T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

AKADEMİSYENLERİN ALGILADIKLARI SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUREDDİN SÖNMEZSOY
151107121

İstanbul, 2018

T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

AKADEMİSYENLERİN ALGILADIKLARI SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUREDDİN SÖNMEZSOY
151107121

Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Nursel TELMAN

İstanbul, 2018

ÖNSÖZ

Bu araştırma akademisyenlerin, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Türkiye'de görev yapan akademisyenlerin katılımıyla yapılmıştır.

Araştırmamın her aşamasında yönlendirici fikirleri ve yapıcı eleştirileri ile bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Nursel TELMAN'a

Akademik alanda ve diğer bütün alanlarda ilerlememde emeği olan ve desteğini esirgemeyen babam Prof. Dr. Selahattin SÖNMEZSOY'a ve beraber çalışmış olmaktan mutluluk duyduğum hocam Doç. Dr. Murat YALÇINTAŞ'a

Verilerin analizi aşamasında destek veren kıymetli meslektaşım Reyyan UYSAL KABA'ya

Tüm çalışmam boyunca sabır, anlayış ve yardımlarını esirgemeyen eşim Merve SÖNMEZSOY'a

Ve tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen bütün dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Şubat, 2018

Nureddin SÖNMEZSOY

AKADEMİSYENLERİN ALGILADIKLARI SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

İş doyumu, kişinin işini yapmaktan ve işiyle alakalı sonuçlardan duyduğu olumlu duygulardır. İş doyumu, bireyin, kişilik özelliklerinden, ruhsal durumundan, çalıştığı sektörden ve daha başka pek çok faktörden etkilenebilmektedir. İş doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biri olan sosyal destek kavramı ve bu iki değişken arasındaki ilişki çeşitli çalışmalara konu olmuştur. Liteartüre bakıldığında ise ülkemizde üniversitelerde çalışan akademik personelin iş doyumu ve sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu tez çalışmasına, akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu arasındaki ilişki araştırmak amacıyla, Türkiye genelindeki illerde özel ve devlet üniversitelerinde çalışan 313 akademisyen dahil edilmiştir. Katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilip onayları alındıktan sonra Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile Algılanan Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği'ni doldurmuşlardır. Veriler internet ortamında doldurulan bu anket ve ölçekler aracılığıyla edinilmiş olup araştırmanın modeli tarama modelidir.

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumunun çalışmada yer alan demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu tetkik etmek için Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) testleri kullanılmıştır. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Post-Hoc karşılaştırmalarda Bonferroni Testi kullanılmış olup tüm istatistiksel prosedürlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin algılanan sosyal destek düzeyleriyle iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak maksadıyla yapılan analizlerin sonucu anlamlıdır. Bu duruma göre algılanan sosyal destek ile iş doyumu arasında orta düzeyli bir korelasyon bulunmuştur. Bu bulgu akademisyenlerin genel geçer yöntemlerin dışında sosyal olarak da desteğe ihtiyaçları olduğunu göstermiştir.

Anahtar sözcükler:
İş doyumu, sosyal destek, öğretim elemanı, akademik unvan, akademisyen

THE RELATİONSHİP BETWEEN JOB SATİSFACTİON AND PERCEİVED SOCİAL SUPPORT OF ACADEMİCİANS

ABSTRACT

Job satisfaction is the feeling of contentment based on doing that job and the results of it. Job satisfaction might be affected by personality traits, mood, business domain and other factors. Social support which is one of the determinants of job satisfaction, and the relationship between them were studied many times in the literature. To our knowledge, there was no study on the relationship between job satisfaction and social support of academic members of universities in our country.

In order to investigate the relationship between job satisfaction and social support of academicians. 313 academic personnel were included the research from several state and private universities of different cities of Turkey, Participants were informed about the study and they have filled in Demografical Information Form, Multidimensional Perceived Social Support Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. The data was collected from these scales by the way of online survey and the model of this study is descriptive survey model.

Independent Samples T-Test and One Way ANOVA (Analysis of Variance) were used to determine the statistical difference of job satisfaction and social support levels of participants according to demographical variables. Correlation Analysis was applied to reveal the relationship between job satisfaction and social support of academicians. Bonferroni Test was used for Post-Hoc comparisons and the level of significance was 0,05 for all statistical prosedures.

A Pearson product-moment correlation coefficient was computed to assess the relationship between job satisfaction and social support. It is revealed that there was a moderate uphill relationship between job satisfaction and social support. The results showed that academicians need social support originated from family, friend and other social relations to manage stressful job experiences and have more job satisfaction.

Key Words:

Job satisfaction, Social support, Acdemic personnel, Academic title, Academician

İçindekiler

ÖNSÖZ i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ vii
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 2
1. TANIM VE KAVRAMLAR 2
1.1. Akademik personel 2
1.2. Akademisyen Kariyer Basamakları 2
1.3. SOSYAL DESTEK 3
1.3.1. Sosyal Destek Kavramı 3
1.3.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek 5
1.3.3. Sosyal Destek Türleri 6
1.3.4. Sosyal Destek Modelleri 8
1.3.5. Akademisyenlerin Sosyal Destek İhtiyaçları 9
1.4. İŞ DOYUMU 9
1.4.1. İş Doyumu Kavramı 9
1.4.2. İş Doyumunun Önemi 11
1.4.3. İş Doyumunun Özellikleri 12
1.4.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 12
1.4.5. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar 14
1.5. Genel Olarak İş Doyumun Ölçümünde Kullanılan Araçlar 24
1.5.1. Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) 25
1.5.2. Porter Gereksinim ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire) 25
1.5.3. Kunin – Yüz Çizelgesi 25
1.5.4. İş Tanımlama Ölçeği 26
1.6. Problem Cümlesi 27
1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi 27

1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları 27
1.9. Araştırmanın Hipotezi 27
1.9.1. Araştırmanın Soruları 28
1.10. Araştırmanın Varsayımları 29
İKİNCİ BÖLÜM 30
2. YÖNTEM 30
2.1. Araştırmanın Modeli 30
2.2. Evren Ve Örneklem 30
2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları 31
2.2.2. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı 31
2.2.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 31
2.2.4. Katılımcıların Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı 32
2.2.5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı 32
2.2.6. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı 33
2.3. Veri Toplama Araçları 33
2.3.1. Demografik Özellikler Formu 33
2.3.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS) 34
2.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği 35
2.4. Verilerin Analizi 35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 36
3. BULGULAR 36
3.1. Sosyal Destek ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi 36
3.1.1. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Sosyal Destek Düzeyleri 36
3.1.2. Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre Sosyal Destek Düzeyleri 37
3.1.3. Akademisyenlerin Yaşa Göre Sosyal Destek Düzeyleri 37
3.1.4. Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Sosyal Destek Düzeyleri 38
3.1.5. Akademisyenlerin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Sosyal Destek Düzeyleri 38
3.1.6. Akademisyenlerin Çocuk sahibi olma durumuna Göre Sosyal Destek Düzeyleri 39
3.1.7. Akademisyenlerin Çocuk sayısına Göre Sosyal Destek Düzeyleri 39
3.2. İş Doyumu ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi 40
3.2.1. Akademisyenlerin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri 40
3.2.2. Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş Doyum Düzeyleri 40
3.2.3. Akademisyenlerin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri 41
3.2.4. Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre İş Doyum Düzeyleri 41

3.2.5. Akademisyenlerin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre İş Doyum Düzeyleri 42
3.2.6. Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri 43
3.2.7. Akademisyenlerin Çocuk Sayısına Göre İş Doyum Düzeyleri 43
3.3. Sosyal Destek ve İş Doyumu İlişkisi 44
3.3.1. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki 44
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 45
4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER 45
4.1. Öneriler 49
4.2. Sonuç 49
KAYNAKÇA 51
EKLER 60
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU 60
ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ 62
MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ 64
ÖZ GEÇMİŞ 67

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

ANOVA: Varyans Analizi.

MSPSS: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

N: Kişi Sayısı

f: ANOVA

t: T-testi

p: Anlamlılık Düzeyi (Significance Level).

r: korelasyon katsayısı

SPSS: (Statistical Package Of Social Science) Sosyal Bilimler İstatistik Paket programı

Ss: Standart Sapma (Standart Deviation)

X : Aritmetik Ortalama (Mean)

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları 31
Tablo 2: Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı 31
Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 31
Tablo 4: Katılımcıların Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı..... 32
Tablo 5: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı..... 32
Tablo 6: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı 33
Tablo 7: Cinsiyete göre sosyal destek düzeyleri 36
Tablo 8: Medeni duruma göre sosyal destek düzeyleri..... 37
Tablo 9: Yaşa göre sosyal destek düzeyleri 37
Tablo 10: Akademik unvana göre sosyal destek düzeyleri 38
Tablo 11: Sosyo-ekonomik düzeye göre sosyal destek düzeyleri..... 39
Tablo 12: Çocuk sahibi olma durumuna göre sosyal destek düzeyleri 39
Tablo 13: Çocuk sayısına göre sosyal destek düzeyleri..... 40
Tablo 14: Cinsiyete göre iş doyumu düzeyleri 40
Tablo 15: Medeni duruma göre iş doyumu düzeyleri 41
Tablo 16: Yaşa göre iş doyumu düzeyleri..... 41
Tablo 17: Akademik unvana göre iş doyumu düzeyleri 42
Tablo 18: Sosyo-ekonomik düzeye göre iş doyumu düzeyleri 42
Tablo 19: Çocuk Sahibi Olma Durumuna göre iş doyumu düzeyleri 43
Tablo 20: Çocuk sayısına göre iş doyumu düzeyleri 43
Tablo 21: Algılanan sosyal destek ve iş doyumu ilişkisi 44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler Ve Etkileme Dereceleri 13
Şekil 2: Alderfer ve Maslow'un Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki..... 19
Şekil 3: Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı 21

GİRİŞ

Bu tez çalışmasında akademik çalışanların algıladıkları sosyal destek ve iş doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma, Türkiye genelindeki illerde özel ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin desteği ile yapılmıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik ünvan, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı değişkenlerine göre işyerinde iş doyumu ve algılanan sosyal desteğin farklılaşıp farklılaşmadığı ile işyerindeki iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasında bir ilişkinin var olup olmama durumu incelenmiştir.

Tez çalışmasının birinci bölümünde akademik personelin, tanımı, önemi, özellikleri, kariyer basamakları, Türkiye geneli devlet ve vakıf üniversiteleri, sosyal destek kavramı, çok boyutlu algılanan sosyal destek kavramı, sosyal destek türleri ve modellerinin tanımı, iş tatmin kavramının tanımını, önemini, özelliklerini, iş tatminini etkileyen faktörleri, iş tatmininin ilişkide olduğu kavramları, iş tatminini açıklayan kuramları ve yaklaşımları ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışmanın yöntemi, evren ve örneklemi, araştırmada kullanılan ölçeklerin tanıtımı yer almaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, kuramsal çerçeveden hareketle, akademisyenleri sosyal destek ve iş doyumu arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen alan araştırması için yapılan istatistikler sunulmuştur. Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde bulunan devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere çevrimiçi anket uygulanmış, alınan verilerle istatistik çalışmalarla elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

Dördüncü bölümde istatistik uygulamalardan elde edilen sonuçların tartışılması, yorumlanması, öneriler ve sonuç yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TANIM VE KAVRAMLAR

1.1. Akademik personel

Yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetlerini gören öğretim elemanlarını tek bir çatı altında toplayan genel bir kavramdır. Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri (profesör, doçent, yardımcı doçent), öğretim görevlileri, okutmanlar ve araştırma görevlileri bu kavrama dâhil çalışanlardır (Demirer Akar, 2010). Akademisyen, üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan, bilim üreten ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır. Akademisyenlerin çalışma alanları üniversitelerdir.

1.2. Akademisyen Kariyer Basamakları

Eğitim sisteminin son kademesi üniversitelerdir. Üniversiteler, toplumların bilim ve teknolojide ilerlemeleri için oldukça önemli yer tutmaktadır. Toplumun bilimsel üretkenliği sağlaması ve sürdürmesi, bilgi ve teknoloji üretmesi, ulaşılan bilimsel verilerin toplumla paylaşılması ve toplumun nitelikli insan gücü gereksiniminin karşılanması sebebiyle kurulmuştur. Akademisyenlerin varlığı nitelikli insan gücü gereksiniminin karşılanması için önemlidir. Nitelikli akademisyenlerin yetiştirilmesinde ise sahip olunan lisansüstü eğitim başta olmak üzere akademik kariyer basamakları ve yükseltme ölçütleri ön plandadır. Akademik kariyer süreci, öğretim elemanından başlayıp en üst düzey akademik dereceye kadar gerçekleşen yükseltilme ve atanmalardır. Lisansüstü eğitimini tamamlayan/tamamlamakta olan kişiler, akademik basamakları izleyen sürece göre atanmakta ya da yükselmektedir (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013).

Akademisyenlik eğitimi için özellikle doktora eğitimi ön koşul olarak kabul edilmektedir (Özmen ve Güç, 2013). Bu nedenle lisansüstü eğitim, akademik kariyer

basamakları ve yükselme için bir başlangıç aşamasıdır. Kariyer, akademik yaşamın temel ve önemli kavramlarından birisidir ve iki temel bileşene sahiptir. Bu bileşenler, "birey" ve "örgüt" boyutudur. "Birey" boyutu, akademisyenlerin sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan doyurucu bir mesleki yaşam hakkına sahip olduğunu göstermektedir. "Örgüt" boyutu ise kariyer sahibi olan akademisyenlerin gereksinimlerinin karşılanmasını sağlayacak koşulların yerine getirilmesini desteklemektedir. Kişilerin kariyer sürecinde gereksinim duydukları koşullar ne kadar iyi düzeyde sağlanırsa örgütsel amaçlara ulaşma o kadar hızlı olacaktır. Dolayısıyla akademisyenlerin çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve kariyer sürecinin iyileştirilmesi kurumsal amaçların sağlanmasında oldukça önemlidir (İnandı ve ark., 2013).

Kurumsal amaçların sağlanması; toplumun yapısında meydana gelen değişimlere ayak uydurulması, üniversiteler arasındaki rekabet olgusunun sürdürülmesi ve yükseköğretim alanında kaliteli çalışmaların yapılması açısından önemlidir. Bu durum, öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır (Ertekin, 2014; Esen ve Esen, 2015). Performans değerlendirmesi, öğretim üyelerinin eğitim-öğretim, araştırma ve hizmet etkinliklerini yerine getirme düzeylerini veya davranış biçimlerini ölçme süreci olarak görülmektedir (Arreola, 2006). Ülkemizde akademisyenlerin performanslarını değerlendirmede etkili olan faktörlerden birisi akademik yükseltilme ve atanma kriterleridir (Esen ve Esen, 2015).

