt boyutunda Aydın ile İzmir (p=,007) ve İzmir ile Muğla (p=,022) ili çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre; İzmirde ($\bar{x}=14,20 \pm 3.89$) çalışan personelin Muğla ($\bar{x}=11,45 \pm 3.05$) ve Aydın ilinde ($\bar{x}=11,09 \pm 2.75$) çalışan personele oranla çalışma şartları alt boyutunda daha fazla iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Gelişme yükselme alt boyutunda Aydın ile Muğla ili çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır.(p=,006). Buna göre; en fazla doyuma Aydın ili ($\bar{x}=15,28 \pm 2.81$) çalışanları sahipken en düşük doyuma Muğla ($\bar{x}=12,10 \pm 3.16$) ili çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel ortam alt boyutunda yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda Aydın ile Muğla (p=,001) ve İzmir ile Muğla (p=,024) ili çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre; Aydın ($\bar{x}=32,46 \pm 8.40$) ve İzmir ($\bar{x}=28,73 \pm 8.58$) ili çalışanlarının Muğla ($\bar{x}=22,35 \pm 6.01$) ili çalışanlarına oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

İş arkadaşları alt boyutunda varyans analizinde anlamlı farklılıklar çıkmasına rağmen (p=,033) çoklu karşılaştırma testinde iller arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 4. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Post Hoc (Scheffe Testi)			
	Karşılaştırma	Ortalama Arası Fark	Anlamlılık	
Gelişme yükselme imkânları	O.Okul	Lise	-2,375	,305
		Üniversite	-4,356	,004*
		Yüksek Lisans	-4,625	,279
	Lise	Üniversite	-1,981	,119
		Yüksek Lisans	-2,250	,788
		Üniversite	Yüksek Lisans	-0,268
Örgütsel ortam	O.Okul	Lise	-3,725	,764
		Üniversite	-8,088	,105
		Yüksek Lisans	2,375	,988
	Lise	Üniversite	-4,363	,301
		Yüksek Lisans	6,100	,805
		Üniversite	Yüksek Lisans	10,463
Ücret	O.Okul	Lise	-1,475	,190
		Üniversite	-3,899	,360
		Yüksek Lisans	-9,375	,847
	Lise	Üniversite	-2,424	,301
		Yüksek Lisans	-7,900	,158
		Üniversite	Yüksek Lisans	-5,475

*: p < 0,05

Yapılan varyans analizi sonucunda katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına bakıldığında gelişme yükselme imkânları (p=,001) örgütsel ortam (p=,022) ve ücret (p=,017) alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.(p<0,05).Gruplar arası anlamlı farklılıkların tespit edilmesine rağmen

yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda sadece gelişme yükselme imkanları alt boyutunda ortaokul ve üniversite mezunu çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. ($p=,004$) Buna göre üniversite ($\bar{x}=14,73 \pm 2.38$) mezunu personelin, ortaokul ($\bar{x}=10,37 \pm 3.99$) mezunu personele oranla daha fazla iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Muğla, Aydın, İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarına uygulanan iş doyum ölçeğinden elde edilen verilere göre; cinsiyet ile iş doyumunda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p>0,05$) Loscocco,(1990) ve Brush (1987) iş tatmininin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırmalar yapmışlardır. Buna karşılık Oshagbemi,(1997) ve Bilgiç, (1998) yaptıkları araştırmalar sonucunda iş tatmininin cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır. Oshagbemi ve Bilgiç'in elde ettiği bulgular çalışmayı destekler nitelikteyken Loscocco ve Brush'un araştırmaları desteklememektedir. Mason,(1994) yaptığı bir çalışmada iş doyumunda cinsiyetler arasındaki farkı araştırmış, erkekler ve bayanlar arasında iş doyumunu yaratan faktörler arasında fark bulunamamıştır. Yine bu çalışma da elde ettiğimiz verilerle paralellik göstermektedir.

Personelin eğitim durumları ile iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığa göre gelişme yükselme imkânları boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. ($p<0,05$) Eğitim durumu ile gelişme yükselme imkanları arasında pozitif doğrusal bir ilişki vardır. Aynı zamanda eğitim durumları ile statü dağılımları arasında da pozitif doğrusal bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların gelişme yükselme imkânlarından aldıkları iş doyum düzeyi; eğitim seviyesi düşük olan personele oranla daha yüksektir. Hickson ve Oshagbemi, (1999) çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu çalışma eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu saptaması bakımından çalışmayı destekler niteliktedir.

