

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

LEVEL OF WORK SATISFACTION OF ACADEMIC STAFF IN ATATURK UNIVERSITY AND AFFECTING FACTORS

¹Ümit Yetiş²Dursun Katkat³Yasemin Bakıcı**ÖZET**

Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyum düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi açıklanmıştır.

Araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi'nin yaklaşık 2500 Öğretim Elemanı, örneklemini ise; Atatürk Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde görev yapmakta olan 203 öğretim elemanı oluşturmuştur. Bu çalışmada kişisel form ve geçerliliği kabul edilmiş likert tipi Minnesota İş Doyum Ölçeği ile veriler toplanmıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerinin genel iş doyumunu üzerindeki etkisi persentil olarak değerlendirilmiştir. Verilerin istatistiksel analizi yüzdesel ve puanlamayla yapılmıştır.

Sonuç olarak Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyum düzeyleri, 71.67 puanla orta düzeyde saptanmıştır. Buna ek olarak öğretim elemanlarının %51.73'ünde yüksek, % 47.29'unda orta, % 0.98'inde düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. 30 yaş üzeri 60 öğretim elemanının yüksek, diğer 143 öğretim elemanının orta düzeyde iş doyum sağladığı ve buna bağlı olarak yaşın iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Öğretim Elemanları

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the level of work satisfaction of academic staff in Atatürk University and the factors that affect this level. In this study, the effect of age, gender, marital status, and professional seniority on work satisfaction is explained.

The universe of this study is composed of 2500 academic staff in Atatürk university and sample of this study is composed of 203 academic staff who employed in various Faculties in Ataturk University. Data was collected by identity form and type-likert Minnesota work satisfaction-scale, which is accepted as an valid scale. The effect of age, gender, marital status, and professional seniority on work satisfaction is assessed as percentile. Statistical analyse of the data was done as per cent or score.

Consequently, level of work satisfaction of Academic Staff in Atatürk university is determined as medium level with 71.67 points. Additionally, it is determined that %51.73 of Academic staff has higher, %47.29 of them has medium and %0.98 of them has lower work satisfaction level. 60 academic staff over 30 ages has higher level of satisfaction while other 143 staff has medium level of satisfaction thus it is determined that age has significant effect on work satisfaction. It is determined that marital status, Professional seniority has not any significant effect on work satisfaction.

Key-word : Work satisfaction, Academic staff

¹ Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

³ Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü

GİRİŞ

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Buna genellikle iş tatmini demektediriz (Özkalp, 2001, s.71). İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 1998, s.68). İş doyumunu iş görenlerin, İşlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982, s.96).

Literatürde ise iş tatmini; bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır (Bingöl, 2003, s.270).

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguların bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır. Bir grup araştırmacıya göre işle ilgili bu duygular bireylerin önceki iş yaşamlarına, beklentilerine ve sahip olduklarına bağlıdır (Ergin, 1997, s.39).

İş doyumunun olması, başka deyişle, işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuçlar vardır. İş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindenidir. İş doyumunu her şeyden önce bir sosyal sorumluluk, ahlaki gerekliliktir. Çalışmak kuşkusuz insanlar için gereksinimdir. Kişi çalışmak istiyorsa, yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız bir hale getirmek zorundadır (Bozkurt, 1999, s.59).

Sağlık nasıl insanın genel fiziksel durumunu gösteriyorsa ve de önemli ise, iş doyumunu da çalışanın genel durumunu yansıtmaları açısından önemlidir. İş doyumunu da tıpkı sağlık gibi önem, tanı tedavi arz etmektedir(Sevimli, 2004, s.1). İş doyumunu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmektedir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında yakın ilişki göze çarpmaktadır. Buna 'saçılma' etkisi denmektedir. Birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması manasına gelmektedir. Bununla birlikte daha az rastlanır diğeri bir ilişki ise düşük iş doyumunu olan çalışanların bunu yüksek yaşam doyumunu elde etmeye uğraşarak ortadan kaldırmaya çalışmalarıdır. Buna da 'giderme etkisi' denilmektedir (Davis, 1988, s.96)

İş tatmininin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, işgörenlerine optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır (Timuroğlu, 2005, s.31).

