

**EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN YARDIMCI  
DOÇENTLERİN SÜREKLİ KAYGI VE İŞ DOYUM  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ\***

Yasemin YAVUZER \*\*

Zeynep KARATAŞ \*\*\*

Rezzan GÜNDOĞDU \*\*\*\*

**ÖZET**

Araştırmanın amacı, eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerini demografik değişkenlere (cinsiyet, SSCI yayın durumu, medeni durum, yaş, çalışma süresi, yabancı dil puanı ve görev yaptıkları üniversite) göre incelemek ve sürekli kaygı düzeylerinin demografik değişkenler ve iş doyumunun boyutları tarafından ne oranda yordandığını belirlemektir.

Araştırmanın çalışma grubu, 20, 5 ve 4 yıllık olan üç devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinde çalışan 102 yardımcı doçentten oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, yardımcı doçentlerin iş doyum düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılaşmamaktadır.

Sürekli kaygı puanları ise, cinsiyetlerine, SSCI yayın durumuna, yaşına, yabancı dil puanlarına ve çalışma süresine göre farklılaşmazken, görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni üniversite olmasına ve medeni durumuna göre farklılık göstermektedir. Ayrıca görev yapılan üniversitenin eski ya da yeni üniversite olması ve SSCI yayın durumu sürekli kaygının anlamlı yordayıcılarıdır.

**Anahtar sözcükler:** *Eğitim fakültesi, akademisyen, iş doyumunu, sürekli kaygı.*

---

\* Bu çalışma 3-5 Ekim 2011 tarihleri arasında “XI. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi”nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\*Yrd. Doç. Dr. Niğde Üniversitesi, e-posta: yyavuzer@hotmail.com

\*\*\*Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, e-posta: zeynepkaratas1972@hotmail.com

\*\*\*\*Yrd. Doç. Dr. Aksaray Üniversitesi, e-posta: rezzangundogdu@yahoo.com

## **A STUDY ON TRAIT ANXIETY AND JOB SATISFACTION LEVELS OF ASSISTANT PROFESSORS IN EDUCATIONAL FACULTIES**

### **ABSTRACT**

The purposes of this study are to determine the trait anxiety and job satisfaction levels of assistant professors working in education faculties, using demographic variables (gender, SSCI publications, marital status, age, length of service, foreign language exam score, and the university they worked for) and to determine to what extent their trait anxiety levels could be predicted, using demographic variables and dimensions of job satisfaction. Participants were 102 assistant professors in the education faculties of three state universities which had been founded 20, 5, and 4 years prior to the study. The findings showed that assistant professors' job satisfaction levels did not differ according to demographic variables. But, their trait anxiety levels differed according to marital status and date of establishment of university. Also, SSCI publication status and date of establishment of university were important predictors of trait anxiety.

*Keywords: Education faculty, academician, job satisfaction, trait anxiety.*

### **1. GİRİŞ**

Doyum beklentilerin, isteklerin, gereksinimlerin karşılanmasıdır. Kişinin beklentileri, istekleri, gereksinimleri karşılandığı zaman doyuma ulaşma derecesi de artar. İş doyumunu bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ve işine yönelik içsel algılama durumunu ifade eder (Olorunsola, 2010). Genel olarak bakıldığında iş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları kişisel memnuniyettir (Koustelios, 2001; Lise ve Timothy, 2004; Olorunsola, 2010). İş doyumunu genel doyumdan farklı olmayıp gereksinimlerin giderilmesi ile ilgili bir kavramdır (Çetinkanat, 2000). İşin iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz olması kişinin doyum ya da doyumсузluk hislerinin oluşmasına katkıda bulunur (Olorunsola, 2010). İş doyumunu kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, hizmet süresi, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden ve işin yapısı, ücret, mesleki gelişim, örgütsel ilişkiler, yönetim biçimi, iş güvencesi, fiziksel çalışma koşulları, statü gibi iş ve iş ortamına bağlı faktörlerden etkilenebilir (Sevimli ve İşcan, 2005). Kaygı ise tehdit edilen, meydan okunan bir ortamda, bireyin kendisini yetersiz görmesidir. Birey yüz yüze geldiği bir durum süresince, kişisel yetersizliklerinin, arzu edilmeyen sonuçları üzerinde odaklaşır. Kaygı, olaylar tarafından oluşturulmaz, kişilerin mantıksız inançları kaygıya sebep olur. Yani

önemli olan o duruma yüklenen anlamdır (Wilde, 1995). Sürekli kaygı ise, bireyin kendisinden kaynaklanan ve çevredeki durumları yorumlaması sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Öner ve LeCompte, 1983).