1.3. SOSYAL DESTEK

1.3.1. Sosyal Destek Kavramı

Sosyal Desteğin en basit haliyle tanımı kişinin çevresinden gördüğü yardım veya yardımlardır. Bu yardım kişinin kendisine değerli olduğu algısını verir ve kişinin stresle baş etmesinde destek görevi görür. (Kay, 2002; akt: Karataş, 2009).

İnsanlar arasındaki sosyal ilişkilerin ve yakın bağların bireylerin hayatlarında çok fazla önemi olduğunun vurgulanması bir yüzyıl öncesine dayanmaktadır. İnsanların birbirleriyle ilişkilerinin destekleyici yönleri 1950'lili yıllarda sosyoloji literatüründe sıklıkla işlenmiştir. Durkheim'ın 1897'de yaptığı 'İntihar' isimli çalışması, o dönemin sosyal bilimcilerinde bireyler arasındaki yakın sosyal bağların

önemi ile ilgili bazı düşüncelerin oluşmasına ve ortaya konmasına neden olmuştur (Mc Creary, 1997). İnsanların psikolojik sağlıklarının iyi bir şekilde devam etmesi için bireyler arası ilişki önemlidir. Nitekim John Cassel 1974'te ortaya attığı hipotezde söyle demiştir; insan sağlığının devamı için bireyler arası ilişkilerin önemli olduğunu ve hastalığın etiyolojisinde psiko-sosyal süreçlerin önemli bir rol oynadığını belirterek; zorlanmalı çevresel koşullarda insanın yaşamında ortaya çıkabilecek sosyal ilişki ve bağların kopması ya da zayıflaması durumunda hastalanma riskinin artabileceğini belirtmiştir. (Stroebe ve Stroebe, 1996).

Yeni dünyaya gelmiş bir bebeğin bile çevresinin yardımı olmadan yaşamını sürdürmesi imkansızdır. Yaşamına devam edebilmesi için doğumdan itibaren çevresindeki insanlarla iletişim içine girmektedir. İnsanlar en küçük ikili gruplarda dahil olmak üzere çevresindeki insanlarla kaçınılmaz bir sosyal ortamın etkisine maruz kalmaktadır. Bunun temelinde insanın yaşamına ilişkin istekler ve doyum gereksinimi vardır. Bireyler, sosyal dünyasındaki çabalarını sadece toplum içindeki diğer bireylerle kurduğu sosyal ilişkiler sayesinde sağlamaktadır (Kozaklı, 2006).

Sosyal destek kavramını ele alırsak; "kişinin güvenebileceği ilişkiler yoluyla, sosyal kaynaklardan yararlanabilme derecesidir" (Johnson ve Saranson, 1979; aktaran: Terzi, 2008). Sorias'ın (1988) çalışmalarında sosyal desteğin ruh sağlığı ile ilişkisi ve ruh sağlığının etkisinin üzerinde durarak sosyal desteğin önemini şu şekilde belirtmiştir; "İnsan, eş, evlat, ebeveyn, arkadaş ya da komşu gibi roller üstlendiği farklı yaşantılar içinde seviliyor, değerli bulunuyor, gerektiğinde yardım görüyor olmasıyla kendini o denli mutlu ve güvende hisseder. Eğer sosyal ilişkileri yetersiz ise ruhsal hastalık geliştirme riskini artıran Anksiyete ve değersizlik duyguları sık yaşanır". Bir başka sosyal destek tanımına bakacak olursak, Sosyal destek, çoğunlukla stres altındaki veya güç durumdaki bireye yakından bağlı olduğu eş, aile, arkadaş gibi bireyler tarafından sağlanan maddi- manevi yardım olarak kabul edilmektedir.

Sidney Cobb'a göre "Sosyal destek bilgidir. Bu bilgi kişinin, bakıldığına ve sevildiğine, saygı duyulduğuna, bir ilişkiler ağına ait olduğuna ve karşılıklı yükümlülükleri olduğuna inanmasına neden olan bilgidir." (1976).

Walker ve arkadaşları (1977), sosyal desteği bireylerin sosyal kimliklerini pozitif anlamda etkileyen ve kişisel ilişkiler yardımıyla almış oldukları duygusal destek, maddi yardım ve hizmetler ile aldıkları bilgi ve yeni kurulan sosyal ilişkiler olarak belirtmişlerdir. (Akt. Kayhan Yardımcı, 2007).

Sosyal destek, insanların ihtiyaçlar hiyerarşisinde olan ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının farklı insanlarla (arkadaşları, ailesi, üstleri yâda profesyonel danışmanlar vb.) kurmuş olduğu etkileşimler sonucunda doyum sağladığı anlamına gelmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003).

Sosyal destek ağı güçlü olan insanlar, sağlıklı şahsiyet oluşturma açısından daha çok başarılıdırlar. Ayrıca hayat şartlarının zorluklarıyla mücadele etmede daha muvaffakiyetli oldukları görülmektedir. (Elbir, 2000).

Genel olarak baktığımızda yazarlar sosyal destek kavramını, değişik şekillerde tanımlanıyor gibi görülse de görüşlerinin birleştiği nokta sosyal desteğin insanlar arasındaki tutum ve ilişkilerinin bazı türlerini kapsadığıdır.

Sosyal destek gereksinimi insanların yaşamları boyunca çevredeki olaylardan etkilenmektedir. Bireyin destek ihtiyacı, sosyal desteği arzulaması ve kullanmaya başlaması bireyin idrak etmesini etkilemektedir (Bruhnn ve Philips, 1984).

1.3.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek

Günümüzde sosyal destek kavramı her bireyin olay ve olguları farklı bir anlayışla algıladıklarından dolayı çok boyutlu bir hal kazanmıştır. Algılama kavramı ile ilgili birçok tanımlamalar yapılmıştır. Sosyal destek, anlama, algılama, yaşantı ve uyarıcıların farkına varmaktır. Rogers (Akt., Nelson ve Jones, 1982), bütün anlama, algılama ve farkındalıkları, önceki yaşantılardan oluşan ve geleceğe ilişkin tahmin veya tahmini tazammun eden mütekabil bir etkileşim olarak görmektedir.

Baştürk (2002) algılanan sosyal desteği "Algılanan sosyal destek; bireylerin yaşamlarının çeşitli rol alanlarında geliştirdikleri, kendilerine değer verildiği, özen gösterildiği, ihtiyaçları olduğunda başvurabilecekleri insanların bulunduğu, sahip oldukları ilişkilerde tatmin oldukları inancını işaret eden genel bir kanıdır" diye tanımlamıştır. Kef (1997) ise "Algılanan sosyal destek bireyler arasındaki ilişkilerin niteliği ve varlığının bilişsel değerlendirilmesidir.'' diye tanımlamıştır. Bireyler arkadaşlarından, aile fertlerinden veya da hayatlarında önemli pozisyona oturttukları insanlardan almış oldukları sosyal destek yardımıyla karşılaştıkları zorluklarla mücadelede daha çok dik durabilmektedirler. "Temel sosyal ihtiyaçlar bilindiği gibi sevgi, saygı ya da kabul görme, ait olma, kimlik ve güvenliği kapsamaktadır. Çok boyutlu algılanan sosyal destek bu ihtiyaçların karşılanması amacıyla girişilen

karşılıklı etkileşimlerdir. Sosyal destek ile ilgili çoğu tanım duygu, onaylama ve yardım temel öğelerinden bir ya da daha fazlasını içine alan etkileşimler olarak algılanmaktadır. Bu temel öğeler bir yandan duygusal ve duyuşsal diğer yandan araçsal, somut ya da bilgisel olarak tanımlanmaktadır" (Antonucci, 1997).

Algılanan sosyal destek kavramı eğitmenlerin bakış açısıyla değerlendirildiğinde; okuldaki problemlerin idrak edilip sonuca kavuşturulmasında geniş bir bakış açısı sunulmaktadır. Eğitimcilerin eğitim öğretim süreci içerisinde birbirlerine olan destek ortamları ve iş birlikleri yine eğitimcilerin kendilerine daha çok destek olup yardım etmesini sağlamaktadır. (Taşdan, 2008).

Hayatın farklı alanlarında arzu edilen, aranan, kıymet verilen ve gerekli olduğunda istediği yardımı bulan insan, yakın kişisel ilişkilerinden daha çok doyum aldığı ve başkaları tarafından desteklendiği hissi taşıdığı ileri sürülmüştür (Elmacı, 2006).

Sosyal destek fonksiyonlarının yeterli olup olmadığı konusunda bireyin kendi kanısı "algılanan sosyal destek" diye tanımlanmıştır. (Procidano ve Heller, 1983; Akt: Dülger, 2009).

Daha evvel yapılan çalışmalarda, algılanan destek ile sosyal üyeler tarafından oluşturulan desteğin sürekli aynı olmadığı görülmüştür. Algılanan desteğin bireysel özellikleri gibi nispeten daimi özelliklerin yanı sıra, tutum ve mizaç gibi daha kolay değişen özelliklerinden etkilendiği belirlenmiştir. (Sorias, 1988; Akt: Yamaç, 2009).

Son dönemlerde sosyal destek üzerine yapılan çalışmalarda, çoğunluğun sosyal ilişkilerin çok fazla destekleyici olup olmadığı konusunda bireyin kendi izlenimlerine, yani "algılanan desteğe" kaydığının altı çizilmiştir (Eker ve ark. 2001).

1.3.3. Sosyal Destek Türleri

Sosyal destek türlerini yazarlar değişik yaklaşımlarla açıklamışlardır. İçerik olarak ciddi farklar bulunmamakla birlikte bazı ayrıntıların olduğu görülmektedir.

Richman, Rosenfeld ve Bowen sosyal destek türlerini sekize bölmüş olup, bu sosyal destek türleriyle ilgili, "gruplar arasındaki etkileşimi açıklama ve tanımlaması bakımından oldukça kullanışlıdır" açıklamasını yapmışlardır (1998).

1. Dinlenme Desteği: Birey karşısındaki kişiyi yalnızca dinler ve hiçbir şekilde öğüt vermez veya yargılama yapmaz.

2. Duygusal Destek: Desteğe ihtiyacı olan bireylerin yanlarında olup onları duygusal olarak da anlamaya çalışır.

3. Duygusal Meydan Okuma: Bireyin meydan okuyarak şahsını ve tutumlarını değerlendirmesine destek verme.

4. Gerçeği Doğrulama Desteği: Mağdur olan bireyin nazarıyla bakarak kendi doğrularını ispat etmesine yardımcı olma.

5. İş Takdir Desteği: Mağdur olan bireyin işine harcadığı çabasının fark edilip, tebrik edildiğini ayrıca övüldüğünü idrak etmesini sağlama.

6. İşe Meydan Okuma: Mağdur olan bireyin daha hür ve yaratıcı olması için kişinin duygularına, düşüncelerine ve davranışlarına meydan okuma.

7. Gözle Görülür Yardım: Kıygın bireye maddesel destek veya armağan verme.

8. Kişisel Yardım: Mağdur bireyin görevini yapmak.

Cohen ile Wills de sosyal desteği dörde ayırmıştır (1985).

1. Duygusal Destek: Zarara uğrayana kendisini iyi, hoş, kıymetli hissedeceği duygular atfetmek (Sevgi, hoşlanma, ilgi, anlayış, kabul görme, özen gösterilme, değer verilme, yalnız olmadığını hissettirme, korunma vb.)

2. Araçsal Destek: Zarara uğrayana maddesel olarak destek verme. (Para yardımı, araç-gereç yardımı vb.)

3. Bilgisel Destek: Zarara uğrayanın yaşadığı sıkıntıları çözmesinde problemin ne olduğunu anlayıp tanımlama.

4. Yaygın Destek: Zarara uğrayanı boş zamanlarında sosyalleştirmeye çalışma. (başka bireylerle vakit harcama, oyalanma, relaks, toplumsal akranlık vb.)

Caplan (1974) sosyal desteği beş başlık altına toparlamıştır.

1. Duygusal destek (Emotional support): İlgi, güven ve sevgi duygularının aktarılmasına dayanır.

2. Takdir desteği (Esteem support): Bireyin sıkıntıları ve eksiklikleriyle olduğu gibi kabul edildiği ve saygı duyulduğunun tebarüs ettirmesine dayanır.

3. Maddi destek (Instrumental Support): Maddesel destek, malzeme ve hizmet verilmesine dayanır.

4. Bilgisel Destek (Informational support): Problemlerin çözülmesini gerektirecek bilgilerin aktarılması veya becerilerin öğretilmesine dayanır.

5. Beraberlik Desteği (Social companionship): Boş vakitlerin beraber geçirilmesine dayanır (Akt: Torun, 1995).

1.3.4. Sosyal Destek Modelleri

Cohen ve Wills'e (1985) göre sosyal desteğin bireyin sağlık ve kendisini iyi hissetmesi üzerindeki etkisini açıklayan iki ayrı model üzerine durulmuştur. Bu modelleri ele alacak olursak:

1. Temel Etki Modeli: Temel etki modeline göre, sağlık ile sosyal destek arasında doğrudan ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Sosyal destek alan bireyin stres seviyesinin hangi evrede olduğunun ehemmiyeti olmaksızın insanlar üzerinde pozitif etkiler oluşturduğu ileri sürmektedir. Araştırmalarda bireyler üzerinde sosyal desteğin kendisini iyi hissetme ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bu modele göre sosyal desteğin olmadığı durumlarda ise birey üzerinde olumsuz etki yaratacağı görüşü hâkimdir. Bu modele göre fazla sosyal çevre pozitif yaşantı sağlayacağı gibi bu şekildeki destekte bireyin sağlığıyla ilgilidir.

2. Tampon Etkisi Modeli: Bu modelde ise ortamdan yeteri kadar sosyal destek alan bireylerin, hissettiği stres ve sıkıntının sağlıklarının etkisinde olan negatif etkinin düşeceği ve eşitleneceği belirtilir.

