

**GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ VE TAŞRA ÖRGÜTÜ
YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE
ETKİSİ***

Özden Taşgın**

ÖZET

Spor yöneticiliği dünyada ve Türkiye’de oldukça yeni, fakat hızla gelişmekte olan bir iş alanıdır. Sağlıklı bir gelişme ancak, bilimsel araştırmalara dayandığı takdirde mümkündür. Bir spor yöneticisinin işiyle ilgili ihtiyaç ve isteklerinin karşılandığını algılaması, onun işine yönelik motivasyonunu artıracak, bununla birlikte üretkenliğini ve verimliliğini de yükseltecektir. Günümüzde spor alınındaki hızlı gelişmeler ve spora olan talebin giderek artması nedeniyle, bu alanda görev yapan yöneticilerin kendi sorumluluk alanları içinde başarılı olmaları beklenmektedir.

Bu çalışma spor yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek, iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak, iş doyumunu incelemek üzere tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Çalışma Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Merkez ve Taşra örgütünde görev yapan 262 spor yöneticisinden oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) kullanılmıştır. İş doyumunu etkileyen faktörler, yöneticilik konumları olarak saptanmıştır. Bu çalışmayla elde edilen bilgiler, veriler, tespit edilen bulgular ve değerlendirmeler; Gençlik ve Spor Teşkilatının günümüzün gelişen dinamiğine uygun yapısal değişim sürecini hızlandırmada yöneticilere yol gösterecektir.

Anahtar sözcükler: Spor Yöneticisi, İş Doyumu

**THE EFFECT OF BURNOUT LEVELS OF THE EXUCUTIVES IN THE
GENERAL DIRECTORATE FOR SPORTS AND YOUTH AND ITS LOCAL BRANCHES
ON THEIR JOB SATISFACTION LEVELS**

ABSTRACT

Sport management is a new business interest growing rapidly in Turkey and all over the world. Scientific motivation is an important factor in the area of development of sport management. Today, because of rapid developments in sport area and regular increament needs of sport activities, managers who work in this area are expected to be successful to their responsibilities.

To determine the job satisfaction levels, the factors influencing these variables and the relationship between them, in a descriptive study. The sample consisted of 262 sport managers from the government, Minnesota Satisfaction Questionnaire used data collecting. Job percedences and the factor influencing, Jjob satisfaction is determined as managing positions. Information about, data, findings and evaluations obtained through this study will guide the administrators in accelerating the process of change, fitting the present developing dynamics in the Organization of Youth and sport.

Keywords: Sport managers, job satisfaction

GİRİŞ

Toplumun her kesiminde belirli bir amacı gerçekleştirmek için işbirliği yapan birkaç kişi bir araya geldiğinde yönetim oluşmaya başlar. Toplumda böyle bir hareketin içinde olmayan insan yoktur. Bu nedenle her vatandaş toplumsal bir örgütün içinde yer alır. Bu örgütler başka amaçlara ulaşmak için oluşturulan araçlardır (Morgan 1998:27). Aslında yönetimin toplumsal bir olgu olması, toplumun bütün üyelerini kapsaması, üstelik devlet kavramıyla özdeş-

leşmesi yüzünden, yönetim pek çok bilimin konusu olmuştur (Başaran 1984:48-50). Çünkü toplumsal ihtiyaçların çokluğu ve büyüklüğü, tümünün bir yönetim altında karşılanmasını imkansız hale getirmiştir. Kaynakları verimli hale getirmekten sorumlu, toplumun bir organı olan yönetim, bir başka deyişle organize ekonomik gelişmeden sorumlu yönetim, bu nedenle modern çağın esas ruhunu yansıtır.

Spor yönetimi, kamu yönetimin özel bir alanıdır. Türkiye’de sportif etkinliklerde bulunan

* Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce kabul edilen doktora tezi özeti

** Arş. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

spor kurum ve kuruluşlarının büyük bir kısmı devlet yönetimine bağlıdır. Özel sektör tarafından kurulan ve işletilen spor kurum ve kuruluşlarında denetimi, devletin denetimi ve gözetimi altında yürütülür (Doğar 1997:57).

Spor yönetimi, sportif hizmetleri önceden belirlenen hedeflere ulaştırmak için, mevcut insan ve madde kaynaklarının bu hedefler doğrultusunda en etkili ve verimli olarak kullanılmasını sağlamaktır (Doğar 1997:57).