İş doyumunun yüksekliğinin çalışanların mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş beklentilerinin artacağına, bu gelişmelere işyerlerinin cevap vermemesi durumunda yakın gelecekte iş doyumsuzluğunun önemli sorunların kaynağı olacağına

ilişkin düşüncelerin bulunduğu düşünülürse iş doyumunun önemi daha açık bir hale gelecektir (Erdoğan, 1997, s.245-246).

Kişiler yüksek performans ve öz saygınlıkla, tatmin edici bir ücret alabilecekleri, sosyal ve ruhsal beklentilerini doyurabilecekleri bir işte çalışmak isterler. Çünkü beklentiler, mesleki verimliliği etkileyen en önemli unsurlardır. İşin fiziki koşulları, iş yükü, işin yoğunluk veya monotonluk düzeyi, rollerdeki belirsizlikler, diğer çalışanlar ve yöneticilerle ilişkiler, işteki ilerleme olanakları, kararda söz sahibi olma gibi konularda iş yerlerinde iş yerinin türüne göre farklı sorunlar yaşanabilir. Bu sorunlar sonucu ortaya çıkan sıkıntılar iş doyumunda ve iş veriminde azalmaya neden olabilir (Sevimli, 2004, s.3).

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler içinde yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni durum gibi özelliklerin etkisi çeşitli araştırmalarla ortaya konulmaya çalışılmış, araştırma sonuçlarında ortak bir noktaya varılamamıştır. Yaşın kıdemle birlikte farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırmaların yanında tek başına etkili olduğu sonucunun da ortaya çıktığı araştırmalar da vardır.

Yönetici statüsünde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ise bayan ve erkeklerin genelde benzer liderlik rolleri sergiledikleri görülmüştür. İş tatmini üzerinde cinsiyetin etkilerini araştıran bu çalışmaların sonucunda; farklı cinsiyetlerdeki yöneticiler arasındaki iş tatmini farkının cinsiyet değil, kademe farklılığından ortaya çıkmıştır. Kadın veya erkek olsun üst düzey yöneticilerin, orta düzey yöneticilerine göre daha fazla iş tatmini sağladıkları ortaya çıkmıştır (Manning, 2002, s.214).

MATERYAL VE YÖNTEM:

Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanları ile birebir görüşme ve anket uygulanarak yapılmıştır.

Araştırmada 4 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ve daha önce güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş 100 soruluk Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) uygulanmıştır. Sonuçlar puanlama ve yüzde hesabıyla değerlendirilmiştir.

MSQ testinin tutarlılığı ve güvenilirliği Gillet ve Schwab tarafından saptanmıştır (Baycan, 1985). MSQ 100 sorudan oluşan likert tipi bir ölçektir. Genel iş doyumunu 20-100 arasında olmak durumundadır.

Düşük iş doyumunu..... % 25 ve altı
Orta iş doyumunu..... % 26- 74 arası
Yüksek iş doyumunu % 75 ve üzerini ifade eder.

Kişisel bilgi formunda bulunan yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdemlerine göre genel iş doyumunu arasındaki ilişki yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi'nin yaklaşık 2500 Öğretim Elemanı; örneklemini ise Atatürk Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde görev yapan 203 Öğretim elemanı oluşturmuştur.203 öğretim elemanının; 82'sini kadın, 121'ini erkektir.

BULGULAR

Araştırmanın problem ve alt problemlerine ilişkin bulguların yüzdesel çözümlenmeleri ve yorumları yapılmıştır. Araştırmaya katılan Atatürk Üniversitesi

Öğretim Elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdemlerine göre MSQ testine verdikleri cevaplarla genel iş doyum ilişkisine ait tabloları yer almaktadır.