Alan yazında, işe yönelik doyumsuzluğun pek çok psikosomatik rahatsızlığa ve kaygıya neden olduğu yer almaktadır (Zalewska, 2011). İşle ilişkili doyumsuzluk, aynı zamanda ılımlı kaygıdan yoğun kaygıya varıncaya kadar değişik derecede kaygı yaratabilmektedir (Köknel, 1989). Orta kademe yöneticilerin genel iş doyumunu ile kaygısı arasındaki ilişkinin devlet ve özel sektör açısından incelendiği bir araştırmada genel iş doyumunu ile durumluk ve sürekli kaygısı arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Yani kaygı yükseldikçe iş doyumunu düşmektedir (Köknel, 1989).

Yapılan ilgili alan yazın taraması sonucunda eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin iş doyum ve sürekli kaygı düzeylerini birlikte ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat öğretim elemanların iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalar olduğu görülmüştür (Alam, Talha ve Sivanand, 2005; Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006; Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; Bozeman ve Goughan, 2011; Buluş, 2004; Dolaşır ve Dolaşır, 2006; Güçray, 1995; Malik, 2011; Oshagbemi, 2000; Serinkan ve Bardakçı, 2007; Siripak, 2006; Şirin, 2009; Tuzgöl-Dost ve Cenkseven, 2008; Yetiş, Katkat ve Bakıcı, 2008). Bu çalışmalar incelendiğinde, araştırma bulgularının çelişkili olduğu dikkat çekmektedir. Buluş (2004), Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarının akademik ortam doyum düzeyini araştırmış ve öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyinin genelde çok düşük olduğunu, bunun da fakülte, unvan, yaş, kıdem yılı ve yayın sayısına göre anlamlı düzeyde değiştiğini saptamıştır. Alam, Talha ve Sivanand (2005), Bangladeş'teki kadın öğretim elemanlarının iş doyumlarının erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006), akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet, kıdem ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar görmüşlerdir. Dolaşır ve Dolaşır (2006), Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini karşılaştırdıkları çalışmalarında araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumunu beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri açısından, iş niteliği alt boyutunda okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla beklentilerinin daha fazla gerçekleştiği, birlikte çalışma alt boyutunda ise okutmanların öğretim üyelerine kıyasla beklentilerini daha yüksek derecede karşıladıklarını saptamışlardır. Siripak (2006), iş doyum düzeyinin yaşa göre değiştiğini fakat cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermediğini saptamıştır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007), Ankara'daki devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini incelemişler, yaşça büyük olanların olmayanlarınkine, öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinininkine, yurt dışında bulunanların bulunmayanlarınkine, unvanı yüksek olanların olmayanlarınkine, hizmet süresi fazla olanların az olanlara göre içsel doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmen-

lere bağılı olarak doyumlarının fen-mühendislik çalışanlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Serinkan ve Bardakçı (2007), öğretim elemanlarının iş tatmininin en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar vermeden etkilendiğini en az ücret ve terfi faktöründen etkilendiğini belirtmiştir.

Tuzgöl-Dost ve Cenkseven (2008), öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumlarını incelemişler ve öğretim elemanlarının iş doyumlarını medeni durum, akademik yükselme ile ilgili olarak üniversiteyi objektif ve bilimsel bulma, üniversitenin bilgisayar ve internet olanaklarının yeterliğine ilişkin algı ve üniversitenin çalışanlarda değerlilik ve aitlik hissi yaratmaya yönelik çalışmalarının yeterliğine ilişkin algı faktörlerinin etkilediğini belirtmişlerdir. Yetiş, Katkat ve Bakıcı (2008), Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu saptamış ayrıca otuz yaş üzeri öğretim elemanlarının yüksek diğer öğretim elemanlarının düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Yaş değerşkeni açısından iş doyum düzeyleri farklılaşırken, cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni durum açısından farklılık görülmemiştir. Şirin (2009), Araştırma görevlilerinin iş doyumları ile öğretim üyeliğine ilişkin tutumları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Yaşa, cinsiyete ve hizmet süresine göre iş doyumunun değerşmediğini saptamıştır. Görüldüğü gibi alan yazında, öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Eğitim fakültelerinde görev yapan bir yardımcı doçent, öğretim programındaki öğretmen adaylarını lisans düzeyinde hizmet öncesi eğitim vererek yetiştirmekle görevlidir. Aynı zamanda bilim alanıyla ilgili temel ve uygulamalı araştırmalar yapmak suretiyle bilim alanının gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

Yaptığı araştırmalarda vardığı sonuçları rapor, makale veya kitap olarak yayınlamak öncelikle ilgili olanlara duyurur. Bir yandan da alanıyla ilgili toplumdaki çeşitli kesimlerden gelen eğitim taleplerini karşılamak için çeşitli programlar hazırlamakta ve yürütmektedir. Bu görev ve sorumluluklarının yanında doçent olabilmek için yerine getirmesi gereken koşullar bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin işle ilgili karşılaştıkları bu güçlüklerin onların sürekli kaygı ve iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. İlgili alan yazında iş doyum ve sürekli kaygı düzeylerini birlikte ele alan çalışmaların olmadığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Ancak bu araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda bu araştırmannın amacı, eğitim fakültelerinde görev yapan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerini demografik değerşkenlerle (cinsiyet, SSCI yayın durumu, medeni durum, yaş, çalışma süresi, yabancı dil puanı ve görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni üniversite olması) göre incelemek ve sürekli kaygı düzeylerinin demografik değerşkenler ve iş doyumunun boyutları tarafından ne oranda yordandığını belirlemektir.