Doğrudan etki modelinde kişinin stres ortamında olmaması gerekir. Tampon etki modelinde ise kişi stres altındadır. Çok boyutlu algılanan sosyal destek bu stresi azaltma etkisi göstermektedir. (Banaz, 1992). Cohen ve Wills bu iki model çerçevesinde yapılan çalışmalardan çıkan sonuçlara uyguladıkları meta-analiz sonuçlarına göre, kişilerin alabileceklerine inandıkları sosyal dayanak üzerine yoğunlaşan araştırmalarda tampon etkisi modelinin, geniş sosyal ağ ortamlarındaki sosyal desteği incelemeye yönelik araştırmalarda ise temel etki modelinin desteklendiğini öne sürmüştür (1985).

1.3.5. Akademisyenlerin Sosyal Destek İhtiyaçları

Akademik personeller görev yaptıkları üniversitelerde çeşitli sebeplerden dolayı (rekabet, kıskançlık, siyasi, ideolojik görüş farklılığı vb.) desteklenmemekte farklı sebeplerle (üstleriyle, meslektaşlarıyla, oda arkadaşlarıyla ilgili sorunlar, aile sorunları, öğrencileriyle iletişim sorunları veya farklı nedenlerle) çok fazla stres yaşayabilmektedirler. Akademisyenlerin genel geçer yöntemlerin dışında sosyal olarak da desteğe ihtiyaçları vardır. Lirio, Lituchy, Monserrat vd. (2007) sosyal desteği; "Bir insanın diğerine, problemlerini çözmesinde ve kendini iyi hissetmesi konusunda katkı sağlaması, desteklemesi ve yardımcı olmasıdır." diye tanımlamıştır. Yıldırım (1997) bu tanımdan yola çıkarak "bireyin ailesi, kız veya erkek arkadaşı, arkadaşları, öğretmenleri, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplum gibi faktörler o bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturduğunu" söylemektedir.

1.4. İŞ DOYUMU

1.4.1. İş Doyumu Kavramı

İş tatmini (doyumu), farklı yazar ve araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır. Bu tanımlamalardan önem arz eden, literatür de çokça karşılaşılan ve iş tatmini kavramını araştıran bireyler tarafından en çok atıfta bulunulan tanımlamalar belirtilmeye çalışılmıştır.

Locke iş doyumunu, işgörenin mesleğinden veya iş deneyiminden kazandığı pozitif ve hoşa giden hissi bir durum olarak tanımlamaktadır(Dorsan, 2007).

İş doyumu ilk defa 1920'li yıllarda ortaya atılmış olup, asıl mahiyeti 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. O zamanlardan şimdiye, ilgili alandaki literatürün çok fazla çalışılan konusu olduğu görülmektedir. İş doyumunun bu derece önem arz etmesinin farklı sebepleri bulunmaktadır. Birincisi, insani nedenlerdir. İş doyumu yaşam doyumu ile alakalıdır ve bunların insanların fizik ve ruh sağlıklarını dolaysız bir biçimde etkilediği ileri sürülmüştür (Ergin, 1997; JudgeIWanatabe, 1993; Dikmen, 1995). Farklı nedenlerden biride mevzu işyerleri açısından ele alınıp

değerlendirildiğinde ortaya çıkabilmektedir. İş tatmini ve üretkenlik arasında direk bir bağ olmayıp iş tatminsizliğinin oluşturduğu stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini ortaya çıkartmaktadır. İlgili literatürün kuramsal çalışmaları incelendiğinde, iş doyumunun iş güdüsü ve iş davranışları ile ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülmektedir. Araştırmacıların bazıları, iş doyumunu işe devam, iş ortamındaki iş birliğinin arttırılması ve iş yöntemlerinin geliştirilmesi gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görmektedir. Bazı araştırmacılar iş doyumunu bir sonuç olarak ele alırken diğer bir grup ise iş doyumunu bir semptom olarak değerlendirip yetersiz iş tasarımının hem olumsuz iş davranışlarının ortaya çıkmasına hem de iş doyumsuzluğuna sebep olduğunu iddia etmektedir (Ergin, 1997).

İş doyumu bireyleri çalışmaya yönlendiren ciddi bir faktör iken, harcadıkları enerji ve çabalar sonucunda kazandıkları başarı umutlarıdır. Bu umutlar oluştuğunda da bireylerin söz konusu doyumları oluşmaktadır. Ortaya atılan istek, arzu ve ihtiyaçlar bireyin kendi şahsiyeti ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu sebeple iş doyumu kişinin benliğinin tatmin yolu olarak da belirtilebilmektedir. (Eren, 2001).

İş tatmin yani doyum kavramıyla ilgili farklı tariflerde yapılmıştır. Buna göre iş tatmininin çalışan kişinin çalıştığı işten duyduğu tatmin ve zevkin derecesiyle ilgili olduğu (Muchinsky, 2000), kişilerin görevlerinden hazzetme seviyesi olduğu (Spector, 1996), görev ortamında çalışan kişinin isteklerinin bir şekilde karşılanmasının sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği belirtilmiştir (Eser, 1998).

Başka görüşe göre iş tatmini, işin koşullarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetimim tutumu) veya çalışanın işinden sağlayıp elde edilen sonuçlarının (ücret, iş güvenliği) iş görenler tarafından değerlendirilmesidir. İş tatmini iş görenin düzgüler yani normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçip değerlendirilen iş ve iş şartlarına ilişkin idraklerine karşı geliştirdiği tepkilerden oluşabilmektedir. (Çekmecelioğlu, 2006).

İş doyumu Locke'ye (1976) göre; "bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan, zevkli veya olumlu hisleri" dir. İş tatmini

çevremizdeki bireylerden, çevremizden ya da çalıştığımız işten ayrı tutmamız mümkün değildir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır. Bunları birbirinden ayrı tutamayız ve birbiri ile karşılaştırmamız gerekir. Eğer İş doyumu ile yaşam doyumunun arasında ilişki varsa buna "saçılma etkisi" denilmektedir. Yani iki doyumundan bir tanesinin diğer doyumun üzerine saçılması anlamına gelmektedir. Başka bir ilişki türü ise çalıştıkları işte az miktarda iş doyumu kazanıp hayatlarında ise yüksek yaşam doyumu elde etmeye çalışmalarıdır. Buna da "giderme etkisi" denir.

1.4.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu hem ferdi olarak hem de örgütsel açıdan önem arz etmektedir. Bireyler açısından bakılınca iş, insanın hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. İnsanların günlerinin çoğunlukla işte yerinde geçmesi, doğal olarak da kişinin ihtiyaçlarının giderilmesini iş yerindeki ortamından beklemesine sebep olabilmektedir. Bu durum, çalışan bireylerin genel olarak yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını negatif yönlü etkileyebilmektedir. İş tatminsizliği aynı zamanda işe gitmede aksaklık, kayıtsızlık, olumsuz olmak, işi isteyerek yapmamaktan kaynaklı ağırdan alma, işten ayrılma v.b. hizmeti negatif yönde etkileyecek örgütsel sonuçlara sebep olmaktadır. (Bardakçı ve Serinkaya, 2009)

Bireyler hayatlarının önemli kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalıştıkları mekânda rahat, mutlu ve huzurlu olmayı doğal olarak isterler. "Çalışanlar çalışma koşullarının iyileştirilmesini; çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve beklentilerinin karşılanmasını istemektedirler" (Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan 2003). "Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler" (Acar, 2007).

1.4.3. İş Doyumunun Özellikleri

İş tatminin dört mühim hususiyeti bulunmaktadır:

1. İş tatmini, iş ile ilgili çeşitli tutumları içinde barındırmaktadır. Başka bir söyleyişle, çalışanlar işin belirli bir kısmına karşı olumlu tutumlara sahip iken, başka bir kısmına karşıda negatif bakış açısına sahip olabilmektedirler. Bu sebeple genel iş doyumu varken, iş doyumunun değişik boyutları incelenmelidir. (Akıncı, 2002).

2. İş tatmininin derecesi, çoğunlukla çıktıların, umulanları yani işten beklenenleri ne kadar karşıladığına bağlı olabilmektedir. (Luthans, 1995).

3. İş doyumu, iş yerinde oluşan olumlu ya da olumsuz duruma karşı verilen duygusal yanıt olmaktadır. Bu sebeple görülmeyip, yalnız hissedilebilmekte veya ifade edilmektedir.

4. İş doyumu etkin bir kavramdır. Bir defa iş tatmininin elde edilmesi, iş tatminin sürekli aynı seviyede kalacağı anlamına gelemez. İş doyumu hızlı bir şekilde sağlanabildiği gibi hızlı bir şekilde de doyumsuzluğa dönüşebilmektedir. (Akıncı, 2002). İş yerindeki bireysel, fiziksel, kişiler arası ve kurumsal faktörler personelin iş doyumundaki artma veya azalmalarla yakın ilişkilidir.

1.4.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

"İş doyumunun yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikaları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel etkenler tarafından da etkilendiği belirtilmektedir" (Sünter, Canbaz, Dabak ve ark. 2006). Daha önce yapılmış olan çalışmalarda yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmüştür. Buda bireylerin işlerini kanıksamaları ve kendilerini işlerinde profesyonelleşmiş hissetmeleri iş doyumunu arttırmıştır. "İşin çeşitliliği, işte kişiden beklenilenlerin zorluk derecesi gibi işin özellikleri de, iş görenin işe karşı tutumunu ve iş doyumunu etkilemektedir" (Erdoğan, 1991). Bireylere işe girmeden önce ayrıntılı bir şekilde iş tanımının yapılması gerekir. Daha sonra yapacağı işe uygun çalışma ortamı ve çalışma koşullarının hazırlanması gerekmektedir. Bireylere işe başlamadan önce söylenenden farklı bir şekilde istihdam edip çalıştırılması ve yapması için birden fazla iş verilirse

çalışanlarda umduklarını bulamadıklarından dolayı işten kaytarma, yorulma, gönülsüzlük, verilen görevi geç yapmak veya eksik yapmak, işten uzaklaşma, mutsuzluk olabilir. "Blegen tarafından yapılan 48 araştırma ve 15.408 denek ile gerçekleştirilen, iş doyumu ile ilişkili değişkenler ve bunların iş doyumuna etki dereceleri incelenmiştir. Aşağıdaki şekilde iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler, iş doyumu ile aralarındaki ilişki derecelerine göre sınıflandırılmıştır" (Arısoy, 2007).

İş Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörler	**İş Doyumu İle İlişki Dereceleri**
✓ Stres ✓ İşletmeye bağlılık	**ÇOK GÜÇLÜ**
✓ Üstler ile iletişim ✓ Özerklik ✓ Takdir edilme ✓ İş arkadaşlarıyla ilişkiler ✓ Ödül dağılımında adalet ✓ Denetim	**ORTA**
✓ Yaş ✓ Eğitim düzeyi ✓ Aynı işte kalma çabası ✓ Profesyonellik	**ZAYIF**

Şekil 1: İş Doyumunu Etkileyen Etmenler Ve Etkileme Düzeyleri

Kaynak: (Arısoy, 2007).

Şekil 1'e bakıldığında "bireysel özelliklerin, iş yeri özellikleriyle karşılaştırıldığında iş doyumu açısından daha etkisiz olduğu görülebilmektedir. Bireysel özellikler (İnsanın kişiliği, inançları, değer yargıları, beklentileri, sosyo-kültürel çevresi iş tatmini sağlamada ya da iş doyumsuzluğuna neden olmada birincil sebeplerdendir. Ayrıca yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve kıdemi iş tatminini etkileyen diğer kişisel sebepler olarak da sıralayabiliriz). Örgütsel yapılar örgüt özellikleriyle etkili ödül ve yükseltme sistemleri, nitelikli örgütsel iletişim, maddi karşılık, katılımcılığı esas

alarak iş doyumuna etkileyebilirler. Bu arada kişisel farklılıklar da göz önünde alınıp, kesin sınırlar içerisinde ifade edilemeyeceği de unutulmaması gerekir'' (Gürbüz, Bekmezci, Mert, 2010). İş tatmini konusunda ekonomik ve psiko-sosyal araçlarında etkisi mutlak ölçüde bulunmaktadır. Ekonomik araçlara bakıldığı zaman: maddi karşılık (ücret), ödüller (prim, izinler), kâra ortak olmak ve sosyal yardımlar olarak karşımıza çıkabilmektedir. Psiko-sosyal araçlara bakıldığında ise: övgü-takdir edilme, danışmanlık hizmeti, kişisel yetki ve güç kazandırma, statü, özel hayata saygı, yapılabilecek işler ve yapılmaya değer işler vermek, güvenlik, bağımsızlık, öneri hakkı gibi sıralayabiliriz. İş tatminine etki eden isteklendirme araçlarından örgütsel ve yönetsel araçlara baktığımızda ise yükselme imkanı, amaç birliği, işi cazip hale getirme, fiziki çalışma şartlarının düzeltilmesi, işin genişletilmesi, işin zenginleştirilmesi, rotasyon, ekip çalışması, adaletli ve devamlı olarak disiplin sistemi olması karşımıza çıkabilmektedir.

1.4.5. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar

Bireylerin çalışma hayatlarındaki tatminlerini veya tatminsizliklerini ortaya çıkartmak amacıyla bu alanda çok fazla kaynak taraması yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarından hareketle ilgili teori ve yaklaşımlar ortaya çıkarılmıştır. İş doyumu birbirinden çok farklı faktör ile etkileşim içindedir. Bunlardan bir tanesi ve en önemlisi motivasyondur. Motivasyon, insanların belirli maksadı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir. Motivasyon çalışanların isteklendirilmeleri yani onları işlerine odaklamaları ve bu şekilde bireysel ihtiyaçlarını da en güzel şekilde doyuracaklarına inanmalarını sağlama süreci olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2002).

Çalışma hayatında maddi ve manevi doyuma ulaşmayan çalışan, işine yoğunlaşamadığı gibi verimli de çalışamayacaktır. Bu sebepten dolayı, iş tatmini ile yakın ilişkisi olan motivasyonun da birlikte incelenmesi gerekiyor. Sonuç olarak sosyal destek ve motivasyon arttıkça iş doyumu da artacaktır. Bu varsayımlardan esinlenerek ve yola çıkılarak motivasyon ile iş doyumuyla ilgili kuram ve yaklaşımlar açıklanacaktır.