Spor yöneticileri meslekleri gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmelerinden dolayı psikolojik, fiziksel ve zihinsel tükenme yaşarken iş doyumları da düşmektedir. Bu düşüş, spor yöneticilerinin, mesai arkadaşlarına, çevresine, ailesine ve ilişkilerine yansır iken sorumlu olduğu kurumun işlevselliğini sağlayamaz. Spor yöneticilerinin performansının düşmesi kurumun ve toplumun beklentilerini etkilemektedir. Bu nedenle, spor yöneticilerinin iş doyum düzeyleri önemlidir.

Problem

Yeni bin yılla birlikte artan küreselleşme ve bunun karşısında direnme çabaları, her geçen gün daha fazla sanayileşen ve şehirleşen dünya düzeni içinde varlığını sürdürmektedir. İnsanoğlu her alanda yoğun bir tempo içerisinde hayatını devam ettirmektedir. Küreselleşme, iş hayatında karşılaşılan bu yoğun tempoya yeni sorunlar ile katkıda bulunmaktadır.

Karşılaşılan zorluklar bireyin ruh sağlığını alt üst edebilmektedir. İnsanı farklı şekillerde etkileyen ve organizmada fiziksel, ruhsal yönlerden değişikliklere neden olan zorlayıcı yaşantılar stres olarak adlandırılmaktadır. Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelinir (Baltaş ve Baltaş 1997:292-93).

Bu noktada örgütün verimini etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün sağlığıdır. Örgütün sağlıklı olması için öncelikle örgüt mensuplarının ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve kendilerini “iyi” hissetmeleri gerekir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığını “her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahını en üst düzeye yükseltmek, çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek, çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak, her çalışana kendi iş çevresinde ve psikolojik şartlara uygun yere yerleştirmek ve orada korumak” olarak tanımlamıştır (Dereli 1991:82-84).

İş sağlığı ve çalışma koşulları ile ilgili olarak Dünya Sağlık Örgütü bir kurumun şu özelliklere sahip olmasını öngörmektedir.

- Çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahını en üst düzeye yükseltmek,
- Çalışanların iş koşullarından kaynaklanabilecek sağlık sorunlarını önlemek,
- Sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak,
- Çalışanları bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yerlere yerleştirmek (Izgar 2000).

Kurumun verimliliği doğrudan doğruya yöneticinin verimli çalışmasına bağlıdır.

İnsanların, yaptıkları işe karşı tutumlarını, bilgi, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren iş doyumunu, organizasyonlarda ölçülmesi ve değerlendirilmesi oldukça zor olan, dinamik bir süreçtir. Bu nedenle hem çalışanlar, hem de yöneticiler için çağdaş bir sorun olarak organizasyonel davranış içinde önemli bir yer tutar (Hodgetts 1997:9).

Genel anlamda doyum; bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eden duygusal bir yanıttır. Locke, iş doyumunu kişinin işini ve iş deneyimini ortaya çıkan olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır (Kavla 1998).

Smith, iş doyumunu bireysel gereksinimler ve deneyimlerin iş ortamı ile etkileşime girerek oluşturduğu bir duygusal tepki olarak tanımlamaktadır. Bireyin özellikleri, gereksinimleri, deneyimleri iş ortamı ile iletişim içine girer ve işiyle ilgili doyum ve doyumсузлук üretir (Duxbury ve Armstrong 1984).

Porter, Lawlell ve Hackman'a göre iş doyumunu, çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı oluşturduğu tepkisi, çalışan kişinin kurumu için gösterdiği hedef, inanç ve çabaları, kuruma bağlılığı karşılığında elde ettikleri ile elde etmeyi düşündüklerini karşılaştırdığını ve sonuçta doyum ya da doyumsuzluk hissettiğini öne sürmektedirler (Aktaran Kavla 1998).

Luthans'a göre; iş doyumunu çalışanın, kendisine göre önemli konularda sağlanan şartların beklentilerini karşılama miktarının sonucudur. Bu tanım, iş doyumunun neden en önemli ve en sık çalışılan konu olduğunu göstermeye yardımcı bir tanımdır (Aktaran Kavla 1998).