## 2. YÖNTEM

Bu araştırmada, Eğitim Fakültesinde görev yapan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemek ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı demografik değişkenler ve iş doyumunun boyutları tarafından ne oranda yordandığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2005).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, kuruluşları 20, 5 ve 4 yıllık olan üç devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapan toplam 102 yardımcı doçentten oluşmaktadır. Akademisyenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1**

*Akademisyenlerin Demografik Özellikleri*

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	41	40.2
	Erkek	61	59.8
Medeni Durum	Bekar	16	15.7
	Evli	86	84.3
Çalışma Süresi	6-10 yıl	17	16.7
	11-15 yıl	32	31.3
	16-20 yıl	26	25.5
	21 ve üzeri	27	26.5
SSCI Yayın durumu	Var	50	49
	Yok	52	51
Yaş	31-35	33	32.4
	36-40	23	22.5
	41 ve üzeri	46	45.1
Üniversite	20 yıllık	34	33.4
	5 yıllık	50	49
	4 yıllık	18	17.6
Yabancı dil puanı	50-60	21	20.6
	61-69	38	37.2
	70 ve üzeri	43	42.2

Yardımcı doçentlerin 41'i (%40.2) kadın, 61'i (%59.8) erkek, 16'sı (%15.7) bekar, 86'sı (%84.3) evlidir. 17'si (%16.7) 6-10 yıl, 32'si (%31.4) 11-15 yıl, 26'sı (%25.5) 16-20 yıl ve 27'si (%26.5) 21 yıldan daha fazla kıdeme sahiptir. Yardımcı doçentlerin 50'sinin (%49) SSCI yayını varken 52'sinin (%51) SSCI yayını bulunmamaktadır. 33'ü (%32.4) 31-35 yaş, 23'ü (%22.5) 36-40 yaş arasında, 46'sı (%45.1) 41 yaş ve üzerindedir. Yardımcı doçentlerin 34'ü (%33.4) 20 yıllık, 50'si (%49) 5 yıllık, 18'i (%17.6) 4 yıllık bir üniversitede görev yapmaktadır, yabancı dil puanı 50-60 arasında 21 (%20.6), 61-69 arasında 38 (%37.2) ve 70 ve üzerinde 43 (%42.2) yardımcı doçent bulunmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmaya ait veriler, Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen, Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği ve Spilberger vd. (1970) tarafından geliştirilen, Öner ve Le Compte (1983) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Sürekli Kaygı Envanteri ile toplanmıştır.

*Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ):* Araştırmada Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İçsel boyutta 14 madde ve dışsal boyutta 11 madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği yanıtlayanlar, her bir maddede yazılı durumun iş yerlerinde şu anda ne kadar sağlandığı (a) ve ne kadar olması gerektiğine (b) ilişkin olarak iki aşamada değerlendirme yapmaktadırlar. ÖİDÖ en azdan en çoğa doğru olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. (a) ve (b) arasındaki farkın azlığı, iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. ÖİDÖ'de içsel doyumunu yansıtan ve işteki yeterlilik, başarı, ilgi, özerklik, tanınma ve takdir edilme, ilerleme ve gelişme olanakları, sorumluluk alma boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanın yükselmesi iş doyumunun yükseldiğini, düşmesi doyumun düştüğünü göstermektedir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanların düşmesi dışsal etmenlere bağlı olarak iş doyumunun azalmasına işaret etmektedir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin yanı sıra yapılan geçerlik çalışmalarında elde edilen bulgular ise şunlardır. Madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ( $p < .01$ ); dışsal boyutta .51 ile .78 ( $p < .01$ ) arasında değişmektedir. Benzer ölçekler geçerliği çalışmasında Minnesota Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ile ÖİDÖ'nün içsel-dışsal boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar, ÖİDÖ-içsel - MDÖ-iç: .42; ÖİDÖ-içsel – MDÖ-toplam: .56; ÖİDÖ-dışsal - MDÖ-dış: .49; ÖİDÖ-dışsal – MDÖ-toplam: .56'dır. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91'dir.