1.4.5.1. Maslow - İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

"Bireylerin yaşam kalitesini arttırabilecek güce sahip olduklarına inanan hümanist klinik psikolog Maslow, gereken motivasyon için bireyin ihtiyaç duyduğu gereksinimleri incelemiş ve bu gereksinimleri fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak sıralamıştır" (Yıldırım, 2011). Maslow'a göre, bireylerin doğumundan ölümüne dek karşılanması gereken mutlak ihtiyaçları vardır. Belli bir süre sonra bu ihtiyaçlar davranışlarada yansımaktadır. Maslow bu ihtiyaçları önemine göre belli bir sıraya koymuştur. İnsanlar en alt basamaktaki ihtiyaçtan başlayıp ilk ihtiyacını karşıladıktan sonra bir üst ihtiyaca geçmektedir. Maslow kişinin bu gereksinimlerini 5 ana grupta ele almıştır. Alttan ilk basamaktan başlayacak olursak önce fizyolojik ihtiyaçlar, daha sonra güvenlik ihtiyacı, daha sonra ait olma ihtiyacı, daha sonra saygınlık ihtiyacı, son olarak ise kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Maslow a göre bir ihtiyacı giderdikten sonra o ihtiyacın güdüleyici özelliğinin kalmadığını belirtmiştir. Bu durumda bir daha sonraki ihtiyaç düzeyi neyse o ihtiyaç bireyi güdülemektedir. Bu sebepten ötürü birey sürekli olarak aktif bir ihtiyaca sahip olmaktadır. Birey sürekli olarak faal bir ihtiyaca sahip olduğu için uzun dönemli iş tatmini mümkün olamamaktadır. "Bu gereksinimlerin karşılanmaması bireylerde tatminsizlik, moral düşüklüğü ve motivasyon kaybına neden olabilmektedir ki bu yüzden çalışanların gereksinimlerini bilmek gerekmektedir" (Öncü, 1978). "Kuramda insan bir bütün olarak görülür ve insanın bütün olarak motive olacağı söylenir. Öyle ki insanın acıktığı zaman sadece gastrointestinal (mide ve bağırsaklara ait) sistemin işlevlerinin değil aynı zamanda algısının, hafızasının, heyecanlarının da etkileneceği ifade edilir" (Maslow, 1968; aktaran: Arık, 1996). "İnsanın gelişmesi kademeli olarak bu ihtiyaçların giderilmesine bağlanmaktadır" (Maslow, 1970; aktaran: Sığrı, 2011). İhtiyaçları karşılanan çalışan bireylerin olaylara bakış açısı olumlu olurken, ihtiyaçları karşılanmayan çalışan bireylerin ise olaylara bakış açısı olumsuz olmaktadır. Bu teoriye göre, örgüt çalışanlarının ihtiyaçları ne oranda karşılanıyorsa, çalışanda o oranda çalıştığı işten doyum sağlıyor demektir. İnsan gereksinimlerini öncelik sırasına göre özetleyecek olursak;

Fizyolojik İhtiyaçlar:

Fizyolojik gereksinimler Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında en alt basamakta bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların genel durum etkenlerine örnek verecek olursak: yeme, içme, seks, uykuyu verebiliriz. Örgütsel etkenlerine örnek verecek olursak: iyi çalışma ortamı, ücret, ödemeler, maaşı verebiliriz. Bu ihtiyaçlar insan davranışlarının oluşmasında birinci dereceden öneme sahiptir. Zira bireylerin hayatlarını devam ettirebilmeleriyle ilgili ihtiyaçlardır ve bunların içinde güçlü olan motivasyon fizyolojik gereksinimlerdir.

Güvenlik İhtiyaçları:

İhtiyaçlar aşama sırasının birinci basamağı olan fizyolojik gereksinimler tatmin edilip doyurulduktan sonra bir yukarı da olan güvenlik ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların genel durum etkenlerine örnek verecek olursak: rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenmeyi verebiliriz. Örgütsel etkenlerine örnek verecek olursak: güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliğini verebiliriz. Birey iç ve dış ortamdan gelebilecek olan tehlikelerden kendisini koruyabilmek için her zaman güvenli bir ortama ihtiyaç duyar. "Birey açısından güvenlik ihtiyacı; İstikrarlı hayat ihtiyacı, korunma ihtiyacı, kaygı ve kaostan uzak yaşama ihtiyacı, yapılanmış-düzenli-kurallı kanunlu-sınırların belli olduğu ortam ihtiyacı şeklinde açıklanabilir" (Arık, 1996).

Ait Olma (Bağlı Olma- Bağlılık) İhtiyacı:

Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri giderildikten sonra bir yukarı basamaktaki gereksinimler belirir. Bu ihtiyaçların genel durum etkenlerine örnek verecek olursak: sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olmayı verebiliriz. Örgütsel etkenlerine örnek verecek olursak: beraber iyi çalışan guruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkileri verebiliriz. İnsanlar kendilerini sosyal bir varlık olarak görüp öyle tanımlamaktadırlar. Birey kendisini sosyalleşmiş, çevresindeki başka bireylerle birlikte rahat ve gönlünce yaşarken görmeyi ister. Ayrıca her insan sevme ve sevilmeyi ister. İnsanda aidiyet duygusu yüksek olduğu için kendisini bir birey, kuruluş, zümre ya da bir aileye ait hissetme ihtiyacı duyar ve bu durumdan hoşnut

olur. Bu duruma göre bireyin aidiyet ile sevgi ihtiyacının karşılandığı temel yer ailedir. "Bu gereksinimler aktif ve pasif olanlar şeklinde ikiye ayrılabilir: Aktif olanları; sevme, yardımcı olma, sorumluluk duyma, şefkat gösterme… Pasif olanları ise; sevilme, ait olma, kabul edilme türünden gereksinimler olarak açıklanabilir" (Huizinga, 1995; aktaran: Kaynak, 1995). "Örgüt ortamında bu ihtiyaçlar; bireyin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirmesi, çalışma grubuna katılması, üstleriyle olumlu ilişkiler kurmak istemesi şeklinde ifade edilebilir" (Şimşek, 2008).

Değer - Saygınlık İhtiyacı:

Arık (1996) değer ve saygı ihtiyacını "Bu kişilerde genellikle yüksek bir itibar, öz-saygı ve başkaları tarafından değerlendirme ihtiyaçları ortaya çıkacaktır" diye ifade etmiştir. Aslında değer ve saygı ihtiyacı dediğimiz tek yönlü değildir. Çift yönlüdür. Birincisi kişi yaptığı işlerden övgü ve takdir beklerken ikincisi ise insanın kendisine duyduğu saygıdır. Ayrıca yaptığı işlerden onay alıp takdir edilen bireylerin kendine olan güvenleri de artmaktadır. Bu ihtiyaçların genel durum etkenlerine örnek verecek olursak: kendine güven, kendine saygı, prestij, statünü verebiliriz. Örgütsel etkenlerine örnek verecek olursak: sosyal tanınmışlık, unvan, yüksek pozisyonlu iş, işten geri alınan beslemeyi örnek verebiliriz.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:

Sezici (2009) "Bireyin ortaya bir şey koyabilme ihtiyacını tatmin etmesi için tasarımlarını aktarmasıdır" diye tanımlanmıştır. Yani kişinin varmak için çalıştığı son konumdur ve tamamen sonuçlanmayan son basamaktır. Bu ihtiyaçların genel durum etkenlerine örnek verecek olursak: gelişme, ilerleme yaratıcılığı verebiliriz. Örgütsel etkenlerine örnek verecek olursak: mantıklı bir iş, yaratıcılık için imkânlar, iş yerinde hedeflere ulaşma, örgütte yol almayı verebiliriz. "Kendini gerçekleşme ihtiyacını gideren insan; insanlar hakkında isabetli değerlendirmeler yapar, entelektüel, araştırmacıdır, eksikliklerini, farklılıklarını kabul eder, doğal, sade, olduğu gibi davranan insandır, sağlam karakterli olup başkalarının onlar için karar almasına izin vermez" (Arık, 1996). Sonuç olarak iş doyumu ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi arasında ilişkinin olduğu doğrudur. Çalışan bireyler işlerinden doyum sağlayabilmek için devamlı olarak güdülenip, ihtiyaçlarının yerine getirilerek,

daha sonraki basamakta olan ihtiyacı sağlamak amacıyla yine güdülenme sürecine girmesi gerekir.

1.4.5.2.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bu teori, iş öğelerinin, iş tatmininin üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. Herzberg de aynı Maslow gibi motivasyonun başında ihtiyaçların varlığını yani olduğunu savunmaktadır. Herzberg ile arkadaşları, 200 muhasebeci ve mühendisten oluşan bir grup ile görüşmüştür. Bu gruptakilere önceden çalıştıkları zamanlardan ve işlerinden kendilerini motive olmuş ve özellikle doyumlu hissettikleri zamanları anımsamaları istenmiştir. Ayrıca tam tersini hissettikleri durumları anımsamaları istenmiştir. Daha sonra bu duygulardan iyi ve kötü hislerinin neler olduğunu tanımlamaları istenmiştir. Gelen cevaplar içerik analizine tabi tutulmuştur. Sonuçta çalışan bireylerin iş doyumuna ve doyumsuzluğuna ilişkin verdikleri cevaplara göre iki farklı boyutun var olduğu tespit edilmiştir. (Moorhead ve Griffin, 1989). Herzberg'e göre motivasyonu belirleyen etmenler ikiye ayrılmıştır. Bunlar motivasyon ve hijyen sağlayıcı faktörlerdir. Hijyen sağlayıcı etmenler, işin fiilen yapıldığı mekandaki fiziksel ve psikolojik ortamla ile ilgili olmuştur. Motivasyon sağlayan faktörler ise, işin kendisiyle, zor olduğu ile ilgili olup, başarı ile tanınmışlığı içermektedir. Herzberg, motivasyon sağlayan faktörleri, hijyen sağlayıcı faktörleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi şöyle ifade etmiştir: Motive edici ihtiyaçlar karşılandığında iş görenlerde doyum algılanacak, karşılanmadığı zaman ise, doyumsuzluk algılanmayacaktır. Hijyen ihtiyaçları karşılandığı zaman ise, çalışanlarda doyumsuzluk algılanmayacaktır fakat karşılanmadığında çalışanlarda doyumsuzluk algılanacaktır.

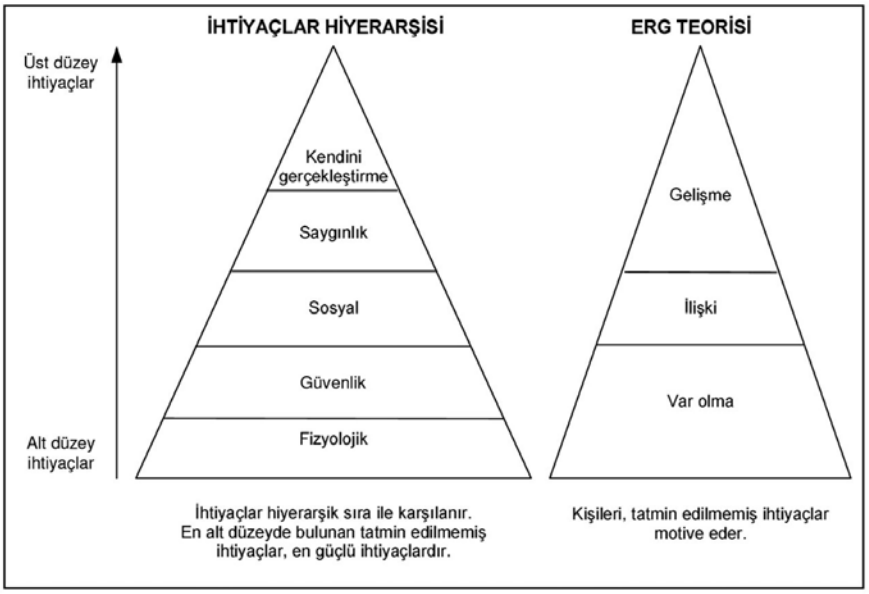
1.4.5.3. Clayton Alderfer - ERG Teorisi

Clayton Alderfer ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını modern zamana uyarlayıp, ihtiyaçları 3 ana gruba ayırmıştır.

- ✓ **Varoluş ihtiyaçları:** Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleridir.

✓ **Aidiyet İhtiyaçları:** Başka insanlarla birlikte olma, sosyal ilişkiler içerisine girme gereksinimleridir.

✓**Gelişme ihtiyaçları:** Şahsi olarak kendini geliştirme, yeteneklerini artırma gereksinimleridir.



Şekil 2: Alderfer ve Maslow'un Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki

Kaynak: (Lussier, 1996).

"Clayton Alderfer teorisine göre ilk iki basamaktaki ihtiyaçların tatmin edildikçe şiddetlerini kaybettikleri, fakat gelişme ihtiyacının tatmin edildikçe şiddetlendiği söylenebilir. Ayrıca bu kurama göre, bazı iş görenlerin, bu basamaklarda ilerlerken mantıklı bir gelişme izlediği, bazılarının ise hayal kırıklığına uğradığı, gelişme ihtiyaçlarını karşılayamayan bireyin, çabasını diğer basamaklara yoğunlaştırdığı da görülmüştür" (Şimşek, 2008).

1.4.5.4.David Mc Clelland 'ın Başarı-Güç ve Bağlılık Kuramı

David McClelland'ın yaklaşımının tabanında başarma gereksinimi, güç gereksinimi ve bağlılık kurma gereksinimi vardır. "Her insanın güdüsel örüntüsünün

başkasınınkinden farklı olduğu, bununla birlikte, insanların güdüsel örüntülerinin gösterdikleri özellikler yönünden sınıflandırılabileceği belirtilir. Bir insanın yaşam boyu geliştirdiği güdüsel örüntülerin, başarma, bağlanma (başkasına dayanma), yarışma ve erk temel güdüleri olduğunu; insanın güdüsel örüntüsünde, bu dört temel güdüden hangisi baskınsa, insanın davranışlarını bu baskın güdüye göre yönettiği açıklanır" (Başaran, 2008).

Başarma İhtiyacı: Bireyin kendisine ulaşılması güç olarak belirlediği amaçlara ulaşması ile ilgilidir. Bazı bireylere göre başarma ihtiyacı ödül almaktan daha önemli olabilmektedir. Daha önce kimse tarafından keşfedilmemiş bilinmeyeni keşif etme başarma gereksinimine yönelik olabilmektedir.

Güç Kazanma İhtiyacı: Bireyin etrafına hâkim olma isteğinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Üstün olma ve başkalarının iş ve faaliyetlerine müdahale edip kontrol altına alabilmek için başvurulacak tüm yollar ve çabalar insanları başka bireylerle çekişme ve çatışma ortamına sürükleyebilmektedir. Bu tehlike bireyin güçlü olma isteğini az ölçüde de olsa durdurmaktadır. Bu sebeple, bu ihtiyacın şiddeti kişiden kişiye farklı ölçülerde ortaya çıkabilmektedir. (Eren, 2001).