Spor yöneticileri yönetim görevlerini yürütürken diğer yöneticiler ve çevresi ile olumlu ilişkiler içinde olmalıdır. Değişim ihtiyacı içinde olan Türk Spor Örgütünün en önemli unsuru olan spor yöneticilerinin bu ilişkileri düzenlemelerinde iş doyumunu düzeylerinin etkili olduğu düşünülmekte, spor yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerinin araştırılması önemli görülmektedir. Bu nedenle Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'ne bağlı Merkez ve Taşra Örgütünde çalışan İl Spor Müdürleri ile Şube Müdürlerinin iş doyumunu düzeylerini, yaş, hizmet süresi, çalıştıkları birim ve konum, mezun oldukları okul, meslekten sağladıkları doyum düzeyleri gibi değişkenler etkilemekte midir, soruları bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Spor yöneticilerinin kurumun verimliliğini artırmak ve kurumun, amaçlarına uygun olarak, işlevselliğini sağlamak için insan ilişkileri alanında yeterli olmaları ve bu ilişkileri iyi düzenlemeleri gerekmektedir. Bu ilişkilerin spor yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerini doğrudan etkilediği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev alan spor yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerini araştırmaktır. Yukarıdaki problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranması bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Alt Amaçlar

Spor Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri; yaşlara, medeni durumlarına, mezun oldukları

eğitim kurumlarına, yöneticilik konumlarına, mesleki kademelerine, müdürlük kademelerine göre farklılaşmakta mıdır ?

YÖNTEM

Bu çalışmada tanımlayıcı (betimleyici) yöntem olan survey (alan taraması) tipi bir araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı yöntemin kullanıldığı araştırmalar olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "ne" olduğunu inceleyen, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyen araştırmalardır (Kaptan 1973:175).

Araştırmada kullanılan bilgi toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde spor yöneticilerinin bazı kişisel özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, "Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)"- Kısa Formu kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Örnek kitlemiz, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne bağlı Merkez ve Taşra Örgütünde Görev Yapan Gençlik ve Spor İl Müdürleri İle Şube Müdürlerini kapsamaktadır.

Araştırma evreni, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne bağlı merkez teşkilatında görev yapan 52 şube müdürü, taşra teşkilatında görevde bulunan 81 il müdürü ve 142 şube müdürü olmak üzere toplam 275 spor yöneticisinden oluşmaktadır.

Anketlerin Uygulanması

Bilgi formu, "Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)"- Kısa Formundan oluşan ölçeğin uygulanabilmesi için, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünden 09/08/2002 tarihinde ve 280-297 sayılı onay yazısı alınmıştır.

Anket formları araştırmacı ve yardımcıları tarafından spor yöneticileri ile bizzat yüz yüze görüşülerek dağıtılmış, ulaşılamayan spor yöneticilerine posta yolu ile ulaştırılmıştır.

Anketlerin 262 si geri dönmüştür. Bu çalışma spor yöneticilerinin ilgisini çekmiş, birçok spor yöneticisi teşekkür etmiş ve çalışmanın sonucundan bilgilendirilmesini rica etmişlerdir.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma sonuçları SPSS 10.0 paket programına aktarılarak Frekans dağılımları, Ortalama, Standart sapma, Varyans analizi, Tukey testi, testleri kullanılmış ve manidarlık 0.05 alınmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Spor yöneticilerinin iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu konuda yurt içi ve yurt dışında yapılan iş doyumunu araştırmalarında ise, Kitapçioğlu (2000), Shirley ve ark. (2001), Akçamete ve ark. (2001), Erenler (2001), Bodur (2002), Thomas (1981) ve Sweeney ve arkadaşları (2002), iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bizim araştırma bulgularımızı desteklemektedirler. Bu sonucun, görevlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ancak, Taşdelen (2000), Çetinkanat (2000: 108-113), Kavla (1998), Bodur ve Güler (1997), Esen (2001) ve Günbayı (2001), yapmış oldukları çalışmalarda, iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğunu tespit etmişlerdir.