*Sürekli Kaygı Ölçeği:* Spielberger vd. (1970) tarafından geliştirilen, Öner ve Le Compte (1983) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Sürekli Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 maddelik iki tür ifade içermekte-

dir. Doğrudan ifadeler olumsuz duyguları, tersine dönmüş ifadeler ise olumlu duyguları dile getirir. Sürekli Kaygı Ölçeği'nde tersine dönmüş ifadeler 21, 26, 27, 30, 33, 36 ve 39. maddelerdir. Doğrudan ifadeler için elde edilen toplam puandan, tersine dönmüş ifadeler için elde edilen toplam puan çıkarılıp, önceden saptanmış değişmeyen değerler eklenerek sürekli kaygı puanları elde edilmektedir. Değişmeyen değer Sürekli Kaygı Ölçeği için 35'dir. Envanterin her birinden elde edilen toplam puanın değeri 20 ile 80 arasında değişmektedir. Puanın yüksek olması kaygı düzeyinin yüksekliğini gösterir (Öner ve Le Compte, 1983). Ölçeğin iç tutarlılığı ve güvenilirliği Kuder-Richardson 20, madde güvenilirliği ve test tekrar test tekniğiyle saptanmıştır. Kuder-Richardson 20 güvenilirliği sürekli kaygı ölçeğinde .83 ile .87 arasında bulunmuştur. Madde güvenilirliği korelasyon katsayıları sürekli kaygı ölçeği için .34 ile .72 arasındadır. Test tekrar test güvenilirlik katsayıları sürekli kaygı ölçeği için .71 ile .86 arasında değişmektedir (Öner ve Le Compte, 1983).

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde Bağımsız Gruplar t Testi, ANOVA ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizlerden önce sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarının normal dağılıp dağılmadığı tüm değişkenler için Kolmogorov-Simirnov testi ile kontrol edilmiştir. Sonuç olarak Kolmogorov-Simirnov testi sonuçlarının, içsel doyum dışsal doyum ve sürekli kaygı puanları için .069 ile .178 arasında değiştiği görülmüştür ( $p > .05$ ). Ayrıca tüm bağımsız değişkenler için sürekli kaygı puanlarındaki çarpıklık ve basıklık da incelenmiştir. Çarpıklık değerleri -.475 ile .491 arasında, basıklık değerleri de -.528 ile 1.052 arasında değişmektedir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ideal olarak +1 ve -1 arasında olmasının arzulandığı, ancak +2 ve -2 arasındaki değerlerin de kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Karaatlı, 2006: 6).

Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişkenler olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir, fakat bazı araştırmalarda sınıflama ölçeğine giren bağımsız değişkenlerin de bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmek istenebilir. Analizde sınıflamalı değişken, düzeylerinden biri dışta tutularak düzey sayısının bir eksiği (G-1) kadar üretilen ve "dummy" değişken olarak isimlendirilen yeni yapay değişkenlere dönüştürülerek analize dahil edilebilir (Büyüköztürk, 2003: 88).

Bu çalışmada yer alan süresiz değişkenler (üniversite, çalışma süresi, SSCI yayın durumu ve medeni durum) "dummy değişken" olarak yeniden tanımlandıktan sonra regresyon analizine dahil edilmiştir. Bu tanımlamaya göre, üniversite değişkeninde var olan iki kategoriden yeni kategorisi "0", SSCI yayın durumu değişkeninde iki kategoriden yok kategorisi "0", medeni durum değişkeninde iki kategoriden bekar kategorisi "0", çalışma süresi değişkeninde dört kategoriden 6-10 yıl kategorisi "0" olarak kodlanmıştır. Sürekli değişkenler ise orijinal değerleri ile analize alınmıştır.

### 3. BULGULAR ve YORUM

Yardımcı doçentlerin cinsiyet, üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş olması, SSCI yayın ve medeni durum değişkenlerine göre sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları ve t testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir .

**Tablo 2**  
*Akademisyenlerin Demografik Özellikleri*

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	41	40.2
	Erkek	61	59.8
Medeni Durum	Bekâr	16	15.7
	Evli	86	84.3
Çalışma Süresi	6-10 yıl	17	16.7
	11-15 yıl	32	31.3
	16-20 yıl	26	25.5
	21 ve üzeri	27	26.5
SSCI Yayın durumu	Var	50	49
	Yok	52	51
Yaş	31-35	33	32.4
	36-40	23	22.5
	41 ve üzeri	46	45.1
Üniversite	20 yıllık	34	33.4
	5 yıllık	50	49
	4 yıllık	18	17.6
Yabancı dil puanı	50-60	21	20.6
	61-69	38	37.2
	70 ve üzeri	43	42.2

Yardımcı doçentlerin 41’i (%40.2) kadın, 61’i (%59.8) erkek, 16’sı (%15.7) bekar, 86’sı (%84.3) evlidir. 17’si (%16.7) 6-10 yıl, 32’si (%31.4) 11-15 yıl, 26’sı (%25.5) 16-20 yıl ve 27’si (%26.5) 21 yıldan daha fazla kıdeme sahiptir. Yardımcı doçentlerin 50’sinin (%49) SSCI yayını varken 52’sinin (%51) SSCI yayını bulunmamaktadır. 33’ü (%32.4) 31-35 yaş, 23’ü (%22.5) 36-40 yaş arasında, 46’sı (%45.1) 41 yaş ve üzerindedir. Yardımcı doçentlerin 34’ü (%33.4) 20 yıllık, 50’si (%49) 5 yıllık, 18’i (%17.6) 4 yıllık bir üniversitede görev yapmaktadır, yabancı dil puanı 50-60 arasında 21 (%20.6), 61-69 arasında 38 (%37.2) ve 70 ve üzerinde 43 (%42.2) yardımcı doçent bulunmaktadır.