Bağlılık İhtiyacı: Bu ihtiyaçta insanların birbirleriyle ilişki kurup geliştirmesine önem verilmiştir.

1.4.5.5.Victor Vroom - Beklenti Kuramı

"Bireyin çabası, bu çaba sonucunda ortaya koyduğu sonuç ve bu sonuca karşılık bireyin almayı umduğu ödül arasındaki ilişkilere dayanan bir kuramdır." (Şimşek, 2008). Victor Vroom'a göre,

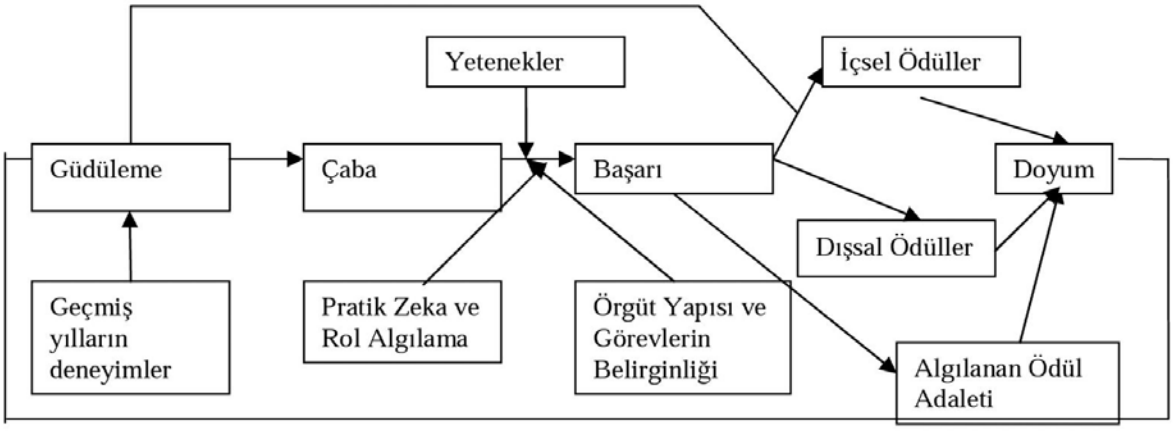
Motivasyon = Arzulama Derecesi **X** Bekleyiş olarak formüle edilir.

Eğer kişinin istek derecesi yani o sonucun kişi için caziplik derecesi ve istediği sonuca ulaşması için gerekli olan beklentisi (bekleyişi) olmazsa o kişiyi motive etmek oldukça güçtür. (Güney, 2011). Sonuç olarak çalışanların davranışa güdülenebilmesi için gereksinimler yeterli değildir. İş görenler harcadıkları çabanın meslektaşları ve üstleri tarafından fark edilip, takdir edilmesini ve ödüllendirilmesini isteyip böyle bir beklenti içine girebilirler. Çalıştıkları kurumlarda çalışma ve

başarılarının nasıl bir şekilde övülüp ödüllendirileceğiyle ilgili belirli karar ve hedefler varsa bu çalışanların moralini arttırdığı gibi motivasyonlarını da arttıracaktır.

1.4.5.6.Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Porter-Lawler Vroom'un beklenti kuramının biraz daha geliştirilmiş halidir. "Bu modelde; bireyin sarf edeceği çabası, becerisi ve bilgisi, görevi algılayış biçimi gibi örgütün değerleri ile motivasyonun ve gayretin derecesi dikkate alınmıştır. Yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için de iş görenlerin beklentileri ile ödül arasında denge olması ve adil olunması gerekmektedir" (Sezici, 2009). Porter-Lawler'e göre iş görenlerin işlerini güzel şekilde yapmaları için gösterdikleri çabalarına etki eden iki etmen vardır. Birincisi çalışan bireyleri ödüllendirilmede kullanılan pekiştireçlerin yine iş görenlerin güvenlik, kendilerini ortaya çıkarabilme, yaratıcılıklarını açığa çıkarabilme ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir. İkincisi ise mükafatlatların çalışan bireylerin algılandıkları yani iş görenlerin mükafat ile çaba arasındaki uyumlu beklentileridir.



Şekil 3: Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Kaynak: Eren, C. (1993), Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayın, s .357

1.4.5.7.J. Stacy Adams - Eşitlik Kuramı

1963 yılında eşitlik kuramını geliştiren J. Stacy Adams, mükâfatın iş görenlerin tekrar tekrar güdüleme ve isteklendirme açısından önemli olduğunu savunmuştur. Bu kuramda; "bireyin, kendisinin sarf ettiği gayret ve çaba karşılığında, elde ettiği sonucu karşılaştıracağı ve bu karşılaştırmanın genellikle bireyin gayreti ile sonucu içeren bir çeşit oran oluşturması ile olacağı ifade edilir." (Sezici, 2009). Adams'a göre eşitlik teorisinin dört ana kavramı bulunmaktadır:

- ✓ Eşitliliği veya eşitsizliği algılayan çalışan.
- ✓ Karşılaştırılan diğer çalışan.
- ✓ Çalışması karşılığında çalışanın elde ettiği ödüller.
- ✓ Çalışanın işine kattığı özellikler.

"Denksizlik duygusu, iş görende uyumsuzluk, tutarsızlık, adaletsizlik duygularını da geliştirir, zorlanma yaratır, örgütten kaçma eğilimi artar. Adams, denksizlik duygusunun derecesinin, iş görenin denksizlik-hoşgörü sınırını aştığı durumda bu durumun, iş görende davranış bozukluklarına yol açacağını ve bunun sonucunda da; edim azlığı, ilişki bozukluğu, yetki kullanmaktan ve sorumluluk almaktan kaçma eğilimi, işe devamsızlık, örgüte yabancılaşma gibi işlevsel bozuklukların olabileceğini belirtir" (Başaran, 2008).

1.4.5.8.Frederic Skinner - Sonuçsal Şartlandırma (Pekiştirme) Kuramı

Frederic Skinner, birçok araştırma yapmıştır. Ve yaptığı bu araştırmalar sonucunda bazı bulgular elde etmiştir. Eğer belirli bir eylem sürekli olarak ödüllendirilirse, o eylemin mükâfata bağlı bir refleks haline geleceğini ifade etmektedir. Tam tersi bir durumda ise; belirli bir eylem devamlı olarak cezalandırılırsa, o eyleminde belli bir zaman sonra ortadan kalkacağını belirtmektedir. Ancak ceza ortadan kaldırılırsa sonlanan eylemin belli bir süre sonra yine yapılmaya başlayacağı kanısına varmıştır. Ayrıca mükâfatlandırmanın cezalandırmaya oranla kalıcılığının daha yüksek olduğu kanıtlanmaktadır. (Bentley, 2003).

1.4.5.9.Edwin A. Locke- Amaç Teorisi

"Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisinin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir". (Kaplan, 2007). Bu kurama göre, bireylerin belirledikleri hedeflerine ve işlerine motive olmaları arasında ciddi bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Çalışan bireyin belirlediği amaç ve zorluk derecesi onun daha çok motivasyon olmasını ve çaba harcamasını sağlayacaktır. Bu teori iş yerlerinde hedef belirlemenin önemini göstermektedir. Karışık ve zor vazifelerde iş görenlerin motivasyonlarının da yüksek olması gerekir. Hedeflere ulaşabilmeleri için yeterli sürenin verilebilmesi mühimdir. (Locke ve Latham, 1990).

1.4.5.10.Smith, Kendal ve Hulin- Cornell Modeli

Bu kuram modelinde 1969 yılında geliştirilmiş olup temelinde "referans çerçevesi" kavramı vardır. Ayrıca bu kuramda iş doyumu insanın yaptığı göreviyle ilgili duyguları veya görev durumlarının değişik boyutlara karşı geliştirdiği duyuşsal tepkiler olarak da tanımlanabilir. Referans çerçevesi; bireyin herhangi bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlarıdır. Bu standartları, kişinin tecrubeleri, beklentileri ve mevcut bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. (Smith ve ark. 1982; aktaran: Toker, 2007).

1.4.5.11.Hackman ve Oldham – İş Özellikleri Kuramı

Kuram 1975 yılında Hackman ve Oldham ile beraber iş özellikleri yaklaşımı olarak ortaya atılmıştır. Bu çalışma ile iş tatmininin nedenleri açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramı; işin beş ana özelliği olarak nitelendirdikleri, beşeri çeşitliliği, iş bütünlüğü, işin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurmuşlardır. (Sun 2002, Beck 2004; aktaran: Toker, 2008).

1.4.5.12.Z Kuramı

Z kuramında ise iş yerlerinde çalışan bireylere iyi koşullar sağlanırsa verimli çalışmanın olacağını böylece yüksek verim alınacağından söz edilmiştir. Z tipi diye adlandırdığımız iş yerlerinde çalışanlar bir ömür boyunca bu işletmede çalışacaklarını düşündüklerinden dolayı işlerine duygusal olarak bağlanmaktadırlar. Z tipi işyerlerinde kişiler, bir bölüm üzerine uzmanlaşma yerine, iş yeri içinde farklı görev ve pozisyonda çalışarak geniş çaplı bir sahada uzman olmayı tercih etmektedirler. (Güney, 2011).

1.4.5.13.McGregor'un X ve Y Kuramı

1960 yılında Maslow'un gereksinim hiyerarşisi teorisinden yola çıkarak oluşturulmuş bir kuramdır. McGregor, iki farklı fikirden meydana gelen kuramları geliştirmiştir. Kurama göre X teorisinin önceliği idarecilik olurken, Y teorisinin önceliğinde ise bireylerin ilişkileri ön plandadır.

X teorisinde, bireylerin genel olarak özelliklerini aşağıdaki şekilde tanımlanabilir. Bu ekipteki kişiler tembel olabilir ve işten kaçar, çalışmaktan haz almaz, yaratıcı özellikleri yoktur. Değişikliklerden haz etmeyip, sorunların çözümünde de başarısızdırlar. Y teorisine baktığımız zaman ise, insanların özelliklerini şu şekilde tanımlanabilir. Bireyler sorumluluk sahibi olup sorumluluk almayı sevdikleri gibi zeki bireylerdir. Ayrıca çaba harcamayı severler ve yaratıcı bireylerdir. (Mammadova, 2013).

1.5. Genel Olarak İş Doyumun Ölçümünde Kullanılan Araçlar

İş doyumunu ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Bunlardan ağırlıklı olarak kullanılanlardan birkaç tanesini ele alalım.

1.5.1. Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

1967 yıllarında Weiss, Davis ve England (1967) üç arkadaş tarafından geliştirilmiş olup buradaki ölçekte meslek koşullarıyla iş doyumu ilişkilendirilmiştir. Ölçeğin yöntemin de, görev değerlemesi olup yapılırken, betimleyicilikten daha çok, bireylerin görev yani işleriyle ilgili his ve duygularını sorgulayabilmektedir. Bir diğer açıdan ise, bireyin var olan ile kişinin beklentilerinin arasındaki farkı ortaya çıkaramamaktadır. Minnesota doyum ölçeği uzun olduğu gibi zaman alıcı bir metoddur. (Nagy, 2001). Bu anketle alakalı ayrıntılı bilgi ve açıklamaya, çalışmamın yöntem kısmında yer verilmiştir.

1.5.2. Porter Gereksinim ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire)

Porter'ın 1961 yılında geliştidiği olduğu bu ölçek Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow kuramında insanın ilk olarak birincil ihtiyaçlarının karşılanmasını (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), ardından da ikincil ihtiyaçlarının karşılanması (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) üzerinde durmuştur. Porter ise bundan hareketle çalışanın elde ettiği bulunan koşullar ile olmasını kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaya çalışmıştır. (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Anket özellikle üst kademedeki bireylere yani yöneticilere yönelik kullanılmaktadır. Ölçeğin soruları genellikle yöneticilerin karşılaştığı problem ve özellikli konulara yöneliktir.

1.5.3. Kunin – Yüz Çizelgesi

1955 yılında Kunin tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Kunun'in geliştirdiği bu ölçekte altı adet farklı yüz ifadesine sahip yüz remi vardır. Bu ölçekte anket sorularını cevaplandıran birey iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşlarıyla ilgili olarak kendilerine yöneltilen soruları, yine kendilerini en fazla ifade eden yüz resmini seçerek yanıtlamaktadırlar. Ölçek sorularını okuyamayan veya okumak istemeyenler için oldukça pratik bir yöntem olmaktadır.

1.5.4. İş Tanımlama Ölçeği

Analitik yöntemlerden en fazla kullanılan yöntemlerden bir tanesidir. Ölçek Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında ortaya konmuştur. Ölçeğin yöntemi ise 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Bu dizinde iş özellikleri, ücretlendirme, yükselme imkânları, insanlarla iletişim, gözetim gibi alt ölçekler bulunmaktadır. (Barrows 2001).

Çalışma yaşamında çalışanları etkileyen unsurlardan bir diğeri de iş doyumudur diyebiliriz. İş tatmini kavramı ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya atılmıştır. İş doyumu ölçeğinin esas önemi 1930'lu ve 1940'lı senelerde ortaya çıkmıştır. O tarihten günümüze ilgili alandaki literatürün çok fazla çalışılan konusu haline geldiği görülmüştür. Çünkü iş yaşamında insanın değeri anlaşıldıkça artmıştır buna paralel olarak iş doyumu kavramı araştırmalarda yoğun bir şekilde incelemeye başlanmıştır.

İş doyumu her iş hayatında olduğu gibi akademisyenlik mesleğinde de verimli çalışmanın temel unsurlarından bir tanesidir. Mesleğinden memnun olup, yeterli doyumu alan akademik personeller kendilerinin ve üniversitelerinin gelişimine katkı sağlayabilmek için gerekli motivasyona sahip olup görevlerini daha iyi bir şekilde icra etmektedirler. Ancak çeşitli nedenlerle akademik personellerin iş doyumları arttığı gibi aynı zamanda düşürülebilmektedir. Bu düşüş nedeniyle akademisyenlerin motivasyonları olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkemiz olan kültürel, siyasal ve toplumsal yapılardan dolayı Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görevini icra eden akademik personeller için görev yerlerinde karşılaştıkları sosyal destek ve iş tatminleri arasında farklılıklar olabilir. İş doyumu akademisyenlerin görevlerine karşı istekliliklerini, üretkenliği ve verimliliklerini etkileyen, onların akademik üretkenlilikleri açısından başarılı olmalarında etkinliği olan önemli bir unsurdur. Bu çalışmada, akademik personellerin sosyal destek algıları ile bunların iş tatminine etkisi araştırılmış olup, aşağıda yer alan problem durumuna yer verilmiştir.