Spor yöneticilerinin iş doyum puanları medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadıkları varyans analizi ile sınanmış elde edilen 1.245 F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. İş doyumunun medeni durumla ilişkili olmaması bireylerin sadece medeni durumlarının farklılıklarından değil, başka farklılıklarında iş doyum düzeylerini etkileyebileceğini göstermiştir. Kitapçioğlu (2000), Torun (1998) ve Çetin'in (2003), yapmış oldukları çalışmalarda sonuçlar bizim çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlarla paralellik göstermektedir. Ancak, Graham ve ark. (1996), Uslu (1999), Mechteld ve arkadaşları (2003) yapmış oldukları çalışmalarda, medeni durumun iş doyum düzeyine etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Spor yöneticilerinin genel doyum puanlarının mezun oldukları okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile sınanmış elde edilen 1.352 F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

Bu konu üzerine yapılan araştırmalarda; Kitapçioğlu (2000) ve Thomas (1981), eğitim durumlarının istatistiki yönden iş doyum puanlarını etkilemediğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızı desteklerken, Taşdelen (2000), Kavla (1998), Korkut (1990) ve Çetinkanat (2000) da yapmış oldukları çalışmalarda, eğitim durumlarının iş doyum düzeylerini istatistiksel yönden etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bu sonuçlar, spor yöneticiliği görevinin ülkemizde kurumsallaşamaması ve spor yöneticilerinin değişik eğitim kurumlarından mezun olmalarının sonucu, spor yöneticilerinin kendi hedeflerini kendilerinin tespit edip verimli bir spor yönetimi ortaya koyamamalarının temel nedeni olarak görülmektedir.

Araştırmada spor yöneticilerinin iş doyum puanlarının yöneticilik konum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. İnceleme sonucunda; örgütlerde görev unvanı arttıkça iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda; Pusat (1992), Torun (1998), Kavla (1998), Bodur ve Güler (1997), Kara (2001), Çetinkanat (2000), Joan ve Sandra (2000), Uslu (1999), Korkut (1990), Sweeney ve ark. (2002), Onaran (1977), Shirley ve Dewayne (2001), Doğan ve ark. (1997), Yorulmazlar ve ark. (2002), iş doyumunu ile yöneticilik konumları arasında istatistiksel bir anlamlılık tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bizim araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak, Max ve McMilan (1999) ve Paknadel (1998) yapmış oldukları çalışmalarda yöneticilik konumlarının iş doyum düzeyine istatistiki anlamda bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Bireylerdeki görev unvanının yükselmesi, sosyal statü, ücret, yetki ve sorumluluk, lojman, sekreter, makam arabası gibi iş doyumunu artırıcı değişiklikleri de beraberinde getirmektedir.

Spor yöneticilerinin iş doyum puanlarının Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadıkları varyans analizi ile sınanmış elde edilen 1.786

F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

Yapılan çalışmalarda; Kitapçioğlu (2000) ve Shirley ve arkadaşlarının (2001) mesleki kıdem in iş doyumunu üzerine istatistiki yönden bir anlamlılığının olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışma sonuçları bizim araştırmamızda elde ettiğimiz bulguları desteklemektedir. Ancak yapılan diğer çalışmalarda, Esen (2001), Çetinkanat (2000), Max ve McMilan (1999), Korkut (1990), Günbayı (2001) ve Koç (2001) mesleki kıdem in iş doyum düzeyinin istatistiki yönden bir anlamlılığın olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmamızda elde edilen sonuçların, spor yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre atamalarının yapılmamasından dolayı böyle bir sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Spor yöneticilerinin iş doyum puanları kaç yıldır şu andaki yöneticilik görevlerini yaptıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını varyans analizi ile sınamış elde edilen 0.699 F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yapılan araştırmalarda, Bodur ve Güler (1997), Güneri ve Özdemir (2003) yapmış oldukları çalışmalarda; kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de artacağını tespit etmişlerdir.

Çalışmamızın sonuçlarına göre, kurumsallaşmasını sağlayamamış ve kriterleri önceden belirlenmemiş kurumlarda, spor yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin müdürlük kıdem değişkenine göre incelenmesi bizi bu tür bir sonuca ulaştırmıştır.

KAYNAKLAR

Akçamete G, Kaner S ve Sucuoğlu B (2001) Öğretmenlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Baltaş A ve Baltas Z (1997) Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul.

Başaran İE (1984) Örgütte İşgören Hizmetlerinin Yönetimi, Eğitim Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara.

Bodur S ve Güler S (1997) Sağlık Yöneticilerinin İş Doyumu, Genel Tıp Derg,7 (1).

Bodur S (2002) Job Satisfaction of Health Staff Employed at Health Centers in Turkey, Occup Med, 52, 6.

Çetin Ç (2003) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, SÜ Sağ. Bil. Enst., Konya.

Çetinkanat C (2000) Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.