#### Veri Toplama Araçları

Araştırmaya ait veriler, Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen, Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği ve Spilberger vd. (1970) tarafından geliştirilen,



len, Öner ve Le Compte (1983) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Sürekli Kaygı Envanteri ile toplanmıştır.

*Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ):* Araştırmada Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İçsel boyutta 14 madde ve dışsal boyutta 11 madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği yanıtlayanlar, her bir maddede yazılı durumun iş yerlerinde şu anda ne kadar sağlandığı (a) ve ne kadar olması gerektiğine (b) ilişkin olarak iki aşamada değerlendirme yapmaktadırlar. ÖİDÖ en azdan en çoğa doğru olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. (a) ve (b) arasındaki farkın azlığı, iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. ÖİDÖ’de içsel doyumunu yansıtan ve işteki yeterlilik, başarı, ilgi, özerklik, tanınma ve takdir edilme, ilerleme ve gelişme olanakları, sorumluluk alma boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanın yükselmesi iş doyumunun yükseldiğini, düşmesi doyumun düştüğünü göstermektedir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler boyutlarına ilişkin maddelerden alınan puanların düşmesi dışsal etmenlere bağlı olarak iş doyumunun azalmasına işaret etmektedir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin yanı sıra yapılan geçerlik çalışmalarında elde edilen bulgular ise şunlardır. Madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ( $p < .01$ ); dışsal boyutta .51 ile .78 ( $p < .01$ ) arasında değişmektedir. Benzer ölçekler geçerliği çalışmasında Minnesota Doyum Ölçeği’nden alınan puanlar ile ÖİDÖ’nün içsel-dışsal boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar, ÖİDÖ-içsel - MDÖ-iç: .42; ÖİDÖ-içsel – MDÖ-toplam: .56; ÖİDÖ-dışsal - MDÖ-dış: .49; ÖİDÖ-dışsal – MDÖ-toplam: .56’dır. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91’dir.

*Sürekli Kaygı Ölçeği:* Spielberger vd. (1970) tarafından geliştirilen, Öner ve Le Compte (1983) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Sürekli Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 maddelik iki tür ifade içermektedir. Doğrudan ifadeler olumsuz duyguları, tersine dönmüş ifadeler ise olumlu duyguları dile getirir.

Sürekli Kaygı Ölçeği’nde tersine dönmüş ifadeler 21, 26, 27, 30, 33, 36 ve 39. maddelerdir. Doğrudan ifadeler için elde edilen toplam puandan, tersine dönmüş ifadeler için elde edilen toplam puan çıkarılıp, önceden saptanmış değişmeyen değerler eklenerek sürekli kaygı puanları elde edilmektedir.

Değişmeyen değer Sürekli Kaygı Ölçeği için 35’dir. Envanterin her birinden elde edilen toplam puanın değeri 20 ile 80 arasında değişmektedir. Puanın yüksek olması kaygı düzeyinin yüksekliğini gösterir (Öner ve Le Compte, 1983). Ölçeğin iç tutarlılığı ve güvenilirliği Kuder-Richardson 20, madde güvenilirliği ve test tekrar test tekniğiyle saptanmıştır.

Kuder-Richardson 20 güvenilirliği sürekli kaygı ölçeğinde .83 ile .87 arasında bulunmuştur. Madde güvenilirliği korelasyon katsayıları sürekli kaygı ölçeği için .34 ile

.72 arasındadır. Test tekrar test güvenilirlik katsayıları sürekli kaygı ölçeği için .71 ile .86 arasında değişmektedir (Öner ve Le Compte, 1983).

#### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde Bağımsız Gruplar t Testi, ANOVA ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizlerden önce sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarının normal dağılıp dağılmadığı tüm değişkenler için Kolmogorov-Simirnov testi ile kontrol edilmiştir.

Sonuç olarak Kolmogorov-Simirnov testi sonuçlarının, içsel doyum dışsal doyum ve sürekli kaygı puanları için .069 ile .178 arasında değiştiği görülmüştür ( $p > .05$ ). Ayrıca tüm bağımsız değişkenler için sürekli kaygı puanlarındaki çarpıklık ve basıklık da incelenmiştir.

Çarpıklık değerleri -.475 ile .491 arasında, basıklık değerleri de -.528 ile 1.052 arasında değişmektedir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ideal olarak +1 ve -1 arasında olmasının arzulandığı, ancak +2 ve -2 arasındaki değerlerin de kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Karaatlı, 2006: 6).

Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişkenler olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir, fakat bazı araştırmalarda sınıflama ölçeğine giren bağımsız değişkenlerin de bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmek istenebilir. Analizde sınıflamalı değişken, düzeylerinden biri dışta tutularak düzey sayısının bir eksiği (G-1) kadar üretilen ve “dummy” değişken olarak isimlendirilen yeni yapay değişkenlere dönüştürülerek analize dahil edilebilir (Büyüköztürk, 2003: 88).

Bu çalışmada yer alan süresiz değişkenler (üniversite, çalışma süresi, SSCI yayın durumu ve medeni durum) “dummy değişken” olarak yeniden tanımlandıktan sonra regresyon analizine dâhil edilmiştir. Bu tanımlamaya göre, üniversite değişkeninde var olan iki kategoriden yeni kategorisi “0”, SSCI yayın durumu değişkeninde iki kategoriden yok kategorisi “0”, medeni durum değişkeninde iki kategoriden bekar kategorisi “0”, çalışma süresi değişkeninde dört kategoriden 6-10 yıl kategorisi “0” olarak kodlanmıştır. Sürekli değişkenler ise orijinal değerleri ile analize alınmıştır.

### **3. BULGULAR ve YORUM**

Yardımcı doçentlerin cinsiyet, üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş olması, SSCI yayın ve medeni durum değişkenlerine göre sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları ve t testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir

**Tablo 3**

*Akademisyenlerin Demografik Değişkenlere Göre Sürekli Kaygı, İçsel ve Dışsal Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapmaları ve T- Testi Sonuçları*

Demografik değişkenler	Bağımlı değişkenler	n	$\bar{X}$	Ss	t	p	
Cinsiyet	İçsel doyum	Kadın	41	11.48	13.11	.943	.340
		Erkek	61	13.59	9.39		
	Dışsal doyum	Kadın	41	14.82	11.89	1.731	.081
		Erkek	61	18.50	9.50		
Üniversite	Sürekli Kaygı	Kadın	41	42.73	7.99	.758	.450
		Erkek	61	41.45	8.51		
	İçsel doyum	Yeni	68	12.04	11.29	.907	.367
		Eski	34	14.14	10.50		
SSCI Yayın durumu	Dışsal doyum	Yeni	68	16.80	11.16	.295	.769
		Eski	34	17.47	9.61		
	Sürekli Kaygı	Yeni	68	39.36	8.02	4.982*	.000
		Eski	34	47.17	6.16		
Medeni durum	İçsel doyum	Var	50	11.70	12.23	.938	.351
		Yok	52	13.75	9.74		
	Dışsal doyum	Var	50	16.32	11.36	.659	.511
		Yok	52	17.71	9.93		
Medeni durum	Sürekli Kaygı	Var	50	40.36	7.52	1.949	.540
		Yok	52	43.51	8.76		
	İçsel doyum	Bekar	16	10.25	10.81	.985	.327
		Evli	86	13.20	11.06		
Medeni durum	Dışsal doyum	Bekar	16	14.43	8.62	1.063	.290
		Evli	86	17.51	10.93		
	Sürekli Kaygı	Bekar	16	46.00	6.98	2.154*	.034
		Evli	86	41.22	8.33		

\*p<.05

Tablo 2 incelendiğinde yardımcı doçentlerin cinsiyetlerine, üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş olmasına, SSCI yayın ve medeni durumlarına göre, içsel ve dışsal doyum puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Sürekli kaygı puanları ise SSCI yayın durumuna, yaşına ve toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni üniversite olmasına ve medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar incelendiğinde, sürekli kaygı açısından kuruluşu daha eski olan üniversitede çalışan yardımcı doçentlerin yeni üniversitede çalışan yardımcı doçentlere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu, bekar yardımcı doçentlerin de evli olanlardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3'de yardımcı doçentlerin yaşlarına, çalışma sürelerine ve yabancı dil puanlarına göre sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4**