1.6. Problem Cümlesi

Bu araştırmada problem cümlesi Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademik personellerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu arasında ilişki var mıdır?

1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumları arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın amacına bağlı olarak aşağıda araştırma sorularına da yer verilmiştir.

1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma için yaklaşık 3 bin akademisyene mail atılmış olup katılımın yüksek olacağı düşülürken sadece 313 tanesinin dönüş yapması ve çalışmanın bu kitle ile sınırlı tutulması, geniş bir ortama yayılmaması araştırmanın kısıtı olmuştur.

1.9. Araştırmanın Hipotezi

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak kaydıyla yapılan analizlerin sonucu anlamlı olup olmadığı ve bu duruma göre algılanan sosyal destek ile iş doyumu arasında orta düzeyli bir korelasyon bulunması ve bu bulgunun akademisyenlerin genel geçer yöntemlerin dışında sosyal olarak da desteğe ihtiyaçları olduğunu gösterebilmek temidir.

1.9.1. Araştırmanın Soruları

1. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik unvan, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısına göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.1. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek akademik ünvana göre farklılaşmakta mıdır?

1.5. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek sosyoekonomik durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

1.6. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

1.7. Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

2. Akademisyenlerin iş doyumları cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik ünvan, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

2.1. Akademisyenlerin iş doyumları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

2.2. Akademisyenlerin iş doyumları medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

2.3. Akademisyenlerin iş doyumları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

2.4. Akademisyenlerin iş doyumları akademik ünvan göre farklılaşmakta mıdır?

2.5. Akademisyenlerin iş doyumları sosyoekonomik durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2.6. Akademisyenlerin iş doyumları çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2.7. Akademisyenlerin iş doyumları çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

3. Akademisyenlerin işyerinde algıladıkları sosyal destek ve iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.10. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılanların gönüllülük esasına dayalı olarak anketleri ve ölçekleri samimi doldurdukları varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler üzerinde çalışılmıştır. Üniversitelerde görev yapan yaklaşık 3 bin akademisyene internet anket aracılığıyla mail atılmış olup 313 akademisyen anketlere cevap vermiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada model olarak tarama modeli kullanılmıştır. Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin algılanan sosyal destekleri ve iş doyumları, uygulanan internet anket aracılığıyla, akademisyenlerin görüşlerine dayalı olarak anket ve ölçeklerin cevaplandırılmasıyla alınmış olan verilerle belirlenmeye çalışılmıştır.

2.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, Türkiye genelinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, üniversitelerin farklı fakülte ve bölümlerinde görev yapan akademisyenlere tesadüfî olarak anket linki mail olarak atılarak onların cevaplandırdığı anket ve ölçeklerle veriler elde edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde, yaklaşık olarak 1000 akademisyene mail atılmış olup bunlardan 313 tanesi anketi cevaplamıştır.

2.2.1.Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 1: *Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları*

Değişken	Cinsiyet	N	%
	Kadın	157	50,2
	Erkek	156	49,8
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin, 157 (%50,2) kadın akademik personel, 156 (%49,8) erkek akademik personel olduğu görülmektedir (Tablo 1).

2.2.2.Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı

Tablo 2: *Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı*

Değişken	Akademik Unvan	N	%
	Öğr. Gör.	59	18,8
	Arş. Gör.	65	20,8
	Yrd. Doç.	62	19,8
	Doç. Dr.	64	20,4
	Prof. Dr.	63	20,1
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin, 59 (%18,8) öğretim görevlisi, 65 (%20,8) araştırma görevlisi, 62 (%19,8) yardımcı doçent, 64 (%20,4) doçent, 63 (%20,1) profesör olduğu görülmektedir. (Tablo 2).

2.2.3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 3: *Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı*

Değişken	Medeni Durum	N	%
	Evli	216	69,0
	Bekar	79	25,2
	Boşanmış	13	4,2
	Eşini Kaybetmiş	3	1,0
	Ayrı Yaşıyor	2	,6
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin, 216 (%69,0) evli, 79 (%25,2) bekâr, 13 (%4,2) boşanmış, 3 (%1,0) eşini kaybetmiş, 2 (%,6) ayrı yaşıyor olduğu görülmektedir (Tablo 3).

2.2.4.Katılımcıların Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 4: *Katılımcıların Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı*

Değişken	Sosyoekonomik Durum	N	%
	Alt	4	1,3
	Orta-alt	29	9,3
	Orta	135	43,1
	Orta-üst	132	42,2
	Üst	13	4,2
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin sosyoekonomik durumunun, 4 (%1,3) alt, 29 (%9,3) orta-alt, 135 (%43,1) orta, 132 (%42,2) orta-üst, 13 (%4,2) üst olduğu görülmektedir (Tablo 4).

2.2.5.Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 5: *Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı*

Değişken	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	%
	Evet	182	58,1
	Hayır	131	41,9
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin 182 (%58,1) çocuğu var, 179 (%41,9) çocuğunun yok olduğu görülmektedir (Tablo 5).

2.2.6.Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Tablo 6: *Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı*

Değişken	Çocuk Sayısı	N	%
	0	130	41,5
	1	80	25,6
	2	65	20,8
	3	30	9,6
	4	5	1,6
	5	2	,6
	7	1	,3
	Toplam	313	100,0

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin 130 (%41,5) çocuğu yok, 80 (%25,6) 1 çocuğu olduğu, 65 (%20,8) 2 çocuğu olduğu, 30 (%9,6) 3 çocuğu olduğu, 5 (%1,6) 4 çocuğu olduğu, 2 (%,6) 5 çocuğu olduğu, 1 (%,3) 7 çocuğu olduğu görülmektedir (Tablo 6).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, bilgilendirilmiş gönüllü olur formu, kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1.Demografik Özellikler Formu

Araştırmacı tarafından bilgilendirilmiş gönüllü olur formu geliştirilmiş olup, formda katılımcılara bu çalışmanın kim tarafından ve kimin danışmanlığında yapıldığı, çalışmanın amacı, katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu ve katılımcıların vermiş olduğu cevapların gizliliği ve yalnızca bilimsel çalışmalarda kullanılacağı belirtilmiş olup katılımcıların onayı alınmıştır. Ayrıca yine araştırmacı tarafından demografik bilgi formu geliştirilmiş olup, formda araştırmaya katılan bireylerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular vardır. Bu sorular; cinsiyet,

yaş, akademik branş, akademik unvan, medeni durum, sosyoekonomik durum, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısına yer verilmiştir.

2.3.2.Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS)

"Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği" Zimet ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir. Arkadaş, aile ve özel bir birey olmak üzere üç ayrı kaynaktan alınan sosyal desteğin değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. 7li likert tipte tasarlanmış olan Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin 12 maddesi ve 3 alt boyutu bulunmaktadır.

1. Aile alt boyutu 4 maddeden (3, 4, 8 ve 11. maddelerden) oluşmaktadır.
2. Arkadaş alt boyutu 4 maddeden (6, 7, 9 ve 12. maddelerden) oluşmaktadır.
3. Özel Kişi alt boyutu 4 maddeden (1, 2, 5 ve 10. maddelerden) oluşmaktadır.

Her alt ölçekteki dört maddenin puanlarının toplanması ile o alt ölçeğin puanı elde edilmektedir. Alt ölçeklerin puanlarının toplanması ile de ölçeğin toplam puanı elde edilmektedir. Yüksek toplam puan yüksek sosyal desteği göstermektedir. ÇBASDÖ'nün geçerlilik çalışması Eker ve Arkar (1995: 45–55) tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Ölçek 146 üniversite öğrencisine ek olarak, psikolojik problemleri nedeniyle üniversite sağlık merkezine başvuran 50 üniversite öğrencisi, 50 böbrek hastası, 50 psikiyatri hastası, ve 50 hasta ziyaretçisi üzerinde uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, önceden tanımlanmış olan 3 faktörün Türk kültürü için de geçerli olduğu görülmüştür. Eker, Arkar ve Yaldız (2001) tarafından ölçekle ilgili ikinci çalışma gözden geçirilmiş formuyla yapılmıştır. Ölçek 50'şer katılımcı bulunan üç ayrı gruba uygulanmıştır. Bunlar yatarak tedavi gören psikiyatri hastalarının oluşturduğu grup, cerrahi müdahale yapılan hastaların oluşturduğu grup ve rastgele seçilmiş hasta ziyaretçilerinin oluşturduğu normal gruptur. Yapılan güvenirlilik çalışması sonucunda skalanın üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu; iç tutarlılıkta Cronbach Alfa değerinin toplam puan için 0,89, aile desteği alt boyutu için 0,85, arkadaş desteği alt boyutu için 0,88 ve özel insan alt boyutu için 0,92 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışmasında ise diğer ölçeklerle pozitif korelâsyonlar göstermiştir.

2.3.3.Minnesota İş Doyum Ölçeği

İş doyumunu ölçmek üzere kullanılan ilk ölçek , Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Türkçe çevirisi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan (1985) tarafından yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 5li likert tipte olup, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ters soru bulunmayan Minnesota İş Doyum Ölçeği dışsal, içsel ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklerdeki 20 maddeden oluşmuştur.

1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
2- 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3
3- Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 1 8, 19, 20 maddelerini içermektedir.

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, bölünmesi ile, içsel doyum puanı ilgili maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile, dışsal doyum puanı, ilgili maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3 olup ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise düşük iş doyumu, 3'ten büyük ise yüksek iş doyumu olarak kabul edilmektedir. (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005, 213-220).

2.4. Verilerin Analizi

Akademisyenlerin algılanan sosyal destek ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere tasarlanan bu çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. İlk olarak betimsel istatistik analizleri ve normallik testleri yapılmıştır. Gerekli koşulları sağladığı görülen data seti, bağımlı ve bağımsız değişkenin özelliklerine göre çeşitli parametrik testlerle sınanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu ile çalışmada yer alan diğer demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan istatistiksel incelemelerde Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) testleri kullanılmıştır.

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Pos-Hoc karşılaştırmalarda Bonferroni Testi kullanılmış olup tüm istatistiksel prosedürlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

3.1. Sosyal Destek ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi

3.1.1.Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlıdır ($t_{(311)} = 2.508$, $p = .013$). Buna göre kadın akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ($X_K = 66.03$), erkek akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinden ($X_E = 61.75$) anlamlı ölçüde yüksektir (Tablo 7).

Tablo 7: *Cinsiyete göre sosyal destek düzeyleri*

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	157	66.03	15.23	311	2.508	.013
Erkek	156	61.75	14.98			

* $p < .05$ anlamlılık düzeyi

3.1.2.Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = -.625$, $p > .05$). Buna göre evli olan ($\bar{X}_{Evli} = 63.54$) ve olmayan ($\bar{X}_{Evli\ değil} = 64.70$), katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 8).

Tablo 8: *Medeni duruma göre sosyal destek düzeyleri*

Medeni Durum	N	X̄	S	sd	t	p
Evli	216	63.54	14.81	311	-.625	.533
Evli değil	97	64.70	16.19			

3.1.3.Akademisyenlerin Yaşa Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlıdır ($t_{(311)} = -2.022$, $p = .044$). Buna göre 40 yaşın altındaki akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ($\bar{X}_{Yaş < 40} = 65.40$) 40 yaş ve üstü katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyinden ($\bar{X}_{Yaş \geq 40} = 61.90$), anlamlı ölçüde yüksektir (Tablo 9).

Tablo 9: *Yaşa göre sosyal destek düzeyleri*

Yaş	N	X̄	S	sd	t	p
≥ 40	134	61.90	15.47	311	-2.022	.044
< 40	179	65.40	14.92			

* $p < .05$ anlamlılık düzeyi

3.1.4.Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin akademik unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan ANOVA Testinin sonucu anlamlı değildir ($F_{(4,308)} = 2.007$, $p > .05$). Buna göre beş farklı akademik ünvana sahip katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 10).

Tablo 10: *Akademik unvana göre sosyal destek düzeyleri*

Akademik Unvan	N	X̄	S	sd	F	p
Öğretim Görevlisi	59	67.25	15.93			
Araştırma Görevlisi	65	64.91	14.87			
Yardımcı Doçent	62	65.19	14.14	4	2.007	.093
Doçent	64	61.94	15.17			
Profesör	63	60.43	15.56			

3.1.5. Akademisyenlerin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan ANOVA Testinin sonucu anlamlı değildir ($F_{(4,308)} = 0.251$, $p > .05$). Buna göre beş farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 11).

Tablo 11: *Sosyo-ekonomik düzeye göre sosyal destek düzeyleri*

Sosyo-ekonomik Düzey	N	X̄	S	sd	F	p
Alt	4	65.50	13.33			
Orta Alt	29	62.00	17.86			
Orta	135	65.00	14.93	4	0.251	.909
Orta Üst	132	64.00	14.87			
Üst	13	65.00	18.02			

3.1.6. Akademisyenlerin Çocuk sahibi olma durumuna Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = -.108$, $p > .05$). Buna göre çocuk sahibi olan ($\bar{X}_{\text{çocuk var}} = 63.82$) ve olmayan ($\bar{X}_{\text{çocuk yok}} = 64.01$) akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 12).

Tablo 12: *Çocuk sahibi olma durumuna göre sosyal destek düzeyleri*

Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	X̄	S	sd	t	p
Çocuk var	183	63.82	15.07	311	-.108	.914
Çocuk yok	130	64.01	15.52			

3.1.7. Akademisyenlerin Çocuk sayısına Göre Sosyal Destek Düzeyleri

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan ANOVA Testinin sonucu anlamlı değildir ($F_{(3.309)} = 1.955$, $p > .05$). Bu amaçla çocuk sayılarına göre katılımcılar dört farklı gruba ayrılmıştır. Buna göre bu dört gruptaki katılımcıların

algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 13).

Tablo 13: *Çocuk sayısına göre sosyal destek düzeyleri*

Çocuk Sayısı	N	X̄	S	sd	F	p
0	130	64.31	15.19	3	1.955	.121
1	80	65.31	15.14			
2	65	64.54	16.57			
3 ve üzeri	38	58.42	12.30			

3.2. İş Doyumu ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi

3.2.1.Akademisyenlerin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = .704$, $p > .05$). Buna göre kadın akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ($\bar{X}_K = 3.84$) ile erkek akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ($\bar{X}_E = 3.79$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 14).