Tablo 1’de araştırmaya katılan 203 öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri genel olarak değerlendirilmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri 71.67 puanla Orta iş doyum değerini almıştır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 203 öğretim elemanının %51.73’ü Yüksek iş doyumuna, %47.29’u orta iş doyumuna ve %0.98’i düşük iş doyumuna sahiptir.

Tablo 3 incelendiğinde görüldüğü gibi orta iş doyumuna sahip olan öğretim elemanlarının en düşük ortalamasını 53.12’le 20- 24 yaş aralığındaki 8 erkek oluştururken, en yüksekini ise 74.73’le 45- 49 yaş aralığındaki 15 erkek oluşturmaktadır. En yüksek iş doyumunu 84 puanla 50 ve üzeri yaş grubundaki 1 kadın, yüksek iş doyumunu sonucunun en düşük değerlerini ise 75,28 ‘le 40-44 yaş aralığındaki 14 erkek öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Tablo 4, 82 kadın öğretim görevlisinin 70.21’le orta iş doyum düzeyine, 121 erkek öğretim elemanının da 72.66’la orta iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5 medeni durumun iş doyumuyla ilişkisini açıklarken orta düzeydeki iş doyumunun en yüksek ortalamasını 74.86 ile 74 evli erkeğin oluşturduğunu; orta iş doyumunun en düşük ortalamasını 68.92 ile 40 bekar kadının oluşturduğunu göstermektedir.

Tablo 6’da mesleki kıdemin iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiş olup, 1 yıl ve altı çalışma süresine sahip olan 20 deneğin 60.30 ortalamasıyla orta iş doyum düzeyinin en düşük kısmını teşkil ettiğini; 5- 7 yıl ve 8 yıl üzerindeki orta iş doyumuna sahip 130 öğretim elemanı da 73 üstü ortalamayla orta iş doyum seviyesinin en yüksek kısmını oluşturduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumunu düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmış olan bu araştırmada, Öğretim Elemanlarının iş doyum düzeylerini Minnesota İş Doyum Ölçeğinin persentil değerlerine göre hesaplayarak 71.67 ortalamayla orta iş doyum düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 1). Araştırmaya katılan 203 öğretim elemanının %51.73’ü yüksek iş doyumuna, % 47.29’u orta iş doyumuna ve %0.98’i düşük iş doyumuna sahiptir (Tablo 2). Koçak, “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmasının sonucunda 79 beden eğitimi öğretmenin % 45.6’sının yüksek iş doyumunu, % 54.4’ünde normal iş doyumunu sağladığı elde ederken düşük iş doyumuna sahip olan beden eğitimi öğretmeni tespit edememiştir (Koçak, 2002, s.46). Bu sonuçta örneklem grupları dikkate alındığında bu araştırmanın sonucuyla paralellik göstermektedir.

Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem olarak dört başlıkta değerlendirip iş doyumunu ve bu faktörlerin iş doyumuna etkisini ortaya çıkarmıştır.

Yaş farklılıklarına göre Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. 30 yaş üzeri 60 denegın yüksek iş doyumu sağladığı, diğer yaş gruplarının ise orta iş doyumu sağladığı sunucuna varılmıştır. Orta yaş grubunda mesleki kıdemle birlikte iş doyumunda yükselme olduğu kanaatine varılmıştır. Literatür incelendiğinde bu konuda birbirleriyle çelişkili araştırmalar bulunmaktadır. Kocaeli’nde yapılan araştırma da yaş ile iş doyumu arasında pozitif ve önemli bir ilişki saptanmıştır (Aslan, 1997, s.24). Schwap ve Menaman, yaptıkları bir araştırma sonucunda yaş ile iş doyum değişkenleri arasında yüksek bir ilişki bulmuşlar ve yaşlı işçilerin genç işçilere kıyasla iş doyumlarının yüksek olduğunu gözlemişlerdir (Schwap, 1997, s.212). Güler tarafından yapılan araştırma sonucunda ise yaşın tek başına iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı fakat yaşın eğitim düzeyi ile birlikte ele alındığında önemli olduğu bulunmuştur (Güler, 1990). Bu bulgular araştırmamızı desteklemektedir. Ayrıca yaş farklılıklarının iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalarda vardır. Musal’ın pratisyen hekimler üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumuyla yaş grupları arasında fark saptanmamıştır (Musal, 1992). Yıldırım’ın yaptığı çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (Yıldırım, 1999). Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki aslında kariyer durumunda ilerlemeye bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan sekonder bir ilişki olduğu düşünülebilir. Kariyer durumundaki ilerleme, kişilerde gerek geleceğe yönelik kaygının azalmasına, gerekse yaşam standartlarının yükselmesine neden olup iş doyumlarını artırmış olabilir.

Cinsiyet farklılıklarına göre Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu da öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılık olmadığını göstermektedir (Tablo 4). İncir, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin merkez örgütlerinde çalışan işgörenler arasında rastlantısal olarak seçilen 285 işgören üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyete göre iş doyumlarında istatistiksel olarak olarak bir ilişki bulunmamıştır. Başka bir ifadeyle, Kamu İktisadi Teşebbüslerin çalışanlarında iş doyumunu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (İncir, 1990, s.52). Koçak, Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Koçak, 2002, s.46). Karadal, “ Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir araştırma” konulu yüksek lisans tezinde iş doyumunu ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır (Karadal, 1994, s.108). Paknadel ve Güler cinsiyetin tek başına iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Paknadel, 1988, Güler, 1990). Bu çalışmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen niteliktedir.

Medeni durum farklılıklarına göre Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, buna karşın kısmen de olsa evlilerin iş doyum düzey puanları bekarlara oranla yüksek bulunmuştur. Evlilerin ve bekarların iş doyum düzeyleri persentil olarak orta iş doyum düzeyindedir (Tablo 5). Birinci’nin yaptığı çalışmada medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı fark saptanmamasına rağmen evlilerde puanlar daha yüksek bulunmuştur (Birinci, 1999). Bu araştırmanın bulguları bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Evlilik insan yaşamında bazı beklentilerin azaldığı, bazılarının yeşerip güçlendiği önemli bir dönüm noktasıdır. Evliliğin sağladığı düzenli yaşam içinde kişi çalışmaya, kendisini tanımaya

daha fazla zaman ayırabilir. Bütün bunların iş yaşamına olumlu yansımaları, evli öğretmen elemanlarının puan ortalamasının yüksek oluşunu açıklayabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının iş doyum düzeyleri orta düzeydedir. Mesleki kıdem farklılıklarına göre öğretmen elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış fakat 1 yıl ve altı çalışanlarla 8 yıl üzeri çalışanlar arasında puan ortalaması açısından anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 6). Öğretim elemanlarının mesleklerindeki ilerlemesine bağlı olarak iş doyumlarında artış olabileceği puan farklılığını açıklayabilir.

KAYNAKLAR

- AKÇAMETE, G. KANER, S. SUCUOĞLU, B. **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymu ve Kişilik**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2001.
- ASLAN, S.H., ASLAN, R.O., KESEPARA, C.,ALPARSLAN, N.,ÜNAL,M., **“Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik Tükenme ve İş Doymu”** Toplum ve Hekim Dergisi, 1997.
- AŞKUN, İ.C. **İş Gören**, Kütahya Yönetim Bilimleri Yüksekokulu Yayınları, Kütahya, 1997.
- AYDIN, V. **Örgüt Gerçeği ve Personel Sorunları**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1997.
- BAYCAN, F., **An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups**, Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1985.
- BAYSAL, A. C. **“İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikometrik Yöntemler”** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 16, 2:135, İstanbul, 1978.
- BAYSAL, A.C. – TEKARSAN, E. **Davranış Bilimleri**, Ankara, 1981.
- BİNGÖL, D. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- BİRİNCİ, N., **“Bursa’da Görev Yapan Hekimlerde İş Doymu ve Bunu Etkileyen Etmenler”** Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bursa, 1999.
- BOZKURT, T.,TURGUT, T. **“Çalışanların Toplam kalite Uygulamaları ile ilgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıtları Arasındaki İlişkiler”** Öneri, 1999.
- CAN, H., TUNCER, D., AYHAN, D. Y. **İşletme ve Yönetim**, Aslımlar Matbaası, Ankara, 1984.
- ÇETİNKANAT, C. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- DALLAR Y. ARIKAN F.İ. ASLAN S.ÇAKIR İ **“Çocuk Kliniğimizde Personel İş Doymu ve Tükenmişlik”** Uzmanlık Tezi, Halk Sağlığı Enstitüsü, Ankara, 2006.
- DAVIS, K., **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çev. Erdoğan Energin, İstanbul, 1982.
- DAVIS, K., **İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, 1988
- ERDOĞAN, İ. **İşletmelerde Davranış**, Dönence Basım Yayın, İstanbul, 1997.
- EREN, E., **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul,1998.
- ERGİN, C. **“Bir İş Doymu Ölçümü Olarak ‘İş Betimleme Ölçeği’: Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”** Türk Psikolojisi Dergisi, 1997.
- GÜNBAZI, İ. **Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Özen Yayıncılık, Ankara, 2000.
- GÜLER, M. **“Endüstri İşçilerinin İş Doymu ve İş Verimine Depresyon Kaygı ve Diğer bazı Değişkenlerin Etkisi”** Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Eğitim Ana Bilim Dalı, İstanbul, 1990.
- HOWELL, C.W., DİPBOYE, R. L. **Essentials of Industrial and Organizational Psychology**, The Dorsey Press, Chicago,1986.
- İNCİR, G. **“Çalışanların İş Doymu Üzerine Bir İnceleme”**, Milli Prodüktivite Yayınları: 401, Ankara, 1990.

- KARADAL, H., “**Organizasyonlarda İş Doymu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir araştırma**”,Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Eğitim Ana Bilim Dalı, Adana, 1994.
- KOÇAK, E. “**Erzurum İlinde Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeyleri**” Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Eğitim Ana Bilim Dalı, Erzurum, 2002.
- KURÇER, M.A. “**Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri**” Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Şanlıurfa, 2005.
- MANNING, T. “**Gender, Managerial Level, Transformational Leadership and Work Satisfaction**”, Women in Management Review/ Emerald, 2002.
- MUSAL, B. “**Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doym ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi**” Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, İzmir, 1992.
- ÖZDEMİR, L. “**İş Gören Tatmin Açısından Ücret- Maaş Yönetimi: Bir Uygulaması**” Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Eğitim Ana Bilim Dalı, Erzurum, 1993.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç., **Anadolu Fakültesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları**, Yayın:11, Eskişehir,2001.
- ÖZYURT, A. “**İstanbul Hekimlerinin İş Doymu Ve. Tükenmişlik Düzeyleri**” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık. Bilimler Enstitüsü, 2003.
- PAKNADEL, C. “**Örgütsel İklim Ve İş Doymu**” Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık. Bilimler Enstitüsü,1988.
- SCHWAP,D., HERBERT, P.,MENEMAN, G., “**Satisfaction With Dimension of Work**” Journal of Vacationl Behaviour, 1997.
- SEVİMLİ, F. “**Erzurum’da Çalışan Hekimlerde İş Doymu ve İlgili Etmenler**” Uzmanlık Tezi, Halk Sağlığı Enstitüsü, Erzurum, 2004.
- ŞİMŞEK, M.Ş. **İşletme Bilimlerine Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- TİMUROĞLU, M.K. “**İşyerinde Narsisizm Ve İş Tatmini İlişkisi**” Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Eğitim Ana Bilim Dalı, Erzurum, 2005.,
- YILDIRIM, Y., “**Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doymu**” Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1999.
- <http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>
- <http://www2.turkstudent.net/papers/viewpaper.php?paper=806>
- http://www.gençbilim.com/odev/odev_tez/odev_tez.php?id=6586
- http://www.isgundergi.org/arc_view.php?ex=249