*Yardımcı Doçentlerin Yaşlarına Göre Sürekli Kaygı, İçsel ve Dışsal Doyum Puanlarına Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p	
<b>İçsel Doyum</b>	31-35	33	11.39	12.39	2,99	.430	.652
	36-40	23	12.69	9.82			
	41 ve üzeri	46	13.73	10.68			
	Toplam	102	12.74	11.03			
<b>Dışsal Doyum</b>	31-35	33	15.48	10.84	2,99	.600	.551
	36-40	23	17.00	10.09			
	41 ve üzeri	46	18.15	10.82			
	Toplam	102	17.02	10.63			
<b>Sürekli Kaygı</b>	31-35	33	41.72	7.57	2,99	.362	.697
	36-40	23	43.26	7.97			
	41 ve üzeri	46	41.50	9.02			
	Toplam	102	41.97	8.29			
<b>Çalışma süresi</b>							
<b>İçsel Doyum</b>	6-10 yıl	17	10.47	10.92	3,98	.461	.710
	11-15 yıl	32	13.03	11.10			
	16-20 yıl	26	14.42	12.10			
	21 ve üzeri	27	12.22	10.24			
	Toplam	102	12.74	11.03			
<b>Dışsal Doyum</b>	6-10 yıl	17	17.52	10.48	3,98	.374	.772
	11-15 yıl	32	15.37	10.28			
	16-20 yıl	26	17.92	10.34			
	21 ve üzeri	27	17.81	11.71			
	Toplam	102	17.02	10.63			
<b>Sürekli Kaygı</b>	6-10 yıl	17	44.64	5.73	3,98	1.296	.280
	11-15 yıl	32	42.50	6.80			
	16-20 yıl	26	41.88	10.94			
	21 ve üzeri	27	39.74	8.15			
	Toplam	102	41.97	8.29			
<b>Yabancı dil puanları</b>							
<b>İçsel Doyum</b>	50-60	21	14.19	10.13	2,99	.224	.800
	61-69	38	12.39	9.69			
	70 ve üzeri	43	12.34	12.56			
	Toplam	102	12.74	11.03			
<b>Dışsal Doyum</b>	50-60	21	18.42	11.42	2,99	.483	.619
	61-69	38	15.76	9.12			
	70 ve üzeri	43	17.46	11.55			
	Toplam	102	17.02	10.63			
<b>Sürekli Kaygı</b>	50-60	21	43.09	10.55	2,99	.270	.764
	61-69	38	41.92	8.76			
	70 ve üzeri	43	41.46	6.62			
	Toplam	102	41.97	8.29			

## EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN YARDIMCI DOÇENTLERİN SÜREKLİ...

Tablo 3 incelendiğinde yardımcı doçentlerin yaşlarına, çalışma sürelerine ve yabancı dil puanlarına göre sürekli kaygı, içsel ve dışsal doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Demografik değişkenler ve iş doyum boyutlarının sürekli kaygıyı anlamlı düzeyde açıklayıp açıklamadığına ilişkin olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucu Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 5.**  
*Sürekli Kaygı Üzerinde Çoklu Regresyon Analizi*

Yord.	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>ch</sub>	F	Df	B	β	p
Sabit						42.033		.000
Üniversite						5.066	.463*	.000
SSCI Yayın						-3.646	-.221*	.012
Medeni durum	.560	.314	.314	7.249	6/95	-3.443	-.152	.084
Çalışma süresi						-.282	-.036	.694
İçsel Doyum						.107	.142	.241
Dışsal Doyum						-.048	-.061	.618

\*p<.01

Tablo 4’de görüldüğü gibi, demografik değişkenler ve iş doyum puanları birlikte sürekli kaygıyı anlamlı düzeyde açıklamaktadır ( $R=.560$ ,  $R^2=.314$ ,  $F_{(6,95)}=7.249$ ,  $p<.05$ ). Adı geçen değişkenler birlikte sürekli kaygının toplam varyansının yaklaşık %31’ini açıklamaktadır. Sürekli kaygıyı hangi değişkenlerin açıkladığına ilişkin sonuçlara baktığımızda, üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş olması ( $\beta=5.066$ ) ve SSCI yayın durumunun ( $\beta=-3.646$ ) sürekli kaygının önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

#### 4. TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan birisi, yardımcı doçentlerin cinsiyetlerine, SSCI yayın durumuna, medeni durumuna, yaşına, çalışma süresine, yabancı dil puanlarına ve görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olmasına göre iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermemesidir. Araştırma bulgusuna benzer olarak, Güçray, (1995), Oshagbemi (2000), Siripak (2006), öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşmadığını saptamıştır. Yetiş, Katkat ve Bakıcı (2008), öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni durum açısından farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Şirin (2009), yaşa, cinsiyete ve hizmet yılına göre iş doyum düzeyinin değişmediğini belirlemiştir. Malik (2011), öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yaşa göre değişmediğini saptamıştır. Bu çalışmalar bu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Bu çalışmaların aksine Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006), cinsiyet ve kıdem yılı