Çalışanların işte geçirdikleri süre ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p>0,05$) İ.Bozkurt ve Ö.Bozkurt (2008) ise aksine eğitimcilerle yönelik yaptığı çalışmada meslekte geçirilen süre ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar elde etmiştir. Kıdem yılları fazla olanın az olanlara oranla daha az doyum düzeyine sahip oldukları bulgularına ulaşmışlardır. Yine Çoknaz,(1998) tarafından yapılan bir başka çalışmada takım sporları ile bireysel spor dallarında antrenörlük yapanların iş doyum düzeyleri araştırılmış kıdemle iş doyumunu oluşmasında önemli bir belirleyiciliği olduğu ortaya çıkmıştır. Bu veriler elde ettiğimiz bulgularla paralellik göstermemektedir.

Yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($p>0,05$) Hickson ve Oshagbemi, (1999) ise aksine yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgularına ulaşmıştır. Elde ettikleri verilere göre yaş arttıkça doyum düzeyi de artmaktadır.

Performans ile iş doyumunu arasında çok güçlü olmamakla beraber olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Telman ve Ünsal, (2004) İş doyum düzeyi yüksek bir çalışanın iş yerindeki performansı da buna bağlı oranda yüksek olacaktır.

Sonuç olarak; Çalışan eğitim seviyesine ve yaptığı işe uygun bir ücret verilmeli ve personeller arasında adil bir ücretlendirme politikasına gidilmeli, Çalışanın günde 8 haftada 40 saatini işte geçirdiği bir ortamda fiziksel çalışma koşulları uygun seviyeye getirilmelidir.

Çalışana göstereceği performansla uygun olarak gelişme yükselme imkânları sağlanmalı bu da motive edici bir unsur olarak kullanılmalıdır. Kurumda çalışan bireylerin birbirleriyle ilişkilerini geliştirici düzenlemeler yapmak, çalışanların iş

dışında stresten uzak bir ortamda birbirleriyle vakit geçirmesini sağlamak onları iş arkadaşlarına ve dolayısıyla da iş yerine bağlayıcı unsur olabilir. Kurumda hiyerarşik düzen iyi kurulmalı astların kararları alırken gerektiği yerlerde astlarına da danışarak çalışana kurum için önemli olduğu hissiyatı verilmedir.

KAYNAKLAR

- 1- Balcı A., (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doymu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- 2- Bilgiç R., (1998). "The Relationship between job satisfaction and personel characteristic of Turkish worker", Journal of Psychology, 132/5.
- 2- Bingöl D., (1997). Personel Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- 3- Brush D.H., Moch, M. K., Pooyan, A. (1987). "Individual demographic differences and satisfaction", Journal of Occupational Behaviour, Vol.8, (2)
- 4- Bozkurt İ., Bozkurt Ö., (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" Doğuş Üniversitesi Dergisi,9 (1) ss.18.
- 5- Çoknaz H., (1998). "Takım ve Bireysel Spor Yapan Antrenörlerin İş Doymu Düzeylerinin Karşılaştırılması" Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 6- Davis K., (1984). İşletmelerde İnsan Davranışları.(Çev. Tosun, K. Ve diğ.) İstanbul İşletme Fakültesi, İstanbul.
- 7- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnely J.H., (2000). Organizations Behaviour Structure Processes.10th Edition, McGraw-Hill, Boston.
- 8- Greenberg J., Baron R.A., (2000). Behavior in Organizations, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- 9- Hackman J.R., Oldham G.R., (1975). Development of the job diagnostic survey, Journal of Applied Psychology
- 10- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B., (1959). The motivation of work. John Wiley and Sons, New York.
- 11- Hickson C., Oshagbemi T., (1999). "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", International Journal of Social Economics, 26 (4), 537-544
- 12- İkizler C.H., Akarçay V., Ekenci G., Özerkan N.K., Öztürk G., Seraslan Z., Toros T., Yetim Ü., Yorulmazlar M., (2002). Sporda Sosyal Bilimler 2, Alfa Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti, İstanbul.
- 13- Keser A., (2005). İş Doymu ve Yaşam Doymu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma ve Toplum Dergisi,
- 14- Locke E.,A., (1976). The Nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook industrial and organizational psychology. Rand McNally College Publishing, Chicago.
- 15- Loscocco K., (1990). Reactions to blue collar work. Work and Occupations, Vol.7, (2), 280.ss.
- 16- Luthans F., (1995). Organizational Behavior, McGraw-Hill, Inc.
- 17- Mason S.E., (1994). "Gender Differences in Job Satisfaction", The Journal of Social Psychology, Kanada.
- 18- Mrayyan M.T., (2005). "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan", Journal of Nursing Management, Vol:13,ss.40-50.
- 19- Oshagbemi T., (1997). "The Influence of rank job satisfaction of organizational members". Journal of Managerial Psychology, Vol.12 (8).
- 20- Telman N., Ünsal P., (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık, s.12, İstanbul,
- 21- Yüksel Ö., (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Yayınevi, Ankara.