Tablo 14: *Cinsiyete göre iş doyumu düzeyleri*

Cinsiyet	N	X̄	S	sd	t	p
Kadın	157	3.84	.56	311	.704	.482
Erkek	156	3.79	.54			

3.2.2.Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = 1.152$, $p > .05$). Buna göre evli olan ($\bar{X}_{Evli} = 3.84$)

ve olmayan ($\bar{X}_{\text{Evli değil}} = 3.76$) akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 15).

Tablo 15: *Medeni duruma göre iş doyumu düzeyleri*

Medeni Durum	N	X̄	S	sd	t	p
Evli	216	3.84	.53	311	1.152	.250
Evli değil	97	3.76	.59			

3.2.3.Akademisyenlerin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = -.034$, $p > .05$). Buna göre 40 yaşın altındaki akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Yaş} < 40} = 3.82$) ile 40 yaş ve üstü katılımcıların iş doyumu düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Yaş} \geq 40} = 3.82$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 16).

Tablo 16: *Yaşa göre iş doyumu düzeyleri*

Yaş	N	X̄	S	sd	t	p
≥ 40	134	3.815	.56	311	-.034	.973
< 40	179	3.817	.54			

3.2.4.Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin akademik unvanlarına göre göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan ANOVA Testinin sonucu anlamlı değildir ($F_{(4,308)} = .884$, $p > .05$). Buna göre beş farklı akademik unvana sahip katılımcıların iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 17).

Tablo 17: *Akademik unvana göre iş doyumu düzeyleri*

Akademik Unvan	N	X̄	S	sd	F	p
Öğretim Görevlisi	59	3.76	.56			
Araştırma Görevlisi	65	3.77	.57			
Yardımcı Doçent	62	3.85	.56	4	.884	.474
Doçent	64	3.79	.64			
Profesör	63	3.91	.39			

3.2.5.Akademisyenlerin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere ANOVA Testinin sonucu anlamlıdır ($F_{(4,308)} = 9.218$, $p = .00$). Buna göre beş farklı akademik ünvana sahip katılımcıların iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 18).

Tablo 18: *Sosyo-ekonomik düzeye göre iş doyumu düzeyleri*

Sosyo-ekonomik Düzey	N	X̄	S	sd	F	p
Alt	4	2.93	.52			
Orta Alt	29	3.46	.73			
Orta	135	3.77	.47	4	9.218	.000*
Orta Üst	132	3.95	.52			
Üst	13	4.02	.44			

* $p < .05$ anlamlılık düzeyi

Post-Hoc Testlerin sonucuna göre, alt sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumu, orta, orta-üst ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumundan anlamlı ölçüde düşüktür (sırasıyla $p = .015$, $p = .001$ ve $p = .003$). Ayrıca orta-alt sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumu da orta, orta-üst ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumundan anlamlı ölçüde düşüktür (sırasıyla $p = .032$, $p = .000$ ve $p = .012$). Diğer karşılaştırmalarda anlamlı sonuç bulunmamıştır ($p > .05$).

3.2.6.Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonucu anlamlı değildir ($t_{(311)} = 1.195$, $p > .05$). Buna göre çocuk sahibi olan ($\bar{X}_{çocuk\ var} = 3.85$) ve olmayan ($\bar{X}_{çocuk\ yok} = 3.77$) akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 19).

Tablo 19: *Çocuk Sahibi Olma Durumuna göre iş doyumu düzeyleri*

Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	X̄	S	sd	t	p
Çocuk var	183	3.85	.54	311	1.195	.233
Çocuk yok	130	3.77	.56			

3.2.7.Akademisyenlerin Çocuk Sayısına Göre İş Doyum Düzeyleri

Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan ANOVA Testinin sonucu anlamlı değildir ($F_{(3,309)} = 1.625$, $p > .05$). Bu amaçla çocuk sayılarına göre katılımcılar dört farklı gruba ayrılmıştır. Buna göre bu dört gruptaki akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 20).

Tablo 20: *Çocuk sayısına göre iş doyumu düzeyleri*

Çocuk Sayısı	N	X̄	S	sd	F	p
0	130	3.77	.56	3	1.625	.184
1	80	3.79	.58			
2	65	3.95	.57			
3 ve üzeri	38	3.82	.37			

3.3. Sosyal Destek ve İş Doyumu İlişkisi

3.3.1.Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonucu anlamlıdır. Buna göre algılanan sosyal destek ile iş doyumu arasında orta düzeyli bir korelasyon bulunmuştur (r = .329, p = .000). İş doyumu ile algılanan sosyal desteğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise en yüksek bağlantının arkadaş alt boyutunda olduğu görülmüştür (r = .380, p = .000). (Tablo 21).

Tablo 21: *Algılanan sosyal destek ve iş doyumu ilişkisi*

Pearson Korelasyon	N	**İş Doyumu**	**Sosyal Destek-Toplam**	**Sosyal Destek-Aile**	**Sosyal Destek-Arkadaş**
İş Doyumu					
Sosyal Destek-Toplam		.329**			
Sosyal Destek-Aile	313	.248**	.690**		
Sosyal Destek-Arkadaş		.380**	.802**	.494**	
Sosyal Destek-Özel kişi		.181**	.836**	.318**	.453**

** p < 0.01

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında akademik personellerin algıladıkları sosyal destek ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacına bağlı olarak Türkiye bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personellerin, cinsiyet, yaş, akademik branş, akademik unvan, medeni durum, sosyoekonomik durum, çocuk sahibi olma durumları ve çocuk sayısı değişkenlerine göre iş tatmini ve algılanan sosyal desteğin farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Ayrıca işyerinde iş doyumu ile algılanan sosyal destekle aralarında bir ilişki olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

Çalışmaya katılan 313 akademik personelin cinsiyet açısından homojen dağıldığı gözlemlenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığı zaman akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri, yaş ve cinsiyete göre incelendiğinde sonucun anlamlı olarak değiştiği gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre kadın akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek seviyeleri erkek akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek seviyelerinden yüksektir ($p = 0,01$). Yaş açısından ele alacak olursak bu sonuca göre 40 yaş altı akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek, 40 yaş üstüne göre anlamlı ölçüde fazladır ($p = 0,04$).

Akademisyenlerin iş doyumlarını incelediğimiz zaman sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı olarak değiştiği görülmüştür. Buna göre alt sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumu, orta, orta-üst ve üst düzeydeki akademisyenlerden anlamlı miktarda düşüktür (sırasıyla, $p = 0,015$, $p = 0,001$, $p = 0,003$). Ayrıca orta-alt sosyo-ekonomik düzeydeki akademisyenlerin iş doyumu da orta, orta-üst ve üst düzeydeki akademisyenlerden anlamlı miktarda düşüktür (sırasıyla, $p = 0,032$, $p = 0,000$, $p = 0,012$).

Akademisyenlerin iş doyumunun incelendiği başka çalışmaların sonucuna bakıldığında ise cinsiyetin değişebilir ana değişken olarak işlendiği görülmüştür. Fakat sonuçların birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan başka araştırmalarda ise erkek bireylerin iş doyumu oranlarının daha yüksek olduğunun iddiası görülmektedir. Buna en iyi örnek olarak Lacy ve Sheenan'ın (1997)

Dünyanın 8 ülkesinde yapılan çalışmalarında İsrail ile Meksika ülkeleri hariç geri kalan ülkelerin erkekleri kadınlarından çok fazla iş tatmini yaşadıkları neticesine ulaştıkları görülmektedir. Buna nedenine gelince erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla fazlaca kariyerlerini yükseltme imkânına sahip oldukları belirtilmiştir. Bu ülkelere örnek verecek olursak Avustralya'da, Amerika'da, Almanya'da ve İngiltere'de cinsiyet aşama sırasının akademi sektöründe etkili bir donanıma sahip olduğunu dile getirmişlerdir. Ülkemizin ise özellikle Akdeniz bölgesinde yer alan önemli bir üniversitede yapılan bir araştırmada cinsiyet ortaya atıldığında, erkek akademik personellerin iş doyum seviyelerinin kadın akademik personellere nazaran fazlaca yüksek olduğu rapor belirlenmiştir. (Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2014). Bunun yanında bayanların erkeklere göre daha çok iş tatminine sahip olduklarını öne çıkaran çalışmaların olduğu görülmektedir. Buna sebep olarak bayanların görevlerinin özellikleri ile ilgili olarak değerlendirmelerinin değişikliğinden kaynaklanmış olduğuna görüşler ileri sürülmüş olup kadınların görev yerlerindeki işleriyle kıyaslanması sonucu evdeki görevlerine daha iyi odaklandıkları, bunun sonucunda ise kendi görevleriyle ilgili farklı beklenti içine girdikleri görülmüştür. (Hodson, 1989). Alan taramasında bakıldığı zaman bu çalışmadaki gibi kadınlarla erkeklerin iş tatmin seviyelerinin farklı olmadığını ortaya çıkaran çalışmalar da görülmektedir. Örnek olarak Bilge ve arkadaşlarının (2007) Herzberg'in iki etmen kuramının ana temelinde Ankara'da var olan üniversitelerde görev yapan 203 akademisyenin içsel ve dışsal doyum seviyelerini araştırdıkları çalışmalarında, cinsiyet faktörünün bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan analizde sonucun anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre evli olan ve evli olmayan, katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Başka çalışmaların incelenmesi sonucunda medeni durum söz konusu olduğunda ve bunun iş doyumu arasındaki ilişkiye oranla sanıldığının aksine karmaşık bir yapıda olduğu görülmüştür. Çünkü yapılan her bir araştırma birbirinden farklı sonuçlar sergilediği görülmektedir. Örneğin bir çalışmada evli olmanın iş doyumunu yükselttiği saptanırken başka benzer yapılan çalışmada ise bekârlığın iş tatminini artırdığı neticesi ortaya çıkmıştır. (Tuzgöl, Dost ve Cenkseven, 2008).

Ankara'da bulunan Hacettepe Üniversitesiyle Adana'da bulunan Çukurova Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerle yapılan çalışmada cinsiyet, akademik unvan ve medeni durum değişkenleri içinde sadece medeni durumun iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, evli kişilerin bekâr kişilere oranla fazlaca iş tatminine sahip olduğunu saptanması buna örnek olarak verilebilirliği bize en iyi kanıt olarak sunulabilir. Sürekli olarak değişkenlik gösteren bu durum başka bir çalışmada daha karşımıza çıkmıştır. Bu çalışmada ise Kemaloğlu (2001) İstanbul'da bulunan Yıldız Teknik Üniversitesinin Temel İngilizce Bölümü'nde çalışan evli akademisyenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ama bu çalışma sonucunda elde edinilen bulgulara karşıt olarak başka diğer bir çalışma olan Öncel (1998) bekâr öğretim elemanlarının yaptığı bu çalışmada ise iş tatminin daha çok olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmada görüldüğü gibi medeni durum söz konusu olduğunda, bunun iş tatmini arasındaki bir ilişkiden bahsedilmeyeceğini ortaya çıkaran çalışmalar da yeterince fazla olduğunu dile getiren çalışmalarda vardır. Buna örnek verecek olursak Bilge ve arkadaşlarının (2007) akademik personellerin iş tatminlerinin medeni durum açısından farklı olmadığını ortaya çıkaran çalışmaları da gösterebiliriz. Yapılan benzer bir çalışma da ise yine Çivilidağ (2011) akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre iş tatmin puan ortalamalarının anlamlı seviyede farklı olmadığını belirleyip ortaya atmışlardır. Yine başka bir çalışmada Toker (2011) ise Ülkemizdeki 648 akademik personelle yapmış olduğu çalışmada medeni durumun iş tatminiyle ilişkisinin olmadığını bizlere göstermiştir.

Akademik personellerin iş doyumu düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan analizde sonucun anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın örnekleminin yaş ortalaması 40 olduğundan 40 yaş altı ve üstü karşılaştırılmıştır. Buna göre 40 yaşın altındaki akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ile 40 yaş ve üstü katılımcıların iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Yapılan literatür araştırmasında Herzbergin yaş ve iş doyumunu karşılaştırırken bunların arasında U tipi bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre genç çalışanların morallerinin mesleklerinin ilk yıllarında yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu durum nedeni olarak da gençlerin işlerine karşı olumlu bir duygu taşımalarından dolayıdır. Yine bu gençlerin 5 yıl sonrasında ise iş doyumunda bir düşüş olduğunu ifade etmiştir. Akademik çalışanların ortalama 30 yaşına geldiklerinde iş tatmini durumundan çok aşağı seviyeye gelebilme durumları olabilmektedir. Büyük olasılıkla sebebiyse geçmişte çalışanların şans oranlarında

düşme algısı ve sıkılma duygusunun artması söz konusu olabiliyor. (Baş ve Ardıç, 2002).

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin akademik unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan analizde sonucun anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Bu duruma göre beş farklı akademik unvana sahip katılımcıların algıladıkları sosyal destek seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan diğer literatür çalışmalara bakıldığında Herzberg'in ortaya iddia ederek koyduğu 15 yıl ve üzeri çalışan kesimin iş tatmin düzeylerinin tekrar yükseldiğini ifade etmesi ve bununda büyük olasılıkla zaman ilerledikçe akademik personellerin mesleklerindeki tecrübelerinin artmasının yanı sıra kıdem, maaş ve unvanlarının yükselmesiyle ilişkili olduğu düşünülebilir. Bunun sonucunda bu faktörler iş stresinin ve karmaşıklığının azalmasına yol açabilmektedir. (Akt.:Bakan ve ark., 2014). Bu tez çalışmasında unvan değişkeni açısından akademisyenler arasında iş doyum düzeyi ortalaması istatiksel anlamlılığa ulaşmasa da en yüksek değer profesörlerde görülmüştür. Bu da literatürle uyumlu olma eğilimdedir. Unvan olarak profesörler bütün bu gruplar içerisinde en yüksek iş tatminine sahiplerdir. Çünkü akademik unvanların en üstü olan profesörlerin özlük hakları alt unvanlara göre daha iyidir. Statü ve iş doyumu arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir.

Akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleriyle iş doyumu düzeyleri arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacı ile yapılan analizde ise sonucunda aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0.33$, $p = 0{,}000$). Bu duruma göre algılanan sosyal destek ile iş doyumu arasında orta düzeyli bir korelasyon bulunmuştur. Bu bulgu akademisyenlerin genel geçer yöntemlerin dışında sosyal olarak da desteğe ihtiyaçları olduğunu göstermiştir. Lituchy, Monserrat ve ark. (2007) Sosyal desteği; "Bir insanın diğerine, problemlerini çözmesinde ve kendini iyi hissetmesi konusunda katkı sağlaması, desteklemesi ve yardımcı olmasıdır" şeklinde tanımlaması ile uyumlu çıkmıştır.