açısından iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerin değiştiğini, Alam, Talha ve Sivanand (2005), Bozeman ve Goughan (2011), Malik (2011), cinsiyet açısından, Buluş (2004), cinsiyet, yaş ve kıdem yılı açısından iş doyum düzeyinin değiştiğini bulmuştur. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007), yaşça büyük olanların ve hizmet süresi fazla olanların içsel iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Ayrıca, medeni durum (Tuzgöl-Dost ve Cenkseven, 2008), yaş (Yetiş, Katkat ve Bakıcı, 2008) açısından iş doyumunun farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Dolayısıyla öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin iş doyumunu statü, kişilik özellikleri, yetenek, sosyo-kültürel çevre, işin niteliği, ücret, örgütsel ilişkiler, yönetim biçimi, iş güvencesi, fiziksel çalışma koşulları gibi pek çok faktör etkileyebilir. Farklı üniversitelerde bu değişkenler farklılık gösterebilir. Konu ile ilgili araştırmalarda bu durum dikkate alınmamıştır, bulgularının farklılığı da buradan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu yardımcı doçentlerin sürekli kaygı puanlarında, cinsiyetlerine, SSCI yayın durumuna, yaşına, yabancı dil puanlarına ve çalışma süresine göre farklılaşma olmaması, görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni üniversite olmasına ve medeni durumuna göre farklılık göstermesidir. 20 yıllık üniversitede görev yapan ve bekâr olan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı düzeyleri daha yüksektir. Bu bulgu, üniversitelerin kuruluş yılı eskidikçe kişilerin iletişimlerinde sıkıntılı olmasından, üniversitelerin büyümesi ile birbirlerine yabancılaşmalarından ya da büyümeyle tanınmayan çalışan sayısının artmasından, bekar olan yardımcı doçentlerin işlerine ve mesleki gelişimlerine daha fazla zaman ayırıyor olmalarından ve sosyal destek kaynaklarının evlilerden daha az olmasından kaynaklanmış olabilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar göstermektedir ki yardımcı doçentlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine, SSCI yayın durumuna, medeni durumuna, yaşına, çalışma süresine, yabancı dil puanlarına ve görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olmasına göre; sürekli kaygı puanları, cinsiyetlerine, SSCI yayın durumuna, yaşına, yabancı dil puanlarına ve çalışma süresine göre değişmemektedir. Ancak sürekli kaygı puanları görev yaptıkları üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olmasına ve medeni durumuna göre farklılık göstermektedir. 20 yıllık üniversitede görev yapan ve bekâr olan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı düzeyleri daha yüksektir. Araştırmanın diğer bir bulgusunda görev yapılan üniversitenin eski ya da yeni kurulmuş üniversite olması ve SSCI yayın durumunun sürekli kaygı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda çalışma koşullarının kaygı düzeyini azaltacak şekilde düzenlenmesi ve yardımcı doçentlerin kaygı ile başa çıkma yolları konusunda bilgilendirilmesi önerilebilir.

Bu çalışma üç üniversitede eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerle gerçekleştirilmiştir. Yapılacak yeni çalışmalarda diğer üniversitelerdeki akademisyenlerin (özel ve devlet üniversiteleri) iş doyumları ve sürekli kaygı düzeyleri karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Alan yazında öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulguları farklılık göstermektedir. Bu nedenle gelecek çalışmalarda öğretim elemanlarının iş doyumunun demografik değişkenler açısından incelenmesine devam edilmesi yararlı olabilir. Ayrıca, bu çalışmada incelenmeyen ancak iş doyumunu etkileyen başka değişkenler olabileceği dikkate alınmalıdır. Bu değişkenlerin bir arada incelendiği çalışmalar daha detaylı bilgiler verebilir.

### KAYNAKLAR

- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Alam, S.S., Talha, M. & Sivanand, C.N. (2005). Job satisfaction of university woman teachers in Bangladesh. *Journal of Social Sciences*, 1(2), 88-91.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bozeman, B. & Goughan, M. (2011). Job satisfaction among university faculty: Individual, work, and institutional determinants. *The Journal of Higher Education*, 82(2), 154-186.
- Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 1-7.
- Büyüköztürk, Ş.,(2003).*Veri Analizi El Kitabı*. 2. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dolaşır, S. ve Dolaşır, S. (2006). Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyumunu. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 103-109.
- Güçray, S. (1995). Öğretim elemanları ve alanda çalışanlarda iş doyumunu, sürekli kaygı ve psikolojik belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-7.
- Karaatlı, M. (2006). Verilerin düzenlenmesi ve gösterimi. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Editör: Şeref Kalaycı, İkinci Baskı, Ankara: Asil Yayın DağıtımLtd. Şti.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyumunu ölçeceğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.

Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358.

Köknel, Ö., (1989). *Genel ve Klinik Psikiyatri*, İstanbul: Nobel Kitapevi.

Lise, M. ve Timothy, A.J. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.

Malik, N. (2011). Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 267-272.

Olorunsola, E.O. (2010). Job satisfaction and gender factor of administrative staff in South west Nigeria Universities. *EABR&ETLC Conference Proceeding*, 91-95.

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.

Öner, N. ve LeCompte, A.,(1983). *Durumluk-sürekli kaygı envanteri el kitabı*. Birinci Baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 152-163.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Siripak, S. (2006). *Job satisfaction of academic staff in Mahidol University*. Unpublished master thesis. Mahidol University, Educational Faculty, Educational Management.

Şirin, E.F. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu araştırma görevlilerinin iş tatmini ve öğretim üyeliğine ilişkin tutum ilişkisinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(1), 85-104.

Tuzgöl-Dost, M. ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.

Wilde, J. (1995). *Treating anger, anxiety, and depression in children and adolescents*. United States of America: Taylor&Francis Ltd.

Yetiş, Ü., Katkat, D. ve Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 42-49.

Zalewska, Anna M. (2011). Relationships between anxiety and job satisfaction-three approaches: ‘Bottom-up’, ‘top-down’ and ‘transactional’. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 977-986.