Doğan B, Morali S ve Saracaloğlu AS (1997) Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri İle Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması, Beden Eğitimi Spor Bilimleri Derg, II,3.

Doğar Y (1997) Türkiye'de Spor Yönetimi, Öz Akdeniz Ofset, Malatya.

Dereli T (1991) Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratan Faktörleri ve Özellikleri. Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu, MPM Yayını, Ankara.

Duxbury ML ve Armstrong GD (1984) Head Nurse Leadership Style With Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in National Intensive Care Units, Nursing Research,33, 2.

Erenler E (2001) Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, ABÜ Sos. Bil. Enst., Bolu.

Esen N (2001) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, ABÜ Sos. Bil. Enst., Bolu.

Graham J, Ramirez AJ, Finlay I, Hoy A ve Richards MA (1996) Palliative Medicine 10,3.

Günbayı İ (2001) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,1,2.

Güneri OY ve Özdemir Y (2003) Sınıf Yönetiminde Öz yeterliliğin, Medeni Durumun, Cinsiyetin ve Öğretmenlik Deneyiminin Öğretmen Tükenmişliğindeki Rolü, VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kong, Malatya.

Hodgetts MR (1997) Yönetim, Canan Çetin, Can Mutlu (çev), Der Yayınları, İstanbul.

Izgar H (2000) Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, S Ü Sos. Bil. Enst., Konya.

- Joan D ve Sandra MW (2000) Principals' Efforts To Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress, *The Clearing House*,73, 6.
- Kaptan S (1977) Bilimsel Araştırma Teknikleri, Ankara
- Kara A (2001) Orta Öğretim Kurumlarında Okul Problemlerinin Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi ve Ders Öğretmenleriyle Rehber Öğretmenlerinin Okul Problemlerine Bakış Açılarındaki Farklar, Yüksek Lisans Tezi, S Ü Sos. Bil. Enst., Konya.
- Kavla İ (1998) Hemşirelerde İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, DEÜ Sos. Bil. Enst., İzmir.
- Kitapçıoğlu G (2000) Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi,Uzmanlık Tezi, EÜ Tıp Fakültesi, İzmir.
- Koç Z (2001) Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi,9,2.
- Korkut H (1990) Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi,Yükseköğretim Kurulu Basım Evi, Ankara.
- Max X ve MacMilan RB (1999) Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction, *Journal of Educational Research*, 93,1.
- Mechteld MV, Ellen M, Frans AS ve Hanneke CJ (2003) Stress, Satisfaction and Burnout Among Dutch Medical Specialists, *CMAJ*,4,168,3.
- Morgan G (1998) Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, İstanbul.
- Onaran O (1977) Çalışma Güdüsü: Maslow Kuramının Türk Kamu Kesiminde Uygulanması. Yönetim Psikolojisi I Ulusal Sempozyumu-na Sunulan Bildiriler-Tartışmalar, 7-9 Aralık, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Paknadel A C(1998) Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Doktora Tezi, HÜ Sos. Bil. Enst., Ankara.
- Pusat A (1992) İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Uluslararası Fast Foot Restaurantlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma,Yüksek Lisans Tezi, MÜ Sos. Bil. Enst.,İstanbul.
- Shirley GR, Dewayne JJ ve Wilburn AC (2001) Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stress School Size, Age and Teaching Experience, *Education*,112,2.
- Shirley GR ve Dewayne JJ (2001) School Size and Teacher Job Satisfaction of Urban Secondary School Physical Education Teachers, *Education*, 108,3.
- Sweeney AP, Hohenshil TH ve Fortune C (2002) Job Satisfaction Among Employee Assistance Professionals: A National Study, *Journal of Employment Counseling*, 39.
- Taşdelen N (2000) İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, MÜ Sos. Bil. Enst. İstanbul.
- Thomas JB (1981) Managers and Their Organizations: An Interactive Approach To Multidimensional Job Satisfaction, *Journal Of Occupational Psychology*, 54.
- Torun P (1998) Türkiye'de ve İngiltere'de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumuna İlişkin Karşılaştırılmalı Bir Çalışma, KTÜ Uzmanlık Tezi, Trabzon.
- Uslu M (1999) Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, SÜ Sos. Bil. Enst., Konya.
- Yorulmazlar MM, Kepoğlu A ve İkizler CH (2002) 1. Lig ve 2. Lig Badminton Sporcularının İş Doyumu, 7. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi, 27-29 Ekim, Antalya.