4.1. Öneriler

1. Akademisyenler toplumun önemli varlıklarından olan üniversite gençlerine yararlı olup onlara bilgi ve birikimlerini düzgün bir şekilde aktarabilmeleri için sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesi adına çalışmalar yapılabilir.

2. Bu çalışma daha geniş ve yaygın örneklem üzerinde yapılabilir.

3. Gerekli şartların sağlanması durumunda araştırmaya katılımın daha yüksek olması için akademisyenlerle birebir görüşme yapılarak ölçeklerin uygulanması etkili olacaktır. Çünkü internet ortamından mail aracılığıyla gönderilen anketlere akademisyenlerin cevap verme oranları daha düşüktür.

4.Doğu ve Batı bölgelerinde çalışan akademisyenlerin sosyal destek ve iş doyumları arasında fark var mı? Bu alanda çalışılabilir.

5. Bu çalışma farklı alan ve kurumlarda yapılabilir.

4.2. Sonuç

Sonuç olarak, çalışan bireylere destek oranının artırılması ve iş stres oranının azaltılmasıyla iş performansı üzerinde önemli rolü olduğu görülen iş doyumu seviyesinin artırılabileceği görülmüştür. Yönetici ve liderlerin yönetim akademisyenlerin bu çalışma süreçlerinde bu konuya ehemmiyet vermelerinin örgütsel başarıda fayda getireceği düşünülmüştür.

Bütün bu sonuçların yanı sıra araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma için yaklaşık 3 bin akademisyene mail atılmış olup katılımın yüksek olacağı düşülürken sadece 313 tanesinin dönüş yapması ve çalışmanın bu kitle ile sınırlı tutulması, geniş bir ortama yayılmaması araştırmanın kısıtı olmuştur. Bu nedenle daha çok akademisyenle yapılabileceği gibi farklı iş sektörlerinde yapılacak olan araştırmalardan daha farklı sonuçlar da elde edileceği düşünülmektedir. Bununla beraber yaş ve unvan yükseldikçe çevrimiçi ankete katılım da azalmıştır. Burada da

genç nesillerin daha fazla teknoloji ile uğraşmış olduklarını ve e-postalarına cevap verdikleri gözlemlenmiştir.

Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler, neredeyse Türkiye'nin her bölgesindeki akademisyenlere çevrim içi anketin gönderilmesine rağmen bazı bölgelerde az dönüşler olduğu için düşük ve kısıtlı bir coğrafi bölgedeki akademik çalışanlardan elde edilmiştir. Değişik coğrafi bölgelerde çalışan akademik personellerden elde edilecek daha fazla sayıdaki verilerle daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılması daha mümkün olabilecektir. Araştırmalar ve kuramdan yola çıkarak farklı bir kültür ve farklı bir üniversite akademisyenlerine uygulanmış olması bakımından ve araştırma metodolojisi açısından bu araştırmanın diğer çalışmalardan da kısmen daha farklı olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, Elvan (2007). Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 2

Akıncı, Z. (2002), Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, 4, 1-25.

Antonnuci, Toni Claudette (1997). Measures of Social Support and Caregiver Burden, Generations. Vol.1, Springs 48-51.

Arık, İsmail Alev (1996). Motivasyon ve Heyecana Giriş. İstanbul: Çantay Kitapevi.

Arısoy, Burcu (2007). Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arreola, R. A. (2006). Developing a comprehensive faculty evaluation system: A guide to designing, building, and operating large-scale faculty evaluation systems (3rd ed.). San Francisco: Jossey Bass.

Ataman, Gani (2002), İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Bakan, İsmail., Taşlıyan, Mustafa., Taş, Fatih & Aka, Nurgül (2014). Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4,(1), 296-315.

Banaz, Mürvet (1992). Lise öğrencilerinde sosyal destek kaynakları ve stres ile ruh sağlığı arasındaki ilişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Barrows, D. (2001), A Comperative Analysis of Job Satisafaction Among Public and Private Sector Professionals, Erişim Adresi: http://innovation.cc/rev_arts/job_satisfaction2. htm.

Başaran, İbrahim Ethem (2008) Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Baştürk, Derya (2002). Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğrencilerde Algılanan Sosyal Desteğin Akademik Başarı Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Baş, Türker & Ardıç, Kadir (2002). The Impact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3, 89-102.

Bentley, Trevor (2003). İnsanları Motive Etme, İstanbul: Hayat Yayınları. Çeviri: Onur Yıldırım.

Bilge, Filiz, Akman, Yasemin & Kelecioğlu, Hülya (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 32-41.

Bruhn, J. G., & Philips, B. Y (1984), Measuring Social Support:A Synthesis of Current Approaches. Journal of Behavioral Medicine. 7,150–170.

Çam O, Akgün E, Babacan G. A. , Bilge A, Keskin G. Ü. (2005), "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Anadolu Psikiyatri Dergisi, S.6, 213-220.

Cobb, Sidney (1976). Social Support As A Moderator Life Stres, Psychosomatic Medicine, Vol. 38, 300-314.

Cohen, Sheldon., & Wills, Thomas (1985). Stress, Social Support and Buffering Hypothesis, Psychological Bulletin, 98 (2): 310-357.

Çekmecelioğlu, H. (2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 153-168.

Çivilidağ, Aydın (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Demirer Akar, T. (2010).2547 sayılı yükseköğretim yasası ışığında akademik personel atamaları ve yargısal denetimi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dorsan, H. (2007). Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Kıbrıs–Yakın Doğu Üniversitesi örneği.) Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dülger Ö (2009). Ergenlerde algılanan sosyal destek ile karar verme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eker, D. Arkar, H., & Yaldız, H (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği. Türk Psikiyatri Dergisi. 2001, 12 (1): 17-25.

Ekinci, H., & Ekici, S (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne ilişkin Bir Araştırma, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi. 27(1): 109-120.

Elbir N (2000). Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Elmacı, F (2006). Parçalanmış ve Bütünlüğünü Koruyan Aileye Sahip Ergenlerin Depresyon ve Uyum Düzeylerinde Sosyal Desteğin Rolü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (2), 405-423.

Erdoğan, İlhan (1991). İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, no:242, İstanbul.

Eren, C (1993), Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınevi, s .357

Eren, Erol (2001), Yönetim ve Organizasyon (5.Basım), İstanbul: Beta Yayınevi.

Ergin, Canan (1997), "Bir iş Doyumu Ölçümü Olarak "iş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması," Türk Psikoloji Dergisi, 12/39: 25-36.

Ertekin, C. (2014). Bilimsel araştırma ve bilimsel performans ölçümü. Türk Nöroloji Dergisi, 20(2), 32–36.

Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 5(1), 52–67.

Eser, I. (1998), Arbeitsmotivation-Leistungund-Zufriedenheit Arbeitsgestaltung, Erişim adresi: http://www.ingrid-esser.de, Erişim tarihi 15.08.2010.

Güney, Salih (2011). Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara.

Gürbüz, Sait., BEKMEZCİ, Mustafa., & MERT İ.Sani. (2010). Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken mi?, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 130.

Hodson, Randy (1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?, The Sociological Quarterly, 30(3), 385-399.

İnandı, Y., Tunç, B., & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(1), 219–238.

Kaplan, Mehmet (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karataş, H. (2009). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaynak, Tuğray (1995). Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi, Alfa Basım Yayım- Dağıtım, Yayın No:235, Dizi No:26, İstanbul.

Kef, Sabina (1997). "The Personal Networks and Social Supports of Blind and Visually İmpaired Adolescents'', Journal of Visual İmpairment and Blondness, 91(3), 236-244.

Kemaloğlu, Elif. (2001). A Research on the Job satisfaction of the Instructors of English at Yildiz Technical University Basic English Department, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi., Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kozaklı H. (2006). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Mersin

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin, 7-30, 96-113.

Lacy, Fiona J. & Sheehan, Barry A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective, Higher Education,
34, 305–322.

Lirio, Pamela., Lituchy, Terri., Monserrat, Silvia Ines., Olivaslujan, Miguel., Duffy, Jo Ann., Fox, Suzy., Ann Gregory., & Santos, Neusa. (2007). Exploring Career-Life Success And Family Social Support Of Successful Women İn Canada, Argentina And Mexico, International Journal Of Career Management, 12, (1), 28-50.

Locke, Edwin, (1976). The nature and causes of job satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1297-1349.

Locke, Edwin., & Latham Gary (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc. Pp. 413.

Lussier, R. N. (1996). Human Relations in Organizations: A Skill-Building Approach. Boston. MA: Irwin/McGraw-Hill. Inc.

Luthans, Fred (1995), Organizational Behavior (7.th Edt.), Newyork: Mc Graw – Hill inc.

Mammadova, İlaha (2013). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mc Creary, D (1997). Appplied Social Psychology., Brock University Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 71-73.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1989), Organizational Behavior (2.th Edt.), Houghton Mifflin Company, USA

Muchınsky, M. P. (2000), Emotions in the Work Place: The Neglect of Organizational Behavior, Journal of Organizational Behavior, 21(7), 801-805.

Nagy, M.S. (2001), A Beter Way to Measure Job Satisfaction.Erişim Adresi: http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html.

Nelson-Jones, R (1982). Danışma Psikolojisi Kuramları Casbell Educational Limited. Çeviri: Füsun Akaya.

Öncü, Fikret (1978). Yönetimde Eğitim, Türk Eğitim Derneği Yayınları, İstanbul.

Özmen, Z. M., & Güç, F. A. (2013). Doktora eğitimi ile ilgili yaşanan zorluklar ve baş etme stratejileri: Durum çalışması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3), 214–219.

Öncel, T. A. (1998). Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya

Richman, Jack M., Rosenfeld, Laurence., & Bowen, Garry (1998). Social Support for Adolescents at Risk of School Failure, Social Work, 43(4), 309-320.

Serinkaya, C., & Bardakçı, A. (2009), Pamukkale üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma, Sosyal Bilimler Dergisi, 15(21), 115.

Sezici, Emre (2009). İşletme Becerileri Grup Çalışması, Ankara: Savaş Yayınevi.

Sığrı, Ünsal (2011). Yönetimde Grup Dinamikleri, Ankara: Siyasal Kitabevi,

Sorias O (1988a). Sosyal Destek Kavramı, EÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 27 (1), 353-357.

Sorias O (1988b). "Sosyal Destek ve Ruh Sağlığı", EÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 27 (1):359-369.

Spector, Paul (1996), Job Satisfactions Application, Assessment, Cause and, Consequences, California: Page Publicansions.

Stroebe, W., & Stroebe, M.(1996). Social Psychology Handbook of Basic Principles, New York: Guilford Press, 597-887.

Sun, Özlem (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma', Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara, 3-4.

Sünter, Ahmet Tevfik., Canbaz, Sevgi., Dabak, Şennur., Öz, Hatice., & Pekşen, Yıldız. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri, Genel Tıp Dergisi 16 (1), 9-14.

Şimşek, Şerif (2008). Yönetim ve Organizasyon, Konya: Eğitim Kitapevi.

Tarlan, D., & Tütüncü, Ö (2001) Konaklama işletmelerinde başarım değerlemesi ve iş doyum analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 141.

Taşdan, Murat (2008). Türkiye'deki Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Terzi, Şerife (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3 (29), 1-11.

Toker, Baran (2011) Job Satisfaction of Academic Staff: An Empirical Study on Turkey", Quality Assurance in Education, 19(2), 156–169. Erişim Tarihi: 2 Ocak 2018. Erişim Adresi: http://dx.doi.org/10.1108/09684881111125050

Toker, Boran (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107.

Torun, A (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuzgöl Dost ve Cenkseven (2008) Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları Eğitim ve Bilim 33(148), 34-35.

Yardımcı Kayhan F (2007). İlköğretim öğrencilerinde algılanan sosyal destek ile öz-yeterlik ilişkisi ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yıldırım, İbrahim (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği Ve Geçerliği, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 13, 81-87.

Yıldırım Nail (2011). Okul Müdürlerinin Motivasyonu Üzerine Nitel Bir İnceleme, AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi,11(1), 73-74.

Yıldız, Neziha., Yolsal, Nuray., Ay, Pınar., & Kıyan, Aysu. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1).

EKLER

Ek 1:

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, akademik personelin algıladığı sosyal destek ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Prof.Dr. Nursel Telman danışmanlığında Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Öğrencisi Nureddin Sönmezsoy tarafından yürütülmektedir.

Yaklaşık 10 dakika süren bu çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacaktır ve yalnızca bilimsel araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilen bilgiler bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Bu çalışmaya sadece gönüllü olarak katılıyorum ve sağlayacağım. Bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için Nureddin Sönmezsoy ile iletişime geçebilirsiniz: nsonmezsoy@hotmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız : …….

3. Akademik Branşınız : ……..

4. Akademik Ünvanınız: ( ) Öğr. Gör. ( ) Arş. Gör. ( ) Yar. Doç.
   ( ) Doç.Dr. ( ) Prof. Dr.

5. Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( ) Eşini kaybetmiş ( ) Ayrı yaşıyor

6. Sosyoekonomik Durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz: ( ) Alt ( ) Orta-alt ( ) Orta ( ) Orta-üst ( ) Üst

7. Çocuğunuz var mı: ( ) Evet ( ) Hayır

8. Varsa kaç tane: ……

Ek 2:

ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ

Aşağıda 12 cümle ve her bir cümle altında da cevaplarınızı işaretlemeniz için 1'den 7'ye kadar rakamlarverilmiştir. Her cümle için **size en uygun rakamı DAİRE İÇİNE** alarak işaretleyiniz. **Lütfen hiçbir cümleyicevapsız bırakmayınız.**

1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört,nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

2. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin,flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

3. Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 – 7 Kesinlikle evet

4. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden,çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 – 7 Kesinlikle evet

5. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 – 7 Kesinlikle evet

6. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

7. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

8. Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

9. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

10. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı,sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

11. Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

12. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.

Kesinlikle hayır 1 - 2 – 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle evet

Ek 3:

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizi yerine getirirken karşılaştığınız durumlardan doyum sağlama düzeyinize yönelik bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun cevabı işaretleyiniz.

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memn-unum
1	Beni her zaman meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışamama imkân vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden					
5	Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme					

	olanağımın olmasından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14	İş de terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16	Kendi yetenekleri mi uygulama şansını vermesinden					
17	Çalışma şartlarından					

18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmalarından					
19	Yaptığımiş karşılığında takdiredilmemden					
20	Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden					