



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**SOSYAL HİZMET MEZUNLARININ ÖZ YETERLİLİK ALGISI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: YALOVA
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA GÜNEŞ GÖNÜLTAŞ

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ RIZA ABAY

**YALOVA
MAYIS 2025**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

SOSYAL HİZMET MEZUNLARININ ÖZ YETERLİLİK ALGISI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA GÜNEŞ GÖNÜLTAŞ
218212010

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ RIZA ABAY

YALOVA
MAYIS 2025

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “**Sosyal Hizmet Mezunlarının Öz Yeterlilik Algısı ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği**” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Seda GÜNEŞ GÖNÜLTAŞ





ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince akademik yolculuğuma rehberlik eden, bilgi birikimiyle bakış açımı derinleştiren ve her aşamada yanımda olarak bana ilham veren kıymetli danışmanım Prof. Dr. Ali Rıza ABAY'a en içten şükranlarımı sunarım. Engin tecrübesi, sabrı ve akademik rehberliği, bu çalışmanın şekillenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi bu zorlu süreçte de manevi varlıklarıyla bana güç katan, sevgileriyle yolumu aydınlatan ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli annem Hülya GÜNEŞ'e, sevgili babam Dursun GÜNEŞ'e, varlığını her koşulda hissettiren kardeşlerime ve hayat arkadaşım, en büyük motivasyon kaynağım Murat GÖNÜLTAŞ'a sonsuz teşekkür ederim. Ailem, yalnızca akademik alanda değil, hayatın her yönünde bana sağlam bir temel sunarak bu tez çalışmasının arkasındaki en güçlü destekçi olmuştur. Varlıklarıyla her zaman yanımda oldukları için derin bir minnettarlık duyuyorum.

MAYIS - 2025

Seda GÜNEŞ GÖNÜLTAŞ



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	İ
ÖNSÖZ.....	İİİ
İÇİNDEKİLER.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ	Xİ
TABLolar LİSTESİ	Xİİİ
ŞEKİLLER TABLOSU	XV
ÖZET	XVİİİ
ABSTRACT	XX
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Sosyal Hizmet.....	7
2.1.1. Sosyal hizmet eğitimi ve tarihçesi.....	7
2.1.2 Yalova üniversitesi hakkında	9
2.1.2.1. Yalova üniversitesi sosyal hizmet bölümü hakkında	9
2.1.3. Sosyal hizmet mesleğinin tanımı, çalışma ve uygulanma alanları	10
2.1.4. Sosyal hizmet mezunu, sosyal hizmet mezunlarının çalıştığı diğer alanlar ve çalışma hayatı.....	12
2.3. İş Doyumu	15
2.3.1. İş doyumu kavramının tanımı.....	15
2.3.2. İş doyumunun önemi	15
2.3.3. İş doyumunu etkileyen faktörler.....	16
2.3.3.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	16
2.3.3.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler	21
2.3.4. İş doyumu teorileri	27
2.3.4.1. Kapsam teorileri	28
2.3.4.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	28
2.3.4.1.2. Herzberg'in çift faktör teorisi	31
2.3.4.1.3. Alderfer'in ERG teorisi	32
2.3.4.1.4. McClland'ın başarı ihtiyacı teorisi	33
2.3.4.1.5. Mc Gregor'un (X) ve (Y) teorisi	33
2.3.4.2. Süreç teorileri	34
2.3.4.2.1. Vroom'un beklenti teorisi.....	34
2.3.4.2.2. Lawler ve Porter'ın geliştirilmiş beklenti teorisi.....	35



2.3.4.2.3. Adams’ın eşitlik teorisi.....	35
2.3.4.2.4. Locke’un amaç teorisi	35
2.3.4.2.5. Skinner’in pekiştirme teorisi	36
2.4. Öz Yeterlilik	37
2.4.1. Sosyal bilişsel öğrenme kuramı.....	37
2.4.1.1. Sosyal bilişsel öğrenme kuramının temel kavramları	37
2.4.1.2. Sosyal bilişsel öğrenme kuramının temel ilkeleri	39
2.4.1.3. Gözlem yoluyla öğrenme süreçleri.....	41
2.4.1.4. Modelden öğrenme	41
2.4.2. Öz yeterlilik kavramının tanımı ve kapsamı	42
2.4.3. Öz yeterlilik inancının temel kaynakları	44
2.4.3.1. Doğrudan deneyimler	45
2.4.3.2. Dolaylı deneyimler	45
2.4.3.3. Sözel ikna	46
2.4.3.4. Fizyolojik ve duygusal durumlar	47
2.4.4. Öz yeterlik inancının etkilediği süreçler.....	47
2.4.4.1. Bilişsel süreç.....	48
2.4.4.2. Motivasyonel süreç.....	48
2.4.4.3. Duygusal süreç	49
2.4.4.4. Seçim süreci.....	49
3. YÖNTEM	51
3.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1. Demografik bilgi formu.....	52
3.3.2. İş doyum ölçeği	52
3.3.3. Öz-yeterlilik ölçeği.....	53
3.4. Verilerin Toplanması.....	53
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	54
4. BULGULAR	55
4.1. Sosyal Hizmet Mezunlarının İş Doyumu ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki	55
4.2. Araştırmaya Katılan Sosyal Hizmet Mezunlarının Değişkenlere Göre Dağılımı	61
4.3. Sosyal Hizmet Mezunlarının Öz Yeterlilik Algısı ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Yalova Üniversitesi Örneğine İlişkin Bulgular	66



TARTIŞMA.....	83
SONUÇ VE ÖNERİLER	85
KAYNAKLAR.....	87
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ.....	100





KISALTMALAR LİSTESİ

DBF : Demografik Bilgi Formu

İDÖ : İş Doyumu Ölçeği

ÖYÖ : Öz Yeterlilik Ölçeği





TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi.....	30
Tablo 4.1. İş Doyumu ve Öz Yeterlilik Ölçeklerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	55
Tablo 4.2. Genel Korelasyon Analizi Sonucu.....	55
Tablo 4.3. Öz Yeterlilik Maddeleri ile İş Doyumu Korelasyonu	56-57
Tablo 4.4. İş Doyumu Maddeleri ile Öz Yeterlilik Korelasyonu.....	57-58
Tablo 4.5. Anlamlı Öz Yeterlilik Maddeleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyonlar.....	59
Tablo 4.6. Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Mezunlarının Değişkenlere Göre İstatistiksel dağılımı.....	61-62-63-64
Tablo 4.7. Cinsiyete göre ölçekler.....	66
Tablo 4.8. Evlilik durumuna göre ölçekler.....	67
Tablo 4.9. Çocuk durumuna göre ölçekler.....	67-68
Tablo 4.10. İşte çalışıyor musunuz?	68
Tablo 4.11. Mesleğinizi mi yapıyorsunuz?.....	69
Tablo 4.12. Kaç senede iş buldunuz?	70
Tablo 4.13. Çalıştığımız sektör?.....	71
Tablo 4.14. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....	72
Tablo 4.15. Günde çalışma saati?	73
Tablo 4.16. Aylık gelir?.....	74
Tablo 4.17. Çocuk durumuna göre ölçekler.....	75-76
Tablo 4.18. Mesleğin sosyal hayat üzerine etkisi.....	77-78
Tablo 4.19. Eğitime yönelik duygu ve düşünceler.....	79-80
Tablo 4.20. Öğretim elemanı öğrenci ilişkisi	81



ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1. İş Doyumu ile Anlamlı İlişki Gösteren Öz Yeterlilik Maddeleri.....	59
---	----





SOSYAL HİZMET MEZUNLARININ ÖZ YETERLİLİK ALGISI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu araştırma, sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Sosyal hizmet disiplini, insan refahını artırma hedefiyle birey, grup ve toplum düzeyinde çok katmanlı müdahaleler gerektiren, etik ve insan hakları temelli bir meslek alanıdır. Bu bağlamda, sosyal hizmet mezunlarının mesleki yaşamlarında karşılaştıkları yapısal, duygusal ve mesleki zorluklar, bireysel yeterlik algılarını ve işten duydukları tatmini doğrudan etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır.

Araştırma, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nden mezun 205 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş, veri toplama aracı olarak Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiş, değişkenler arası ilişkiler korelasyon, t-testi ve varyans analizleri yoluyla değerlendirilmiştir. Bulgular, sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle eğitim sürecinden duyulan memnuniyet, akademik danışmanlık hizmetleriyle ilişkiler ve mezuniyet sonrası mesleki deneyimlerin hem öz yeterlilik hem de iş doyumunu üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın sonuçları, sosyal hizmet mezunlarının mesleki doyumlarının yalnızca bireysel yeterliklerine değil; aynı zamanda örgütsel destek düzeyine, mesleki rollerine dair algılarına ve iş koşullarının niteliğine de bağlı olduğunu göstermektedir. Mezunların duygusal emek yüküyle baş etme biçimleri, işin anlamlılığına ilişkin değerlendirmeleri ve toplumsal katkı algıları, mesleki doyumunu artırıcı faktörler olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan, düşük ücret, belirsiz kariyer olanakları ve yetersiz yönetsel destek gibi unsurlar iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu bağlamda tez, sosyal hizmet mezunlarının mesleki sürdürülebilirliğini artıracak stratejilerin belirlenmesine yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Eğitim sürecinin uygulama odaklı hale getirilmesi, mesleki danışmanlık sistemlerinin güçlendirilmesi ve iş yaşamında öz yeterlilik algısını destekleyecek politikaların geliştirilmesi, sosyal hizmet alanında nitelikli insan kaynağının korunması açısından kritik önemdedir. Elde edilen bulgular, sosyal hizmet disiplinine hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde katkı sağlamayı hedeflemekte; aynı zamanda alanda yapılacak yeni çalışmalara yön gösterici bir kaynak olma niteliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal hizmet, İş doyumunu, Öz yeterlilik



EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY PERCEPTION AND JOB SATISFACTION OF SOCIAL WORK GRADUATES: THE CASE OF YALOVA UNIVERSITY

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between self-efficacy perception and job satisfaction of social work graduates. Social work discipline is an ethical and human rights-based profession that requires multi-layered interventions at individual, group and community level with the aim of increasing human welfare. In this context, the structural, emotional and professional difficulties faced by social work graduates in their professional lives are among the important variables that directly affect their perceptions of individual competence and job satisfaction.

The study was conducted with the participation of 205 graduates of Yalova University Department of Social Work, and the General Self-Efficacy Scale and Job Satisfaction Scale were used as data collection tools. The data were analysed with SPSS software and the relationships between variables were evaluated through correlation, t-test and variance analyses. The findings revealed that there was a significant positive relationship between the self-efficacy levels of social work graduates and their job satisfaction. In particular, satisfaction with the education process, relationships with academic counselling services and professional experiences after graduation were found to be effective on both self-efficacy and job satisfaction.

The results of the study show that the professional satisfaction of social work graduates depends not only on their self-efficacy but also on the level of organisational support, their perceptions of their professional roles and the quality of their working conditions. Graduates' ways of coping with emotional labour burden, their evaluation of the meaningfulness of work and their perception of social contribution stand out as factors that increase professional satisfaction. On the other hand, factors such as low wages, uncertain career opportunities and inadequate managerial support negatively affect job satisfaction.

In this context, the thesis provides important clues for determining strategies to increase the professional sustainability of social work graduates. Making the education process practice-oriented, strengthening professional counselling systems and developing policies to support the perception of self-efficacy in business life are critical for the protection of qualified human resources in the field of social work. The findings obtained aim to contribute to the discipline of social work at both theoretical and practical levels; at the same time, it is a source of guidance for new studies to be conducted in the field.

Keywords: Social work, Job satisfaction, Self-efficacy



1. GİRİŞ

Araştırmanın giriş balığı altında; problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, denenceler, sayılılar, sınırlılıklar, tanımlara ve araştırmanın önemine yer verilmektedir.

Problem Durumu

Sosyal hizmet disiplini bireylerin, ailelerin, grupların ve toplulukların refah düzeyini artırmayı hedefleyen, dinamik ve etkileşimlere açık bir disiplin olarak öne çıkmaktadır. Mikro, mezo ve makro düzeylerde uygulamalara olanak tanıyan bu disiplin, toplumsal sorunlara çözüm üretmek, sosyal adaleti sağlamak ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak gibi çok boyutlu hedefler barındırmaktadır. Sosyal hizmet mezunları/sosyal çalışmacılar, mesleki yaşantıları boyunca çeşitli vakalarla ve zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durum, meslek elemanlarının hem bireysel hem de profesyonel özelliklerini çeşitli şekillerde etkilemektedir.

Bilindiği gibi Sosyal Hizmet mezunları genel olarak dezavantajlı grup çalışmaktadırlar. Dezavantajlı gruplarla çalışmanın bazı zorlukları olabileceği kabul edilmelidir.

Sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik ve iş doyumu algıları, meslek yaşantılarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma becerilerinde kritik bir rol oynamaktadır. Öz yeterlilik algısı, bireyin kendi yetkinliklerine olan inancını ifade ederken iş doyumu da bireyin işiyle ilgili beklentilerinin karşılanma düzeyini ifade etmektedir. Bu iki faktör, bireyin mesleki motivasyonunu, dayanıklılığını ve verimliliğini önemli ölçülerde etkilemektedir. Bu kapsamda, sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik algısının biçimlenmesinde karşılaştıkları vakalar, iş doyumu düzeyi ve mesleki yaşantılarında etkisi belirgin bir yer tutmaktadır.

Sosyal hizmet mezunlarının meslek hayatında karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden nasıl geldiklerinin anlaşılabilmesi için öz yeterlilikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin bilinmesinde fayda vardır. Ayrıca mesleki verimliliğin artırılması için de sosyal hizmet mezunlarının iş yaşamından doyum almaları için de öz yeterliklerin güçlü olması gerekmektedir. Bu nedenle yapılacak olan çalışmada sosyal hizmet mezunlarının meslek hayatlarında öz yeterlilikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenecektir.

Bu araştırmanın temel amacı, sosyal hizmet mezunlarının mesleki yaşantıları sırasında karşılaştıkları zorlukların öz yeterliliklerine ve bu zorlukların iş doyumuna yansımalarını incelemektir. Araştırma, bireylerin öz yeterlilik algısını şekillendiren faktörleri anlamaya yönelik önemli ipuçları sunarak sosyal hizmet mezunlarının iş yaşamında mesleki

verimliliklerini ve dayanıklılıklarını artıracak stratejiler geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Araştırma, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü mezunlarından oluşan bir örneklem grubuna nicel yöntemler kullanılarak uygulanmış olup katılımcılara “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” formları uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş ve meslek hayatında öz yeterlilik ve iş doyumu arasındaki ilişkiler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu bulgular, sosyal hizmet mezunlarının mesleki yaşantılarından kaynaklanan olumlu ve olumsuz etkilerin daha iyi anlaşılmasına ve bu etkilerin optimize edilmesine yönelik çözüm önerileri geliştirilmesine rehberlik edecektir.

Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi, sosyal hizmet mezunlarının iş doyum düzeyleri ile öz-yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir.

Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi ile değişkenlerle birlikte araştırılacak olan alt problemler şunlardır:

- 1.Sosyal hizmet mezunlarının, cinsiyete göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Sosyal hizmet mezunlarının, medeni durumlarına göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3 Sosyal hizmet mezunlarının, çocuk sahibi olma durumuna göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Sosyal hizmet mezunlarının, meslekte çalışma süresine göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Sosyal hizmet mezunlarının, mesleğe yönelik duygularına göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Sosyal hizmet mezunlarının, mesleklerinin sosyal hayatları üzerindeki etkisine göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 7.Sosyal hizmet mezunlarının, almış oldukları eğitimden memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

8.Sosyal hizmet mezunlarının, eğitim öğretim döneminde öğretim elemanı öğrenci ilişkilerinden memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

9.Sosyal hizmet mezunlarının, mezuniyet sonrası bölüm öğretim elemanları ile ilişkilerinden/irtibatlarından memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Denenceler

Araştırmanın alt problemlerine bağlı olarak denenceler şu şekilde belirlenmiştir:

1.Sosyal hizmet mezunlarının, cinsiyete göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. Sosyal hizmet mezunlarının, medeni durumlarına göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3 Sosyal hizmet mezunlarının, çocuk sahibi olma durumuna göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. Sosyal hizmet mezunlarının, meslekte çalışma süresine göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5. Sosyal hizmet mezunlarının, mesleğe yönelik duygularına göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

6. Sosyal hizmet mezunlarının, mesleklerinin sosyal hayatları üzerindeki etkisine göre mesleki tatmin açısından, öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

7.Sosyal hizmet mezunlarının, almış oldukları eğitimden memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

8.Sosyal Hizmet mezunlarının, eğitim öğretim döneminde öğretim elemanı öğrenci ilişkilerinden memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

9.Sosyal Hizmet mezunlarının, mezuniyet sonrası bölüm öğretim elemanları ile ilişkilerinden/irtibatlarından memnun olmaları açısından öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Sayıtlar

- 1.Araştırmanın verilerini elde etmek için üzerinde çalışılan örneklem, evreni temsil etmektedir.
- 2.Araştırmaya katılanlar ölçme araçlarını içtenlikle cevaplamışlardır.
- 3.Cevaplanan her bir madde, katılımcının duygu ve düşüncesini olduğu gibi yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu çalışma, Yalova Üniversitesi sosyal hizmet lisans ve lisansüstü mezunları ile sınırlıdır.
2. Katılımcı olarak; Yalova Üniversitesi sosyal hizmet mezunlarından seçilmiştir.
3. Araştırmada elde edilecek bulgular, çalışmaya katılanların ölçek ve ankete verdiği cevaplar ile sınırlıdır.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nden mezun bireylerin iş yaşamlarında deneyimledikleri iş doyumu düzeyleri ile öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sosyal hizmet mezunlarının meslek hayatı boyunca karşılaştıkları örgütsel, mesleki ve psikososyal etkenlerin, bireylerin mesleki tatmin düzeyleri ve kişisel yeterlilik inançları üzerindeki etkisini anlamak bu çalışmanın odak noktasıdır.

Çalışmada ayrıca, mezunların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, kurum türü vb.) ile öz-yeterlilik ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmektedir. Böylece iş doyumunu etkileyen içsel (psikolojik sağlamlık, kişisel inançlar, problem çözme becerisi vb.) ve dışsal (iş ortamı, yönetici tutumu, iş yükü, vakaların niteliği vb.) değişkenlerin öz-yeterlilik algısı ile nasıl bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilecek veriler doğrultusunda; sosyal hizmet mezunlarının mesleki doyumlarını artıracak, öz-yeterlilik algılarını destekleyecek, mesleki tükenmişliği azaltacak ve iyi oluş hallerini güçlendirecek uygulamalara ilişkin somut öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca bu çalışma, sosyal hizmet alanında yürütülecek gelecekteki araştırmalara yol gösterici bir kaynak olmayı da amaçlamaktadır.

Araştırmanın önemi

Sosyal hizmet mezunları, sahip oldukları mesleki bilgi, beceri ve deneyimleri doğrultusunda, hizmet sundukları bireylerin sosyal işlevselliklerini artırmaya yönelik çeşitli katkılar sunmaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlarda görev alan bu mezunlar, bireyin yaşamına çok

boyutlu biçimde dokunma potansiyeline sahiptir. Bu durum, sosyal hizmeti yalnızca mesleki bir uygulama alanı olmaktan çıkararak, mezunların kişisel değer yargıları, inanç sistemleri ve yaşam tarzlarıyla bütünleşen bir yaşam pratiği hâline getirmektedir. Bu bağlamda, sosyal hizmet mezunlarının mesleki sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için kişisel ve mesleki kimlikleri arasında dengeli bir uyum kurmaları gerekmektedir (Sheafor & Horejsi, 2012: 36).

Sosyal hizmet mezunları, kamu kurumları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, sağlık kuruluşları, adli birimler ve eğitim kurumları gibi çok çeşitli alanlarda görev yapmaktadır. Bu çeşitlilik, mezunların karşılaştığı iş koşullarının, yönetsel yapının, hizmet verilen vakaların zorluk düzeyinin ve maruz kalınan mesleki stresin farklılık göstermesine neden olmaktadır. Aynı zamanda, mesleki etikle ilgili yaşanan ikilemler ve çok disiplinli ekiplerle çalışmaktan kaynaklı zorluklar da iş doyumunu etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Bireysel düzeyde ise, öz yeterlilik algısı, psikolojik dayanıklılık, problem çözme becerisi ve empati kurabilme gibi kişisel özellikler, iş doyumunu üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu bağlamda, sosyal hizmet mezunlarının iş doyumunu yalnızca mesleki verimliliklerini değil, aynı zamanda genel iyi oluş hâllerini ve özel yaşamlarını da doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu düzeyi yüksek bireylerin, mesleki stresle daha etkili başa çıkabildikleri ve hizmet sundukları birey ve gruplarla daha nitelikli ilişkiler kurabildikleri bilinmektedir.

Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü mezunları örneğinde, mezunların iş doyumunu düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilecek bulgular, sosyal hizmet mezunu olup çeşitli iş kollarında çalışan bireylerin meslek içi eğitim süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına, kurumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesine ve mesleki iyi oluş hâlinin desteklenmesine katkı sunabilir. Dolayısıyla, bu çalışma sosyal hizmet mezunlarının bireysel ve mesleki güçlenmelerine yönelik politika ve uygulamalara ışık tutması bakımından literatüre özgün bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Tanımlar

Sosyal hizmet: Sosyal değişimi ve gelişimi, toplumsal bağlılığı ve insanları güçlendiren (ekonomik, politik, sosyal, eğitimsel, cinsiyet ya da ruhsal yönlerden birey ve cemiyetleri geliştiren) ve özgürleştiren uygulama bazlı meslek ve akademik disiplindir (International Federation Of Social Workers, 2014).

İş Doyumu: Çalışma hayatının bireyin içsel ve dışsal durumlardan etkilenerek olumlu veya olumsuz yönde etkilenmesi ile ortaya çıkan bireyin işi ile ilgili duygusal beklentilerini etkileyen kavram olarak ifade edilmektedir (Dikmen A. , 1995).

Öz yeterlilik: Albert Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda yer alan öz yeterlilik kavramı bireyin karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar ile bilgi ve becerisi dâhilinde planlar yapabilmesi ve müdahale edebilmesini ifade eder (Rodriguez, 2022).



2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Hizmet

2.1.1. Sosyal hizmet eğitimi ve tarihçesi

Sosyal hizmet eğitimi, toplumsal dönüşümün sağlanması, kalkınma süreçlerinin desteklenmesi, sosyal dışlanmanın önlenmesi ve bireylerin güçlendirilerek toplumsal yaşama tam katılımlarının teşvik edilmesi gibi hedeflere odaklanan uygulamalı bir meslek alanıdır. Bu doğrultuda, sosyal hizmet eğitiminin de yalnızca kuramsal bilgi aktarımını değil, aynı zamanda insan haklarını savunma becerilerini geliştiren, etkili insan ilişkileri kurma yeterliliğini artıran ve eleştirel düşünme temelli bir yaklaşımı benimseyen nitelikte olması gerekmektedir (Sehman & Yolcuoğlu, 2020, s. 13)

Sosyal hizmet, sanayileşme öncesi toplumlarda dinsel değerler, hayırseverlik ve filantropi temelli yürütülen dayanışma ve yardım faaliyetlerinin, sanayileşme ile birlikte çözülmeye başlaması sonucu, zamanla sistematikleşmiş ve önce mesleki bir boyut, ardından bilimsel bir kimlik kazanmıştır. Toplumsal değişimin yarattığı yeni sosyal sorunlar karşısında bireylerin ve toplulukların refahını artırmaya yönelik müdahaleleri kurumsallaştıran sosyal hizmet, böylece geleneksel yardım biçimlerinden farklı olarak kuramsal bilgiye dayalı, profesyonel bir alan haline gelmiştir (Zengin, 2011, s. 193).

Sosyal hizmet alanındaki mesleki faaliyetler, 19. yüzyılda toplumsal ihtiyaçların artmasıyla birlikte kurumsallaşmaya başlamıştır. Bu dönemde sosyal refah kuruluşlarının yaygınlaşması, alanda eğitimli ve uzman personel gereksinimini gündeme getirmiştir. Başlangıçta gönüllülük esasına dayalı ve hayırsever temelli yürütülen çalışmalar, zamanla örgütlü ve sistematik bir eğitime dönüşmüştür. Bu sürecin önemli bir aşaması, 1899 yılında Amsterdam'da açılan ilk sosyal hizmet okuluyla birlikte sosyal hizmet eğitiminin kurumsal bir niteliğe kavuşmasıdır. Kısa sürede benzer eğitim kurumları başta Amerika olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde de hayata geçirilmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, savaşın yol açtığı sosyal yıkım ve insan hakları temelli yaklaşımların güç kazanmasıyla, birçok ülkede sosyal hizmet eğitime yönelik yeni girişimler ortaya çıkmıştır. Bu süreçte, uluslararası örgütlerin özellikle de Birleşmiş Milletlerin desteği etkili olmuş; Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin başlatılmasında da bu desteğin belirleyici bir rol oynadığı görülmüştür (Şen & Topuz, 2024, s. 99).

Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin kurumsal temelleri, 1950'li yılların sonlarına doğru uluslararası iş birlikleri çerçevesinde atılmıştır. Bu süreç, Amerika Birleşik Devletleri'nden

gelen uzmanların, dönemin hükümet temsilcileriyle gerçekleştirdiği görüşmeler sonucunda hız kazanmış; sosyal hizmet alanında yapılacak çalışmalar için uygun görülen kurum, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı olmuştur. Böylece sosyal hizmet eğitimi ve uygulamaları bu bakanlık bünyesinde yapılandırılmıştır. Kuruluş döneminde, ülkede bu alanda akademik donanıma sahip yerli öğretim elemanlarının bulunmaması nedeniyle, mesleki derslerin yürütülmesinde çeşitli ülkelerden özellikle Hollanda, İngiltere, Pakistan ve Hindistan'dan sağlanan akademik uzmanlardan yararlanılmıştır. Temel bilim dersleri ise Ankara'daki üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri tarafından verilmiştir. Ayrıca, eğitim programlarının planlanması ve geliştirilmesinde Birleşmiş Milletler'e bağlı eğitim danışmanlarının katkılarıyla uluslararası ölçekte desteklenen bir model oluşturulmuştur (Zengin, 2011, s. 193-194).

Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin kurumsal temelleri, 1961 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde kurulan Sosyal Hizmetler Enstitüsü'ne bağlı Sosyal Hizmetler Akademisi ile atılmıştır. Bu akademi, sosyal hizmet alanında disiplinlerarası bilgiye sahip nitelikli insan gücünü yetiştirme amacıyla yapılandırılmış ilk örgün eğitim kurumu olma özelliğini taşımaktadır. Sosyal hizmet eğitiminin yükseköğretim kurumlarıyla bütünleştirilmesi yönünde bir diğer önemli adım ise 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde "Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler" adıyla açılan okul ile atılmıştır. Ancak, 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında yapılan yeniden yapılanma sürecinde bu okul 1982 yılında kapatılmıştır. Aynı yasal düzenleme doğrultusunda Sosyal Hizmetler Akademisi'nin yapısı da yeniden ele alınmış; kurumsal kimliği değiştirilerek Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı "Sosyal Hizmetler Yüksekokulu (SHYO)" adıyla üniversite bünyesine dahil edilmiştir (Şen & Topuz, 2024, s. 99).

1982 yılından itibaren yaklaşık yirmi yıl boyunca Türkiye'de sosyal hizmet lisans eğitimi yalnızca tek bir bölüm üzerinden yürütülmüş, bu alanda yeni bir bölüm açılmamıştır. Ancak 2002 yılında Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi çatısı altında Sosyal Hizmet Bölümünün kurulmasıyla birlikte sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşmasına yönelik ilk somut adım atılmıştır. Bu gelişmeyi izleyen süreçte, özellikle 2006 yılından sonra yeni bölümlerin açılması hız kazanmış ve kısa süre içerisinde sosyal hizmet eğitimi sunan kurum sayısı belirgin biçimde artmıştır. Mevcut verilere göre, 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde 75 üniversitede sosyal hizmet lisans programı bulunmaktadır. Ayrıca, 2024 yılının Şubat-Nisan ayları arasında yapılan çevrim içi taramalara dayalı verilere göre, sosyal hizmet alanında 33 yüksek lisans ve 13 doktora programı aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir (Şen & Topuz, 2024, s. 99-100).

2.1.2 Yalova üniversitesi hakkında

Yalova Üniversitesi, 2008 yılında kurulan ve Türkiye'nin gelişmekte olan üniversiteleri arasında yer alan genç bir yükseköğretim kurumudur. Kuruluşundan itibaren bölgesel kalkınmaya katkı sunma hedefiyle hareket eden üniversite, nitelikli insan kaynağı yetiştirme ve bilimsel üretimi destekleme vizyonu ile yapılandırılmıştır. Üniversite, eğitimde kaliteyi önceleyen, araştırma ve toplumsal katkı alanlarında sürekli gelişimi esas alan bir misyona sahiptir (www.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/misyon-vizyon-degerlerimiz).

Bugün Yalova Üniversitesi; mühendislikten sosyal bilimlere, sanat ve tasarımdan fen bilimlerine kadar geniş bir yelpazede eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten fakültelere ve enstitülere sahiptir. Üniversitenin özellikle sosyal hizmet, enerji sistemleri, denizcilik ve çevre bilimleri gibi alanlarda tematik uzmanlıklar geliştirmesi, bölgesel ihtiyaçlara cevap verme kapasitesini güçlendirmiştir (www.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/misyon-vizyon-degerlerimiz).

Akademik kadrosunun dinamizmi, öğrenci odaklı yaklaşımı ve ulusal/uluslararası düzeyde iş birliklerini önemsemesiyle Yalova Üniversitesi, kısa sürede önemli bir akademik merkez hâline gelmiş hem lisans hem de lisansüstü düzeyde eğitim kalitesini artırmıştır. Bu bağlamda, Sosyal Hizmet Bölümü, üniversitenin toplumsal katkı misyonunun somutlaştığı öncü akademik birimlerden biri olarak öne çıkmaktadır (www.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/misyon-vizyon-degerlerimiz).

2.1.2.1. Yalova üniversitesi sosyal hizmet bölümü hakkında

Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü, Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşma sürecinde önemli bir dönüm noktası olarak 2009 yılında kurulmuştur. İlk olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde faaliyete başlayan bölüm, 2021 yılında İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'ne bağlanarak yeniden yapılandırılmıştır. Türkiye genelinde sosyal hizmet bölümlerinin hızla yaygınlaştığı bir dönemde kurulan bu bölüm, lisans ve lisansüstü düzeydeki eğitim-öğretim faaliyetleriyle dikkat çeken bölümlerden biridir (<https://sosyalhizmet.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/tarihce>).

Bölümde hâlihazırda 5 profesör, 4 doçent, 3 doktor öğretim üyesi ve 3 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 15 akademik personel görev yapmaktadır. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının 70 olması, öğretim kadrosunun yüksek yoğunlukla çalıştığını ve öğretim yükünün oldukça ağır olduğunu göstermektedir. Bu durum, lisansüstü ağırlıklı bir eğitim vizyonu benimsemiş olan bölümün daha fazla akademik kadroya ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır (sosyalhizmet.yalova.edu.tr/tr/Personeller/Index/akademik-kadro).

Sosyal Hizmet Bölümü, dört yıllık (240 AKTS) lisans eğitiminin yanı sıra tezli ve tezsiz yüksek lisans ile doktora programlarını da kapsamaktadır. Bu yapı, bölümün yalnızca meslek elemanı yetiştirmekle kalmayıp aynı zamanda akademisyen yetiştirme işlevini de üstlendiğini göstermektedir. Özellikle sosyal hizmet alanında akademik kadro eksikliğinin yaygın olduğu Türkiye bağlamında, bu tür lisansüstü programlar kritik bir rol üstlenmektedir.

Programın misyonu, sosyal hizmet disiplini hem yerel hem de evrensel değerlerle harmanlayan, insan haklarına duyarlı ve sosyal adalet temelli bir anlayışla sürdürmektedir. Bu çerçevede, bölümün eğitim yaklaşımı, teorik bilgiyi saha uygulamalarıyla bütünleştiren, milli ve toplumsal değerlerle uyumlu genç sosyal çalışmacılar yetiştirmeye odaklanmaktadır (<https://sosyalhizmet.yalova.edu.tr/tr/Icerik/Detay/misyon-ve-vizyon-2>).

Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü bugüne kadar yaklaşık 1300 lisans, 300'e yakın yüksek lisans ve 62 doktora mezunu vermiştir. Mezunlar, “Sosyal Çalışmacı” unvanı ile başta Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere; Adalet Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, yerel yönetimler, üniversite hastaneleri, sosyal yardımlaşma vakıfları, çeşitli sivil toplum kuruluşları ve yüksek öğretim kurumlarında görev almaktadırlar.

Mezunların önemli bir bölümü ayrıca akademik kariyer yoluna yönelmiş; farklı üniversitelerde öğretim elemanı olarak görev üstlenmişlerdir. Bu durum, bölümün akademik üretim ve lisansüstü eğitim konusunda Türkiye’de öncü kurumlardan biri olma hedefiyle örtüşmektedir.

Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü, “lisansüstü eğitimde öncü ve akademisyen yetiştiren bir bölüm” olmayı uzun vadeli hedefleri arasında konumlandırmaktadır. Bu doğrultuda yakın vadede anabilim dallarının güçlendirilmesi, orta vadede ise öğretim üyesi sayısının artırılması, doktora programlarının niteliğinin yükseltilmesi ve araştırma merkezleri üzerinden alana katkı sunacak projelerin hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

Bölüm ayrıca “Sosyal Çalışmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi”, “Engelli Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi” ve “Türk Dünyası Araştırmaları Merkezi” gibi oluşumlarla sadece eğitsel değil, toplumsal anlamda da fark yaratmayı amaçlamaktadır.

2.1.3. Sosyal hizmet mesleğinin tanımı, çalışma ve uygulanma alanları

Sosyal hizmet disiplini, içinde bulunduğu toplumsal, kültürel ve politik bağlama göre değişkenlik gösterebilen, karmaşık ve zaman zaman tartışmalı bir yapıya sahiptir. Bu nedenle disiplini tek bir tanımla sınırlamak, sosyal hizmetin gerçek doğasını yansıtmakta yetersiz kalabilir (Thompson, 2014, s. 35). Sosyal hizmet; bireylerin, grupların ve toplumun refah

düzeyini artırmayı, iyilik hâlini güçlendirmeyi hedefleyen, insan haklarına dayalı ve etik ilkelere bağlı bir meslek alanı olarak tanımlanabilir.

Sosyal hizmet, tarihsel süreçte dinsel değerler, hayırseverlik ve filantropi temelli yardımlaşma faaliyetlerinden, toplumsal dönüşümle birlikte profesyonel ve bilimsel bir yapıya evrilmiştir (Zengin, 2011, s. 193). Bu dönüşüm, sanayileşme ile ortaya çıkan sosyal sorunlara sistemli ve sürdürülebilir çözümler üretme gerekliliğiyle şekillenmiştir. Bu bağlamda sosyal hizmet, geleneksel yardım biçimlerinden farklı olarak, kuramsal bilgiye dayalı, çok düzeyli müdahale kapasitesine sahip profesyonel bir uygulama alanı hâline gelmiştir.

Disiplinin uygulama alanları mikro, mezzo ve makro düzeyde sınıflandırılmaktadır (Zastrow, 2014, s. 10). Mikro düzey, birey ve aile ile doğrudan ilişki kurularak gerçekleştirilen uygulamaları kapsar. Barınma, danışmanlık, sosyal yardım ve sağlık hizmetlerine erişim gibi destekleyici müdahaleler bu kapsamdadır (Gençer, Er, Barut & Kara, 2021, s. 1128). Mezzo düzey, mahalle, okul, grup ve kurum gibi daha geniş yapılarla çalışmayı içerir; bireysel sorunların toplumsal bağlamda ele alınmasına olanak sağlar (Gençer, Er, Barut & Kara, 2021, s. 1128-1129). Makro düzey ise politika geliştirme, toplumsal savunuculuk ve sistem düzeyindeki değişimlere odaklanır. Bu üç düzey birbirini tamamlayıcı niteliktedir ve sosyal hizmet uygulamalarında çoğunlukla iç içe geçerek yürütülür (Thompson, 2014, s. 76).

Sosyal hizmet uygulamalarının etkinliği, yalnızca kuramsal bilgiye değil, aynı zamanda meslek elemanının sahip olduğu beceri ve değer temeline de bağlıdır. Zastrow (2014, s. 6-7), sosyal çalışmacının iletişim, müdahale, danışmanlık, problem çözme ve koordinasyon gibi becerilere sahip olması gerektiğini ifade eder. Thompson (2014), bu becerileri 16 başlık altında sınıflandırarak etkili mesleki müdahalede beceri temelinin bilgi temeliyle desteklenmesi gerektiğini vurgular.

Değerler, sosyal hizmet mesleğinin etik zeminini oluşturur. Zastrow (2014, s. 160), sosyal hizmet değerlerini; insan onuruna saygı, öz belirlenim hakkı, gizlilik, adalet ve insan haklarının korunması gibi ilkelerle özetlemektedir. Thompson'a (2014, s. 155) göre ise değerler, bireylerin tutum ve davranışlarını şekillendiren, karar alma süreçlerini etkileyen ve mesleki müdahalelerde yön gösterici olan güçlü toplumsal olgulardır.

Bu çok boyutlu yapı doğrultusunda, sosyal hizmet mezunları yalnızca bilgiyle değil; etik duyarlılık, eleştirel düşünme, insan hakları savunusu ve güçlü mesleki becerilerle donatılmış bireyler olarak istihdam edilmektedir. Mezunlar; kamu kurumları, yerel yönetimler, özel sektör,

sivil toplum kuruluşları ve uluslararası örgütlerde mikro, mezzo ve makro düzeylerde hizmet vermektedir (Zastrow, 2014).

Günümüzün hızla dönüşen iş piyasası, sosyal hizmet mesleğini de dönüştürmektedir. Teknolojik gelişmeler, dijitalleşme ve toplumsal beklentilerin değişimi, sosyal hizmet uzmanlarının etkileşim biçimlerini yeniden şekillendirmektedir (Akın, Ulukök & Arar, 2017, s. 114). Bu durum hem hizmet sunumunun niteliğini hem de sosyal çalışmacının iş yükünü doğrudan etkilemektedir. Sosyal hizmet uzmanları, profesyonel rollerinin yanı sıra bireysel, ailesel ve toplumsal sorumlulukları da eş zamanlı olarak yürütmektedir. Ancak bu çoklu roller, zaman zaman iş-yaşam dengesinin bozulmasına, tükenmişlik ve iş doyumu sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Akın, Ulukök & Arar, 2017, s. 116).

Mesleki yaşamı etkileyen faktörler bireysel (kişilik, psikolojik dayanıklılık), örgütsel (kurum kültürü, iş tanımı, yönetim biçimi) ve çevresel (sosyo-ekonomik yapı, toplumsal normlar) düzeyde incelenmektedir (Çeliker, 2019; Durna, 2021). Kamu kurumlarında görev yapan mezunların yüksek iş yükü, kıt kaynaklar ve bürokratik sınırlamalar nedeniyle mesleki tatmin düzeylerinin düştüğü; buna karşılık örgütsel destek ve özerklik sağlandığında iş doyumlarının arttığı belirtilmektedir (Demir, 2021).

Sosyal hizmetin kapsayıcı, etik ve değer temelli yapısı göz önünde bulundurulduğunda, mezunların yalnızca mesleki bilgiyle değil, aynı zamanda kişisel baş etme becerileri, stres yönetimi kapasitesi ve destek sistemlerine erişim düzeyi ile de donatılması gerekmektedir. Mesleki sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi, yalnızca bireysel çabalara değil, aynı zamanda örgütsel yapıların destekleyici mekanizmalar kurmasına da bağlıdır. Sonuç olarak sosyal hizmet, bireyin ve toplumun değişen ihtiyaçlarına yanıt veren, sürekli gelişen, dinamik ve çok yönlü bir meslektir.

2.1.4. Sosyal hizmet mezunu, sosyal hizmet mezunlarının çalıştığı diğer alanlar ve çalışma hayatı

Sosyal hizmet mezunları, yalnızca bir akademik programı tamamlamış bireyler değil, aynı zamanda bu programın belirlediği bilgi, beceri ve tutum çıktıları doğrultusunda mesleki yeterliliğe ulaşmış profesyonellerdir. Bu bağlamda, mezuniyet kavramı, bireyin yalnızca diploma alması değil, aynı zamanda mesleki uygulamaları etik ilke ve standartlara uygun biçimde yürütebilecek donanıma sahip olması anlamına gelir. Abay'ın sosyal hizmet alanında yürüttüğü çalışmalarda da vurgulandığı üzere, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki

uygulamalarda karşılaştıkları durumlara yönelik yaklaşımları, sahip oldukları bilgi düzeyi ve mesleki formasyonla doğrudan ilişkilidir (Apak&Abay, 2019).

Apak ve Abay'ın, sosyal hizmet mezunlarının maneviyat temelli uygulamalara yaklaşımlarının incelediği çalışmada, mezun bireylerin mesleki yeterliliklerinin yalnızca teknik bilgiyle sınırlı kalmaması gerektiği, aynı zamanda bireyin değerler sistemi, etik duyarlılığı ve kültürel yeterliliğiyle de desteklenmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre, sosyal hizmet mezunları maneviyat gibi soyut kavramlara dair bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu belirtilmiş, ancak bu alanda gelişime açık oldukları ifade edilmiştir. Bu durumda, mezuniyetin yalnızca bir son değil, aynı zamanda sürekli mesleki gelişim sürecinin başlangıcı olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal hizmet mezunları, yalnızca akademik bir süreci tamamlamış bireyler değil; aynı zamanda toplumun sosyal refahını artırma misyonunu üstlenmiş, etik ilkelere bağlı ve sürekli öğrenmeye açık profesyonellerdir. Bu profesyonellerin mesleki uygulamalarda karşılaştıkları etik, kültürel ve manevi boyutların, mezuniyet sonrası mesleki gelişimle nasıl bütünleştiğini göstermesi açısından önemli olduğu vurgulanmıştır (Apak&Abay, 2019).

Sosyal hizmet mezunları, disiplinlerarası eğitim süreçleri sayesinde hem kamusal hem de özel sektörde, geniş bir istihdam alanında görev alabilecek yeterlilikle donatılmaktadır. Sahip oldukları bilgi ve beceriler, birey ve toplumun sosyal işlevselliğini artırma yönünde çeşitli hizmet alanlarında uygulanabilir niteliktedir. Bu bağlamda, sosyal hizmet mezunlarının mesleki görevleri yalnızca klasik anlamda sosyal yardım kurumlarıyla sınırlı kalmamakta; sağlık, adalet, eğitim, yerel yönetim, sivil toplum, özel sektör ve akademik alan gibi çok çeşitli sahalarda da icra edilmektedir (Healy, 2014; Zastrow, 2014).

Kamu Kurumları ve Yerel Yönetimler: Sosyal hizmet uzmanları, başta Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere; Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı ve yerel yönetimlerde istihdam edilmektedir. Bu kurumlar aracılığıyla kadın, çocuk, yaşlı, engelli, şiddet mağduru, mülteci ve sosyal yardıma muhtaç bireyler için sosyal inceleme, vaka yönetimi ve müdahale planları gibi işlevleri yerine getirirler (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023). Yerel yönetimlerde ise sosyal hizmet uzmanları sosyal yardım birimlerinde, kadın danışma merkezlerinde ve engelli hizmet merkezlerinde aktif rol almaktadır (Karataş & Sarı, 2020).

Adalet Sistemi ve Cezaevleri: Ceza infaz kurumları, denetimli serbestlik müdürlükleri, çocuk izleme merkezleri (ÇİM) ve aile mahkemeleri, sosyal hizmet uzmanlarının görev yaptığı adli

yapılardır. Bu alanlarda suçun önlenmesi, hükümlülerin rehabilitasyonu ve sosyal uyumlarının desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir (Aydoğdu & Soydan, 2022).

Sağlık Kurumları: Devlet hastaneleri, üniversite hastaneleri, toplum ruh sağlığı merkezleri, AMATEM/ÇEMATEM birimleri ve palyatif bakım merkezlerinde görev yapan sosyal hizmet mezunları, hasta ve ailelerine yönelik psiko-sosyal destek sunmakta ve tedavi süreçlerinin sosyal boyutunu organize etmektedir. Özellikle kronik hastalıklar, terminal dönem vakaları ve organ nakli gibi hassas alanlarda sosyal hizmet uzmanlarının rolü giderek artmaktadır (Erbay, 2021; NASW, 2017).

Eğitim Kurumları: Sosyal hizmet mezunları, rehberlik ve araştırma merkezlerinde, öğrenci yurtlarında ve özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Türkiye'de henüz okul sosyal hizmeti kurumsallaşmamış olmakla birlikte, son yıllarda bu alanda pilot uygulamalar geliştirilmekte ve sosyal hizmet uzmanlarının eğitime entegre edilmesi yönünde öneriler sunulmaktadır (Yılmaz & Aydın, 2020).

Sivil Toplum Kuruluşları ve Uluslararası Alan: Göç, kadın hakları, çocuk koruma, bağımlılıkla mücadele gibi alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında sosyal hizmet uzmanları proje koordinatörü, saha sorumlusu ya da danışman rollerinde çalışmaktadır. Ayrıca, Birleşmiş Milletler (UNICEF, UNHCR), Uluslararası Göç Örgütü (IOM), Kızılay ve benzeri uluslararası kuruluşlarda da görev alabilmektedirler (IFSW, 2014).

Özel Sektör ve İnsan Kaynakları: Sosyal hizmet mezunları; özel huzurevleri, rehabilitasyon merkezleri, danışmanlık ofisleri ve insan kaynakları departmanlarında görev alabilmektedir. Özellikle kurum içi destek mekanizmalarının geliştirilmesi, kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin yürütülmesi ve çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek sunulması gibi faaliyetlerde rol üstlenmektedirler (Zengin, 2011).

Akademik ve Araştırma Alanı: Yüksek lisans ve doktora düzeyinde akademik çalışmalarına devam eden sosyal hizmet mezunları, üniversitelerde araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ya da öğretim üyesi olarak istihdam edilebilmektedir. Ayrıca çeşitli kamu ve özel sektör projelerinde araştırmacı olarak da görev alabilmektedirler (Healy, 2014).

Sosyal hizmet mezunlarının bu geniş yelpazedeki istihdam olanakları, mesleğin sosyal sorunlara bütüncül ve çok düzeyli yaklaşımından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, çalışma koşullarının zorluğu, duygusal emek yükü, sınırlı kaynaklarla hizmet üretme baskısı ve kurumsal destek mekanizmalarının yetersizliği gibi etmenler mezunların iş doyumu, mesleki tatmin ve öz yeterlilik algıları üzerinde belirleyici olmaktadır (Akın, Ulukök, & Arar, 2017).

Bu nedenle sosyal hizmet mezunlarının istihdam edildiği alanlarda hem bireysel hem kurumsal düzeyde güçlendirilmesi, mesleki sürdürülebilirlik açısından temel bir gereklilik haline gelmiştir.

2.3. İş Doyumu

2.3.1. İş doyumu kavramının tanımı

İş doyumu kavramı hakkında araştırma yapanların birçoğu, iş doyumunu yapılan işe karşı verilen duygusal tepkiler anlamlandırmışlardır. Bu duygusal tepkiler hem olumlu hem de olumsuz şekilde olabilmektedir (Dikmen A. , 1995). İş doyumu sadece duygusal bir tepki ile ilişkili değildir. Bunun yanı sıra bilişsel, inançsal ve değerlendirme özelliklerini barındıran çok yönlü bir durum söz konusudur (Işıktan, 2000, s. 39).

Bireylerin yaşamlarında iş hayatı, önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum, işin yalnızca ekonomik bir kazanç aracı olmanın ötesine geçerek, psikolojik açıdan da bireylerin yaşamlarına derin bir etki yapmasına neden olur. İş, belirli bir örgüt yapısı içinde, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen, sosyal ilişkilerle şekillenen ve ürün ya da hizmet üretimi amacı güden çabalardır. Tatmin ise, bireyin bu süreçlere verdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir. İş doyumu, kişinin yaptığı iş ve içinde bulunduğu iş ortamına ilişkin geliştirdiği olumlu tutum ve duyguların bir bütünüdür (Ersoy, 2020, s. 21).

Çalışan bireyin iş yaşamından elde ettiği doyum, çalışma hayatlarındaki memnuniyet düzeylerini, yaşama karşı genel tutumlarını, sosyal ilişkilerini, bireyin bedensel ve ruhsal sağlığını, iş hayatına karşı mutluluk düzeyini hem olumlu hem olumsuz olacak şekilde etkilemektedir (Işıktan, 2000, s. 38).

2.3.2. İş doyumunun önemi

İş doyumu, bireyin çalışma hayatında motive olmalarını sağlayan önemli bir etmendir. Bireyler çalışmalarının karşılığında beklenti içerisine girdikleri umutlara ulaştıkları zaman mesleki anlamda tatmin olurlar. Bireyin çalıştığı ortamda kendini değerli görmesi, işini anlamlı bulması, kişisel gelişim fırsatları yakalayabilmesi iş doyumu elde etmesi açısından önemlidir. Tüm bu koşullar bir araya geldiğinde, iş doyumu yüksek bireyler hem temel gereksinimlerini karşılama imkânı bulur hem de özgüvenlerini artırır. Bu durum, onların psikososyal açıdan daha iyi bir seviyeye ulaşmalarına katkı sağlar (Çavuşoğlu, 2020, s. 45).

2.3.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

Bireyin yaptığı işe yönelik mutluluk, memnuniyet ve hoşnutluk hissetmesi olarak tanımlanan iş doyumunu, bir dizi faktörden etkilenmektedir. Çalışanların maaşları, terfi olanakları, yöneticilerin tutumları ve genel çalışma şartları, işin niteliği, ekip arkadaşlarıyla ilişkileri, çalışma ortamının fiziksel ve sosyal koşulları iş doyumunu etkileyen temel unsurlardan bazılarıdır. Günün önemli bir kısmını çalışma ortamında geçiren bireyler, bu faktörlerin olumlu olması durumunda işlerinden tatmin duymaktadırlar. Aksi halde, sevmediği bir işte çalışmak zorunda kalan veya ihtiyaçlarını karşılamayan bir ortamda bulunan çalışanlar, yalnızca iş yaşamında değil iş dışındaki hayatlarında da bu durumun olumsuz etkileriyle karşılaşabilmektedirler (Çeliker, 2019, s. 54).

2.3.3.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

İş doyumunu, bireyler arasındaki farklılıklar nedeniyle çeşitlilik gösterebilir. Bu farklılıkları etkileyen unsurlar arasında yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi faktörler yer almaktadır (Durna, 2021, s. 27).

Yaş: Bireylerin içinde bulundukları dönem, onların beğenileri, tutumları ve ihtiyaçlarını etkileyen önemli bir faktördür. Genç yaşlarda insanlar genellikle daha enerjik, risk almaya açık ve başarı odaklı olsalar da, deneyimsizlik nedeniyle bazen idealist bir bakış açısına sahip olurlar. Zamanla yaşın ilerlemesi ve edinilen deneyimlerle birlikte, daha olgunlaşmış duygular ve gerçekçi beklentiler ortaya çıkar. Bu süreç, bireylerin işe bakışını olumlu ya da olumsuz yönde değiştirebilir. Yaş, iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda sıkça ele alınan ve en çok incelenen demografik faktörlerden biridir (Durna, 2021, s. 27).

Yaşın iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genç yaşlarda iş hayatına atılan bireylerin iş doyumunu genellikle yüksektir, ancak 30 yaşlarına doğru bu düzeyde bir azalma görülebilir. 30 yaş sonrasında ise iş doyumunu yeniden artma eğilimindedir. Özellikle iş deneyimi sınırlı olan ve kariyerine yeni başlayan bireylerin beklentileri, bazen gerçekçi olmayabilir. Bu durum, kişinin hayal gücü, medya tarafından yaratılan yanlış algılar, eğitim kurumlarının aşırı iyimser tanıtımları ve işe alım sürecindeki yöneticilerin yanıltıcı bilgiler vermesi gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Ersoy, 2020, s. 25).

Cinsiyet: Cinsiyetin iş doyumunu üzerinde farklı etkiler yaratabileceği söylenebilir. Kadınların iş doyumunun daha yüksek olduğu durumlar olduğu gibi, erkeklerin iş doyumunun daha fazla olduğu örnekler de bulunmaktadır. Aynı cinsiyetten bireylerin bir arada çalıştığı ortamlarda,

her iki cinsiyetin de iş doyumu düzeylerinin artabileceği gözlemlenmiştir. Ayrıca, kadınların genellikle erkeklere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, bunun nedeni olarak ise kadınların işten bekledikleri taleplerin erkeklerden daha düşük olması gösterilmektedir (Demiray, 2018, s. 32).

Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisi farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bazı durumlarda kadınların erkeklere göre daha zor koşullarda çalıştığı ve bu yüzden iş doyumlarının daha düşük olduğu belirtilirken, diğer durumlarda ise kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Kadınlar ve erkekler, iş yaşamlarında farklı unsurlara değer vermektedir; erkekler güvenlik, kariyer fırsatları, maaş, iş saatleri ve işletmenin prestiji gibi faktörleri ön planda tutarken, kadınlar işin sosyal boyutlarına, iş arkadaşlıklarına ve iş ortamındaki ilişkilere daha fazla önem vermektedir (Ersoy, 2020, s. 25).

Medeni Durum: Medeni durumun iş doyumu üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar, bekar bireylerin iş doyumunun evlilikle birlikte genellikle daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, evli kişilerin ailevi sorumlulukları nedeniyle işlerine daha fazla sahip çıkmaları ve yaptıkları işin önemini daha derin bir şekilde kavramalarından kaynaklanmaktadır. Evli bireyler, bu sorumluluklar doğrultusunda işlerinde daha fazla bağlılık ve tatmin duygusu yaşayabilirler. (Ersoy, 2020, s. 25).

Medeni duruma göre, evli çalışanların bekar çalışanlara oranla daha yüksek iş doyumu yaşadıkları söylenebilir. Evli bireyler, yerleşik bir hayat düzenine sahip oldukları için iş değiştirme konusunda daha sınırlı seçeneklere sahip olabilirler. Bu durum, çalışanların mevcut işlerinde başarılı olma zorunluluğunu artırır ve iş değiştirme riski düşük olduğunda, olumsuzlukları kabul ederek işlerine bağlılıkları artar. Sonuç olarak, bu durum, çalışanların işlerine duydukları memnuniyeti, bir anlamda mecburi bir kabul olarak yaşamalarına neden olabilir. Bu tür bir memnuniyet, “zorunlu iş doyumu” olarak adlandırılabilir (Çeliker, 2019, s. 69).

Kişilik Özellikleri: Her bireyin hayattan ve meslekten beklentileri kişilik özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. İnsanların hedefleri ve mesleklerinde ulaşmayı arzuladıkları noktalar, genellikle kişisel eğilimleri ve içsel motivasyonları ile şekillenir. Kişinin iş tatmini ise bu hedeflere olan yakınlık düzeyiyle doğrudan ilişkilidir. Kişilik özellikleri, iş doyumunun en önemli belirleyicilerindendir. Örneğin, özgüveni yüksek ve öz benlik farkındalığı gelişmiş bireyler, iş yaşamında genellikle daha fazla tatmin duyarlar. Bu kişiler, başarı odaklıdır, zorluklarla mücadele etmekten keyif alır ve sorumluluk üstlenmekten çekinmezler. Ayrıca, adalet duyguları güçlüdür ve adil terfi imkanlarını savunma eğilimindedirler. Eleştirilere karşı

dayanıklılık, çatışma durumlarında sakin kalabilme ve kaygıyı yönetebilme gibi özellikler de onların işteki memnuniyetini artırır. Buna karşın, daha az özgüvenli veya içsel motivasyonu düşük bireyler, eleştiriye karşı daha hassas olabilir, çatışmalardan kaçınma eğilimi gösterebilir ve uyum sağlamak için daha fazla çaba harcayabilir. Bu durum, iş doyumunu açısından daha kırılgan bir yapı ortaya koyabilir. Kısacası, bireyin kişilik özellikleri, iş tatmini üzerinde belirleyici bir role sahiptir ve bu özellikler, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve memnuniyet düzeylerini şekillendirir (Durna, 2021, s. 28).

Çalışanların bireysel farklılıkları, iş doyumuna ulaşma yollarını da çeşitlendirmektedir. İçe dönük bir çalışan, sakin ve az insanın bulunduğu bir ortamda daha rahat hissederken, dışa dönük bir çalışan ise kalabalık ve hareketli bir iş ortamında daha fazla tatmin sağlayabilir. İşine yönelik memnuniyet duymayan bir çalışan, görevlerini önemsemeyerek yerine getirdiğinde, bu durum bilişsel bir uyumsuzluk olduğunu göstermektedir. İş doyumunu, çalışanın ihtiyaçlarının türüne, işten beklentilerine ve işi değerlendirme yeterliliğine göre şekillenmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu düzeyi bireyler arasında farklılık göstermektedir. Kendine güvenen ve öz benlik farkındalığını gerçekleştirmiş bireyler, işlerinden daha fazla doyum elde etme eğilimindedir. Bu özelliklere sahip çalışanlar, başarıya daha fazla odaklanan, sorumluluk almaktan çekinmeyen, adil terfi olanaklarını önemseyen, övgü ve onay ihtiyacı düşük, eleştirilerden daha az etkilenen, çatışma durumlarında daha az kaygı duyan ve uyum mekanizmalarını daha az kullanan kişiler olarak öne çıkmaktadır (Demiray, 2018, s. 35).

Eğitim Durumu: Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki hem olumlu hem de olumsuz yönlerde kendini gösterebilir. Eğitim seviyesinin yükselmesine rağmen birey, iş hayatında bu birikimin karşılığını alamadığını düşündüğünde iş tatmini azalabilir. Buna karşın, artan eğitim seviyesi ve yetenekler, çalışanın pozisyon, maaş, yetki ve sorumluluklarında olumlu değişimlere yol açtığında, iş doyumunun artması olasıdır. Aynı zamanda, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin stresle başa çıkma konusunda daha bilinçli yöntemler geliştirdiği ve bu sayede stresin olumsuz etkilerinden daha çabuk kurtulduğu düşünülmektedir. Eğitim, yalnızca bireyin mesleki becerilerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda problem çözme ve kriz yönetiminde etkili stratejiler kullanmasına da katkı sağlar. Bu durum, iş doyumunun yükselmesine ve bireyin çalışma hayatında daha tatmin edici bir deneyim yaşamasına olanak tanır (Demir, 2021, s. 18).

Eğitim düzeyi, bireyin iş yaşamında memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Genel olarak, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun da artacağı düşünülmektedir. Yüksek eğitim, bireylere daha iyi çalışma koşulları, daha fazla iş fırsatı ve yüksek gelir elde etme

olanakları sunar. Aynı zamanda, çalışanların kendilerini geliştirme ve yenileme kapasitelerini artırarak özgüvenlerini ve üretkenliklerini destekler. Eğitim, bireyin hem mesleki bilgi ve becerilerini zenginleştirir hem de iş yaşamındaki potansiyelini en üst düzeye çıkarmasına olanak tanır. Ancak, bu varsayım her zaman gerçek hayatta aynı şekilde yansımayabilir. Yüksek eğitim düzeyi, bireylerin işlerinden beklentilerini de yükseltir. Beklentilerin karşılanmadığı durumlarda, bireyler işlerinden tatmin olmak yerine hayal kırıklığı yaşayabilir ve bu da iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Özellikle, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, daha az nitelik gerektiren ya da maddi ve manevi beklentilerini karşılamayan işlerde çalışması, onların mutsuz ve tatminsiz bir tutum sergilemesine yol açabilir. Sonuç olarak, eğitimin iş doyumunu üzerindeki etkisi, bireyin sahip olduğu eğitimin iş yaşamındaki beklentilerle ne ölçüde örtüştüğüne bağlıdır (Sonbahar, 2019, s. 10).

Statü: Statü, bireylerin iş doyumunu etkileyen önemli bir özelliktir. Araştırmalar, organizasyon içinde yüksek statüye sahip çalışanların genellikle daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle yönetici pozisyonundaki kişilerin iş doyumunu, alt düzey çalışanlara göre daha yüksek olma eğilimindedir. Yüksek statü, çalışanların beklentilerini tatmin etmelerine olanak sağlar. Sorumluluklarının ve başkaları üzerindeki kontrolünün artması, bu kişilerin işlerinden daha fazla memnun olmalarına yol açar ve bu da iş doyumlarını artırır. Kariyerlerinde ilerlemek isteyen bireyler, gelişim fırsatları sunan pozisyonlarda daha yüksek iş tatmini yaşayabilirler. Üst düzey yönetim kadrolarında yer alan ve kendini geliştiren profesyoneller, kariyer ilerlemelerini kendi kontrolünde tutarak iş doyumlarını arttırabilirler (Ersoy, 2020, s. 27).

Statü, yöneticilerin iş yerindeki iletişim becerilerini ve problem çözme yeteneklerini önemli ölçüde etkileyebilir. Yönetici pozisyonundaki bireylerin statüleri, onları genellikle daha fazla sorumluluk ve karar alma yetkisine sahip kılar, bu da iletişim becerilerinin ve sorun çözme stratejilerinin etkinliğini artırır. Yüksek statüye sahip yöneticiler, iş yerindeki sorunları çözebilmek için daha fazla fırsat ve kaynak elde ederler. Ayrıca, kişiler arası iletişim becerileri güçlü olan yöneticilerin, etkili geri bildirim verme ve problem çözme stratejileri geliştirme konusunda daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, statü, yöneticilerin liderlik becerilerinin gelişmesine ve organizasyonel başarıya katkı sağlamalarına olanak tanır (Demir, 2021, s. 13).

Hizmet Süresi / Kıdem: İş doyumunu etkileyen önemli bir faktör de kıdemdir. Çalışma süresinin uzaması hem mesleki hem de kurumsal düzeyde iş doyumunu artıran bir etken olarak öne çıkmaktadır. İlk olarak, kıdem arttıkça çalışanlar işlerini daha iyi anlar, tecrübe kazandıkça

başarı hissi güçlenir ve bu da genel tatmini artırır. Ayrıca, uzun süreli çalışanlar, kurumun ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılamaya başlar, böylece organizasyon içinde daha önemli bir rol üstlenirler. Çalışanlar, zamanla kurumlarıyla daha fazla bütünleşir ve bu da aidiyet duygularını güçlendirir. Kıdem arttıkça, kurumlardan sunulan fırsatlar ve olanaklar da genişler. Kıdemli çalışanlar, iş değiştirme durumunda daha fazla deneyime sahip olduklarından, yeni iş fırsatlarına daha kolay ulaşabilirler, bu da kariyerlerinde daha fazla seçenek ve iş doyumu sağlar (Ersoy, 2020, s. 26).

Farklı bir bakış açısına göre de iş hayatına yeni başlayan bireylerin iş doyumunun genellikle daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu dönemde, iş hayatı onlara heyecan verici ve yeni deneyimler sunar, bu da işleriyle ilgili duydukları ilgiyi artırır. İlk yıllarda işten aldıkları tatmin seviyesi yüksektir çünkü işler hem ilgi çekici hem de keşfetmeye değer görülmektedir. Ancak, zamanla çalışanların kariyerlerinde belirgin bir ilerleme ve gelişme kaydedemedikleri takdirde, iş doyumu da azalır. Bu, başlangıçtaki yenilik ve heyecanın yerini daha monoton bir süreç almasıyla ilişkilidir (Sonbahar, 2019, s. 11).

Değer Yargıları, İnançlar ve Beklentiler: Çalışanların değer yargıları, inançları ve beklentileri iş doyumunda önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerin sahip oldukları değerler, iş yaşamlarında daha anlamlı bir deneyim yaşamalarına katkı sağlar. Özellikle benzer değerlere sahip çalışanlar arasında daha kolay bir iletişim kurulur, bu da çatışmaları ve rol belirsizliklerini azaltır. İş doyumunu, çalışanın işinden beklentileri ile elde ettiği sonuçlar arasındaki farkı değerlendirmesiyle şekillenir. Kişinin işine dair beklentileri hem kişisel inançları hem de toplumsal değerlerle örtüşüyorsa, bu durum iş tatminini artırabilir. Gelişim ve başarıya odaklanmış çalışanlar, sürekli yeni hedefler belirleyerek işlerinden keyif alır ve bu süreç, iş doyumunu artıran bir fırsata dönüşür (Demiray, 2018, s. 35).

Bireylerin değerleri, çalışma ortamlarındaki tutum ve davranışlarını etkileyerek, aralarındaki ilişkiler üzerinde önemli bir rol oynar. Ortak değerlere sahip çalışanlar, daha uyumlu ilişkiler kurar ve bu da iş doyumunu artırır. İyi ilişkiler, çatışmaları azaltarak, çalışanların işe daha bağlı hale gelmesini sağlar. (Nazlıgöl, 2022, s. 14).

Sosyo-kültürel Çevre: Sosyo-kültürel çevre de bireylerin iş hayatındaki tutumlarını şekillendirebilir. Araştırmalar, kentlerde yaşayan bireylerin genellikle daha az çaba gerektiren işleri tercih ettiğini, kırsal alanlarda ise daha zorlu işlerin tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar, çevresel faktörlerin iş doyumunu üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ve bireylerin iş seçimleriyle ilişkisini gösterir. Kentlerde yaşayan bireyler, genellikle daha rahat ve stresiz işler tercih ettikleri için iş doyumunu bu tür işlerde daha yüksek yaşayabilirken, kırsal kesimde

Çalışanlar daha fiziksel ve zorlu işler tercih ettikleri için işlerinden daha fazla tatmin olabilirler (Nazlıgöl, 2022, s. 14).

İş doyumu, bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından büyük ölçüde şekillenir. Bir kişinin büyüdüğü ve çalıştığı sosyo-kültürel ortam, iş tercihlerini ve bu tercihlere bağlı olarak iş tatminini doğrudan etkiler. Şehirlerde yaşayan bireyler, genellikle daha az fiziksel çaba gerektiren ve daha rahat işlerde çalışırken, kırsal kesimlerdeki bireyler genellikle daha zorlu ve emek yoğun işler tercih etmektedir. Toplumun işlere verdiği değer, ekonomik ve kültürel faktörlere bağlı olarak zaman içinde değişebilir ve bu değişim, bireylerin işlerinden beklentilerini ve iş tatminini etkileyebilir. Bir çalışan, çevresindeki toplumsal normlarla uyumlu bir işte çalıştığında daha yüksek iş doyumu yaşarken, toplumun beklentilerine uymayan bir işte çalışması, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir (Demiray, 2018, s. 36).

Bilgi, Beceri ve Yetenek: Bir işin çalışanlar üzerinde yaratacağı doyum, o işin ne kadar çeşitlilik ve beceri gerektirdiğiyle doğrudan ilişkilidir. Tekrarlayan, uzmanlık gerektirmeyen ve kolayca öğrenilebilen işler, genellikle çalışanların potansiyellerini tam anlamıyla kullanmalarına olanak tanımadığı için iş doyumsuzluğuna yol açabilir. Bu tür işler, bireylerin yeteneklerini geliştirebilecekleri fırsatlar sunmaz ve çoğu zaman sıkıcı hale gelir. Ancak, çalışanların kendi becerilerini geliştirebileceği, yeni sorumluluklar alabileceği ve sürekli bir öğrenme sürecine dahil olabileceği işler, tatmin edici bir deneyim sağlar. Çalışan, yaptığı işin kendisini daha fazla zorlamasına, yeni beceriler kazanmasına ve kendi sınırlarını aşmasına fırsat verildiğinde, işine karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu da artar. Bu da iş doyumunun artmasına yol açar. Kısacası, bir işin ne kadar yenilikçi ve beceri gerektiren bir yapıya sahip olduğu, o işten alınan tatminin temel belirleyicilerindendir (Demiray, 2018, s. 36).

2.3.3.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

Bir kurumda çalışan bireyin iş doyumu veya iş doyumsuzluğu, örgütü oluşturan birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler aşağıda sırayla tanımlanmıştır.

İşin Niteliği, İş Yüğü: İş doyumu üzerinde etkili olan en önemli örgütsel unsurlardan biri, işin niteliğidir. İşin niteliği, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimi etkin bir biçimde kullanabilmesini ifade ederken, aynı zamanda işin anlamlılık ve tatmin duygusu yaratma potansiyelini de barındırır. Çeşitlilik, yaratıcılığı teşvik eden yapısı, yeni bilgiler öğrenme fırsatları sunması, zorluk seviyesi, sorumluluk gerektirmesi, bağımsızlık sağlaması, karmaşıklık düzeyi, zevk vermesi ve başarı hissi uyandırması, işin birey üzerindeki olumlu etkilerini artıran temel niteliklerdir (Ersoy, 2020, s. 28).

Buna karşılık, monoton bir iş ortamı, düşük sorumluluk düzeyi, sınırlı beceri gereksinimi ve eğitim olanaklarının eksikliği gibi faktörler, çalışanların iş doyumunu ciddi şekilde zedeleyebilmektedir. Özellikle mavi yakalı çalışanlar arasında monotonluk ve düşük bilgi-beceri gerektiren işler, iş tatminini azaltarak depresyon, tükenmişlik, umutsuzluk, dikkat dağınıklığı ve yalnızlık gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Ersoy, 2020, s. 28).

Bununla birlikte, bir bireyin yaptığı işi sevmesi, işine anlam katabilmesi, iş süreçlerine aktif olarak dahil olması ve sahip olduğu bilgi ile becerileri işine entegre edebilmesi, yoğun iş yüküne rağmen tatmin duygusunu pekiştiren en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Böylesi bir iş ortamında, çalışanlar işlerini büyük bir keyif ve heyecanla icra ederek yüksek düzeyde bir iş doyumuna ulaşacaklardır (Ersoy, 2020, s. 28).

İşin niteliği, çalışanların iş tatminini etkileyen temel unsurlardan biridir. İşin anlamlılığı, zorluk seviyesi, yapısal özellikleri, sağladığı sorumluluklar, güvenlik ve güvencesi gibi nitelikler, çalışanların işlerine yönelik algılarını ve memnuniyet düzeylerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Demir, 2021, s. 20).

Ücret: Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamada en önemli kaynaktır ve iş tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, yaşamlarını sürdürebilmek ve çeşitli gereksinimlerini karşılayabilmek için aldıkları ücreti kullanırlar; yiyecek, barınma ve diğer temel ihtiyaçların yanı sıra sağlık, ulaşım gibi hizmetler de bu ücretle karşılanmaktadır. Bu bağlamda, ücret yönetiminin temel amacı, çalışanların ekonomik gereksinimlerini karşılayacak bir ücret düzeyi sağlamak olarak tanımlanabilir. Ücret, iş tatmini üzerinde en belirleyici faktörlerden biridir. Düşük ücret, çalışanların işlerini terk etmelerinin önemli nedenlerinden biri olabilir. Ancak iş tatmini ile ücret arasında her zaman net bir ilişki bulunmamaktadır. Mevcut işlerinde mutlu olan çalışanlar, genellikle daha düşük ücretleri kabul etmeye daha yatkındır. İyi bir iş ortamına sahip olanlar, daha yüksek ücret teklif edilse dahi işlerini bırakmak istemeyebilirler (Durna, 2021, s. 29).

Ücret, bireyler için yalnızca bir geçim kaynağı değil, aynı zamanda iş tatminini belirleyen önemli bir unsurdur. İnsanların temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için yeterli bir gelire sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, ücretin çalışan memnuniyeti üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ve bu faktörün çoğu zaman öncelikli bir konumda yer aldığını göstermektedir. Günümüzde birçok çalışan, emeğinin karşılığını alamadığına inanmakta ve bu durum, mevcut ücretlerin arttırılmasına yönelik beklentileri yükseltmektedir. Bireylerin daha yüksek bir yaşam kalitesine ulaşma isteği ve toplumda saygın bir yer edinme arzusu, ücretin önemini daha da pekiştirmektedir. Bu hedeflere ulaşılabilmesi

için bireyin kazandığı ücretin hem yeterli hem de adil olması gerekmektedir. Çalışanların, kurumlarının ücretlendirme politikasını adil ve şeffaf bulması, iş tatmini açısından son derece kritiktir. Ücret, bireyin işiyle bağlantılı çabalarını, yetkinliklerini ve toplumun ekonomik koşullarını göz önünde bulundurarak adil bir şekilde belirlendiğinde, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmakta ve çalışanların bağlılığını arttırmaktadır (Ersoy, 2020, s. 28).

Ödüllendirme: Çalışanlar, daha yüksek performans gösterdiklerinde başarılarının ödüllendirilmesini beklerler. Ödüllendirme, çalışanları motive etmek ve sürekli yüksek performans sergilemelerini teşvik etmek için etkili bir araçtır. Başarıya dayalı ödüller, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırır ve kuruluşun başarısına katkı sağlayanlara özel takdirler sunar. Ödüller, çalışanların istenilen davranışları sergilemesi için güçlü bir teşviktir. Adil ve hakkaniyetli bir ödüllendirme politikası, yalnızca ödüllendirilen çalışanı değil, diğer çalışanları da motive eder ve tüm organizasyonun performansını artırır. Ödüllerin törenle takdim edilmesi, başarıyı onurlandırır ve çalışma ortamını güçlendirir. Ancak ödüller, yalnızca yüksek performans gösterenleri daha fazla çalışmaya zorlamak amacıyla verilmemelidir. Ödüller, çalışanları daha iyiye ulaşmaları için motive etmeli ve organizasyonun genel başarısına katkı sağlamalıdır (Çeliker, 2019, s. 39).

Sistemli, güvenilir ve adil bir ödüllendirme sistemi, çalışanların iş tatminini önemli ölçüde artırabilir. Çalışanlar, çabalarının karşılığını aldıklarını hissettiklerinde hem maddi hem de manevi açıdan daha fazla tatmin olurlar. Bu ödüller, yalnızca finansal kazançla sınırlı kalmaz; takdir edilme, daha iyi çalışma koşulları, ekstra izinler veya farklı avantajlar gibi psikolojik ödülleri de içerebilir. Çalışanların bu tür ödüllerle motive edilmeleri, onların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir ve genel iş doyumunu artırır. Bir ödüllendirme sisteminin etkili olabilmesi için, çalışanların bu sistemin adil ve şeffaf olduğunu düşünmeleri gereklidir. Adil bir ödül sistemi, her çalışanın performansına uygun şekilde ödüllendirilmesini sağlar ve çalışanlar arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırır. Bu adalet duygusu, çalışanların motivasyonunu artırırken, iş yerinde pozitif bir atmosferin oluşmasına katkı sağlar. Öte yandan, ödüllerin yanlış bir şekilde dağıtılması, çalışanlarda haksızlık ve memnuniyetsizlik duyguları yaratabilir, bu da genel iş tatminsizliğine yol açabilir. Çalışanların tatmin düzeyini artıran bir diğer önemli faktör, ödüllerin sistemli bir şekilde ve düzenli aralıklarla verilmesidir. Belirli aralıklarla yapılan ödüllendirme, çalışanların çabalarını tanıdığını ve takdir edildiğini hissetmelerini sağlar. Bu tür ödüllendirme, çalışanların daha fazla çaba sarf etmelerini ve işlerine daha fazla odaklanmalarını teşvik eder. Ayrıca ödüllerin sürekli olarak çalışanların

abalarına dayalı olması, onların işlerine olan bağılılıklarını pekiştirir ve örgütsel başarıya katkı sağlar (Demiray, 2018, s. 41).

Görevde Yükselme Olanğı: Yükselme, bir çalışanın statü, sorumluluk ve maaş açısından daha üst bir pozisyona getirilmesidir. Bu süreç, tüm çalışanlar için eşit fırsatlar sunmalı ve objektif ölçütlere dayandırılmalıdır. Yükselme yalnızca en nitelikli çalışanlar için olmalı ve adil bir şekilde yapılmalıdır. Kurumsal yapılarda, liyakat esasına dayalı bir yükselme sistemi uygulanmalı ve kayırmacılığa karşı durulmalıdır. Terfi süreçleri şeffaf ve rekabetçi olmalıdır. Böylece performansa dayalı yükselmeler yaşanacak ve bu durum örgütsel verimliliği arttıracaktır. Performansa göre terfi etmek çalışanların işlerine olan bağılılıklarını ve verimliliklerini artırırken aynı zamanda memnuniyetlerini de sağlamaktadır. Objektif kurallara dayanan bir terfi sistemi, çalışanları daha yüksek hedeflere yönlendirmekte ve organizasyonun başarısını pekiştirmektedir (eliker, 2019, s.37).

Çalışanların iş tatmin düzeyi, belirli bir başarıya ulaşma ve yükselme fırsatına sahip oldukları ölçüde artmaktadır. Ancak bu yükselme kavramı her birey için farklı anlamlar taşımaktadır. Bazı alışanlar için yükselme, daha yüksek maaş ve sosyal prestij anlamına gelirken diğerkleri için kariyer gelişimi, beceri kazanımı ve kişisel başarıya ulaşma şansı demektir. Bu farklı bakış açıları, her bireyin yükselme sürecine nasıl yaklaşacağını ve bu süreçten ne derece tatmin olacağını etkilemektedir. Bir alışma ortamında yükselme fırsatlarının açık ve adil bir şekilde sunulması, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olabilir. Bununla birlikte gerekli bilgi, deneyim ve yeteneklere sahip olmayan kişilerin yükseltilmesi, organizasyonda huzursuzluk yaratabilir ve çalışanların motivasyonunu düşürebilir. Bu durum işyerindeki adalet duygusunu zedeler ve performansı olumsuz etkileyebilir. Çalışma ortamları, çalışanlarına yükselme olanakları sağlayarak onların daha yüksek bir verimlilikle çalışmalarını teşvik edebilir. Yükselme fırsatları, çalışanların kendilerine hedefler koymasını ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmelerini sağlar. Ancak yükselme imkânı bulunmayan bir ortamda çalışanlar, yılgınlık, monotonluk ve tatminsizlik hissiyatına kapılabilirler. Bu da işyerinden ayrılma düşüncelerini artırabilmekte ve genel iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir (Durna, 2021, s. 30).

Aidiyet: İş doyumu, çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına ilişkin duydukları memnuniyetin bir yansımasıdır ve bu memnuniyetin en önemli etkenlerinden biri, çalışanların kurumlarına duyduğu aidiyet duygusudur. Çalışanlar yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda kendilerini bulundukları örgütün bir parçası olarak hissederek örgütün başarısına katkı sağlamak için çaba gösterirler. Kurumsal aidiyet, bireylerin iş yerlerine olan

bağlılıklarının artmasına, işlerini daha anlamlı ve tatmin edici hale getirmelerine olanak tanır. Çalışanların aidiyet duygusu geliştirdikçe, iş doyumları da artar. Kendilerini değersiz veya dışlanmış hisseden bireyler, işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilir, dolayısıyla iş tatmin düzeyleri de düşer. Ancak güçlü bir kurumsal aidiyet duygusu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak işten aldıkları doyumun da artmasını sağlar. Çalışanların kurumlarına duyduğu bağlılık, sadece onların iş performanslarını değil aynı zamanda iş yerindeki motivasyonlarını ve genel iş doyumlarını da doğrudan etkiler. Bu bağlılık, çalışanların kendi potansiyellerini en iyi şekilde kullanmalarını teşvik eder, böylece daha yüksek performans gösterirler ve işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Örgütler, çalışanlarına kurumsal aidiyet hissi aşılayarak onlara yalnızca çalışma ortamında bir aidiyet duygusu sunmakla kalmaz, aynı zamanda iş tatminlerini de artırır. Sonuç olarak, aidiyet duygusunun güçlü olduğu bir iş yerinde, çalışanların hem bireysel başarıları artmakta hem de örgütün genel performansı daha yüksek olmaktadır (Öztop, 2014, 304).

Stres: Stres, çalışma yaşamında bireylerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. İş yerinde yaşanan stres, çalışanların işlerinden tatmin olma düzeylerini düşürerek hem bireysel hem de örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Gerçekçilikten uzak hedefler, adaletsiz sorumluluk paylaşımı ve çalışanlardan beklenen yüksek performans talepleri, stresin başlıca kaynakları olarak iş doyumunu baskılamaktadır (Çeliker, 2019, s.50).

İş doyumunu, bireylerin yaptıkları işten memnuniyet duymaları ve işlerine anlam katmaları ile doğrudan ilişkilidir. Ancak stres, bu tatmin düzeyini olumsuz etkileyerek bireylerin işlerini yalnızca yerine getirilmesi gereken bir zorunluluk olarak görmelerine neden olmaktadır. Özellikle rekabetin yoğun olduğu, sürekli değişim ve yüksek beklentilerin hâkim olduğu iş ortamlarında, çalışanların stres düzeyleri artmakta ve bu durum iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır (Çeliker, 2019, s.50).

Stresin, çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisi çok yönlüdür. Bireysel düzeyde stres, çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklar, psikosomatik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Bu durum, iş doyumunu azaltarak bireylerin işlerine olan bağlılıklarını zayıflatır. Örgütsel düzeyde ise stres, düşük performans, devamsızlık ve yüksek iş gücü devri gibi sorunlara yol açarak örgütün genel verimliliğini olumsuz etkiler (Çeliker, 2019, s.50).

Stresin iş doyumuna olan bu olumsuz etkilerini en aza indirmek için örgütlerin, çalışanlara destekleyici bir iş ortamı sunması büyük önem taşımaktadır. Gerçekçi hedeflerin belirlenmesi, adil sorumluluk paylaşımı ve çalışanların ihtiyaçlarına duyarlılık gösterilmesi hem stresi

azaltacak hem de iş doyumunu artıracaktır. Sonuç olarak, stresin etkili bir şekilde yönetildiği ve iş doyumunun önceliklendirildiği bir iş ortamı, çalışanların hem bireysel tatminlerini hem de örgütsel başarılarını sürdürülebilir kılacaktır (Çeliker, 2019, s.50).

Çalışma Ortamı ve Koşulları: İş doyumunun sürdürülebilir bir şekilde sağlanabilmesi, çalışma ortamının ve koşullarının çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesiyle mümkün olmaktadır. Çalışma ortamının güvenli, sağlıklı ve konforlu bir yapıya sahip olması, çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri ve işlerine olan bağlılıklarının artması açısından kritik bir öneme sahiptir. Özellikle fiziksel güvenliğin sağlanması, ergonomik tasarımların uygulanması ve çalışanların sağlıklarını koruyacak önlemlerin alınması, bireylerin iş yaşamında kendilerini güvende ve değerli hissetmelerine katkıda bulunur. Bununla birlikte konforlu bir iş ortamı, bireylerin günlük iş stresini azaltarak motivasyonlarını ve üretkenliklerini artırmada önemli bir rol oynar (Ersoy, 2020, s. 29).

Kurum İçi İlişkiler ve İletişim (Çalışma Arkadaşları): Bir çalışanın iş doyumunu, çalışma arkadaşlarıyla kurduğu ilişkiler ve grubun bir parçası olma duygusuyla doğrudan ilişkilidir. Çalışma arkadaşları, çalışanların iş yerindeki günlük etkileşimde bulunduğu, benzer görevleri paylaştığı ve genellikle ortak eğitim geçmişine sahip olduğu kişilerdir. Özellikle yeni bir işe başlayan birey için çalışma arkadaşları, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yeni başlayan bir çalışanın iş yerindeki deneyimi sınırlıdır ve ne yapılması gerektiğine dair belirsizlikler söz konusu olabilir. Bu noktada, çalışma arkadaşlarının sağladığı rehberlik ve desteğin, çalışanın iş doyumunu arttırmada önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Durna, 2021, s. 30).

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan sağlam ilişkiler, çalışanların işlerine uyum sağlamalarına ve kendilerini iş yerinde daha rahat hissetmelerine olanak tanır. Bu sosyal bağlar, iş yerindeki aidiyet duygusunu güçlendirir ve çalışanların kendilerini değerli ve kabul edilmiş hissetmelerine yardımcı olur. Ayrıca, iş arkadaşlarının desteği ve iş birliği, bireylerin işteki zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır ve genel iş doyumunu artırır. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan biri, onların çalışma arkadaşlarıyla kurduğu sağlıklı ve destekleyici ilişkiler ve grup içindeki uyumdur (Durna, 2021, s. 30).

Yönetim Tarzı: Çalışanların iş doyumunu, büyük ölçüde yönetim tarzı ve yöneticilerle kurulan ilişkilerle şekillenir. Çalışanlara adil, güvenilir ve şeffaf bir yaklaşım benimseyen yönetim tarzları, iş doyumunu artıran önemli faktörlerdir. Bu tür bir yönetim anlayışı, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli hissetmelerini sağlarken aynı zamanda işlerine olan bağlılıklarını da

güçlendirir. Araştırmalar, insancıl yönetici tarzının, daha çok performans odaklı yönetici tarzlarına göre çalışanlar üzerinde daha olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. İnsancıl yöneticiler, çalışanlarıyla güvene dayalı, samimi ve empatik ilişkiler kurar; onların kişisel sorunlarına duyarlıdır. Buna karşın iş odaklı yöneticiler genellikle ücret, terfi ve benzeri somut ödüller üzerinde durur, bu da çalışanların iş yerindeki tatminlerini sınırlı bir şekilde etkileyebilir (Sonbahar, 2019, s. 13).

Örgütlerde zaman zaman memnuniyetsizlik ve sorunlar yaşanabilir. Hangi yönetim tarzı benimsenirse benimsensin, çalışanların şikâyetleri olabilir. Bu durumda yönetimin asıl rolü, çalışanların ihtiyaçlarını anlamak ve bu sorunları en aza indirmek için etkin bir çözüm süreci geliştirmektir. Çalışanların şikâyetlerini dinlemek, bu sıkıntılara yönelik çözüm önerileri sunmak ve çalışanların güvenini pekiştirmek iş doyumunun sürdürülebilirliğini sağlamak için büyük bir öneme sahiptir. Yöneticilerin, çalışanlarının hem profesyonel hem de duygusal ihtiyaçlarına duyarlı olması, adil bir iş ortamı yaratılması ve etkin sorun çözme mekanizmaları oluşturulması, örgütlerin uzun vadeli başarısını doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Sonbahar, 2019, s. 13).

Fiziki Koşullar: Fiziki çalışma koşulları, bir çalışanın iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Isı, aydınlatma, havalandırma gibi temel ortam koşullarındaki yetersizlikler, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini ve genel tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, uzun süreli ve yoğun çalışma temposu, yeterli dinlenme imkânı sağlanmayan mola süreleri, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını düşürerek iş doyumlarını azaltmaktadır. Çalışanlar, bekledikleri çalışma ortamı ve iş doyumuna ulaşamadıkları durumlarda çeşitli olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Bu davranışlar arasında devamsızlık, iş yerinde amirlerle yaşanan tartışmalar, işin ihmal edilmesi, performans düşüşü, geç gelme, hatalı iş yapma ve işten ayrılma gibi tepkiler yer alabilir. Bu tür durumlar hem bireysel hem de örgütsel anlamda verimlilik kaybına yol açarak uzun vadede işyerinde olumsuz bir atmosfer yaratabilmektedir (Celep, 2023, s. 49).

2.3.4. İş doyumunu teorileri

Endüstri Devrimi'nin ilk dönemlerinde makineleşmeye verilen öncelik, insan faktörünü arka planda bırakmıştır. Ancak değişen sosyoekonomik koşullar zamanla insan faktörünün üretimdeki rolünü ve değerini ön plana çıkarmıştır. İşletmelerin ve organizasyonların hedeflerine ulaşabilmesi için insan faktörünün bireysel amaçları ile işletme hedeflerinin uyum içinde olması gerektiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda bilim insanları üretimde insan faktörüne

odaklanarak kapsamlı araştırmalar yürütmüş ve bu araştırmaların sonucunda iş doyumuna ilişkin kuramlar geliştirilmiştir (ivilidağ, 2011, s. 57). İş doyumunu çeşitli perspektiflerden ele alan her bir kuram, bu olguyu açıklarken farklı değişkenlere odaklanarak iş doyumunu olgusunu anlamaya çalışmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu kuramlarının her biri, olgunun anlaşılması ve açıklanmasına farklı bir katkı sağlamaktadır (Kapar, 2016, s. 20). Bu doğrultuda iş doyumuna ilişkin kuramlar, kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki grupta analiz edilmiştir. İçerik kuramları, çalışanın temel gereksinimlerini doğrudan ele alarak bu ihtiyaçları sıralamaya odaklanmıştır. Süreç kuramları ise bireyin davranışlarını belirli bir hedef doğrultusunda yönlendiren süreçleri analiz etmeyi amaçlamıştır (Aslan, 2006, s. 9).

2.3.4.1. Kapsam teorileri

Kapsam teorileri, içinde bulunulan durum ve belirli bir davranışın ortaya çıkmasında etkili olan alt özellikleri belirlemeye yönelik teoriler olarak belirtilmiştir. Bu teoriler, bireylerin daha yüksek motivasyon ve performans gösterebilmeleri için gerekli olan unsurların tanımlanması ve bireyin ortaya koyduğu hedeflere odaklanması hususu üzerinde durmaktadır (Demiray, 2018, s. 64).

2.3.4.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Abraham Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği ve daha sonra detaylandırđı bu teori, insan psikolojisine dair kapsamlı bir açıklama sunmakla birlikte insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireylerin davranışları öncelikli olarak temel ihtiyaçlarını karşılama çabasıyla şekillenir ve daha üst düzey ihtiyaçlara ulaşma süreci, bu temel gereksinimlerin tatminiyle mümkündür. Teori, insan gelişiminin basamaklı bir yapı sergilediğini ve her seviyenin bireyin gelişiminde kritik bir role sahip olduğunu vurgulamaktadır. Alt düzey ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst seviyeye geçiş sağlanamaz, bu da insan davranışlarının amaca yönelik düzenlenişinde belirleyici bir unsur oluşturur (Durna, 2021, s. 23).

Abraham Maslow, motivasyon teorileri alanında ilk kuramcılardan biri olup ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile tanınmaktadır. Bu teori, mantıklı, sade ve anlaşılır yapısı nedeniyle en yaygın kabul gören motivasyon teorilerinden biri olmuştur. Maslow'a göre, insanların ihtiyaçları belirli bir sıralama içinde yer almaktadır ve iş doyumunu bu ihtiyaçların karşılanmasıyla doğrudan ilişkilidir. İnsanlar, davranışlarını öncelikli olarak belli bir ihtiyaı karşılamaya yönelik şekillendirirler. İhtiyaçlar arasında bir hiyerarşi bulunur; alt düzeydeki

gereksinimler yeterince karşılanmadıkça, üst düzey ihtiyaçların karşılanması mümkün değildir (Çeliker, 2019, s. 56).

İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisine göre, bireylerin ihtiyaçları belirli bir sıralamaya göre hiyerarşik bir düzende yer alır. Bu ihtiyaç sıralaması, bireyin kişisel özelliklerine, psikolojik yapısına ve yaşam koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. İnsanlar, mevcut ihtiyaçlarını karşılama çabasının yanı sıra, daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarını elde etme amacıyla motivasyonlarını yönlendirirler. Bu süreçte, bireyler sahip oldukları ihtiyaçları sürdürme eğilimindeyken, henüz karşılanmamış olan daha yüksek ihtiyaçlar için daha fazla çaba ve istek gösterme eğilimindedirler (Demiray, 2018 s. 48).

Abraham Maslow'a göre, bireyler yaşamlarını belirledikleri hedeflere ulaşma amacıyla yapılandırır ve bu hedeflere ulaşabilmek için belirli bir sıralamaya göre ihtiyaçlarını karşılamaları gereklidir. Teorinin en üst basamağı olan "kendini gerçekleştirme" düzeyine ulaşmak, bireyin daha alt seviyelerdeki fizyolojik, güvenlik, ait olma ve saygı ihtiyaçlarını tatmin etmiş olmasına bağlıdır. Bu bağlamda, bireylerin ihtiyaçları yalnızca yaşamlarının her aşamasında yerine getirilmesi gereken temel bir gerçeklik değil, aynı zamanda hedeflerine ulaşmada itici bir güç olarak işlev görmektedir (Demir, 2021, s.22).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde her bir aşama için referans alınabilecek bazı değişkenleri Tablo 1'de sunulmuştur. Bu bağlamda, birinci ve ikinci seviyelerdeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları temel gereksinimler olarak değerlendirilebilirken, üçüncü ve dördüncü seviyelerdeki sosyal aidiyet ve tanınma ihtiyaçları psikolojik gereksinimler olarak ele alınmaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise, insanın en yüksek potansiyeline ulaşması ve olgunlaşma süreci olarak, daha anlaşılır bir şekilde "insan-ı kâmil olma" şeklinde ifade edilebilir (Şengöz, 2022, s. 167).

Tablo 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi

(Temel, Psikolojik ve İnsan-ı Kâmil Olma Kademeleri)

Maslow'un Hiyerarşisi	İhtiyaçlar	Özellikleri
Kendini Gerçekleştirme	İnsan-ı Kâmil Olma İhtiyacı	Öz gerçekleştirme gereksinimleri, sahip olunan yeteneklerin yaratıcı bir şekilde kullanılması
Tanınma İhtiyacı	Sosyo-psikolojik İhtiyaçlar	Statü, takdir, saygınlık, başarı, etkinlik, iş tatmini, sorumluluk üstlenme
Sosyal Aidiyet		Sevgi, ait olma, gruba üye olma
Güvenlik İhtiyacı		Tehlikeden uzak olma, sosyal güvence, olumsuz çevresel koşullardan korunma
Fizyolojik İhtiyaçlar	Temel Gereksinimler	Yeme, içme, barınma, çalışma ve ücret alma

Kaynak: (Şengöz, 2022, s. 167).

Bu kuram, çalışanların iş hayatıyla bağlantılı olarak incelendiğinde, çalışanların temel gereksinimlerini karşılamak için çeşitli adımlar attığını göstermektedir. Çalışanlar, öncelikle fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışma hayatına katılarak çalışma ortamı ve koşullarına karşı güvenlik ihtiyaçlarını sigorta, tasarruflar ve sendikalar gibi araçlarla güvence altına almaktadırlar. Sosyal aidiyet ihtiyaçları ise, iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler, sendika ve dernek gibi topluluklara katılım ile sağlanmaktadır. Çalışanlar saygınlık ihtiyaçlarını ise, işlerinde başarı elde ederek ve takdir görerek karşılamaktadırlar. Bu durum çalışanların özsaygılarını artırarak toplumsal statülerini güçlendirmektedir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, çalışanların iş yerlerinde yaratıcılıklarını kullanarak ve potansiyellerini ortaya koyarak tatmin edilebilmektedir. Dolayısıyla, çalışan bireyin bu ihtiyaçları karşılandığında, iş doyumunun da sağlanabileceğini söylemek mümkündür (Atamtürk, 2010, s. 33,34).

Çalışanların kendini gerçekleştirme aşamasına ulaşmaları, kurumların yönetiminde verimliliği artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İş ortamında kendini gerçekleştirebilen bireyler, işlerinde yaratıcı potansiyellerini daha etkin bir şekilde kullanabilmektedirler. Bu

doğrultuda, çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması iş verimliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, güvenliğini sağlamak, mali güvence sağlamak, çalışma arkadaşlarıyla etkileşimde bulunabilecekleri bir sosyal ortam oluşturarak aidiyet duygularını pekiştirmek, çalışanların başarılarını takdir etmek; onların saygınlık ihtiyaçlarını karşılamak, iş motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırma noktasında önemli bir etkidir (Durna, 2023, s. 23).

2.3.4.1.2. Herzberg'in çift faktör teorisi

Herzberg'in iki faktör kuramı, iş doyumu konusunda geliştirilen önemli teorilerden biridir. Herzberg, bu kuramında iş doyumunu olumlu yönde etkileyen "güdülenme etmenleri" ile olumsuz yönde etkileyen "koruma etmenleri"ni belirleyerek iş yerinde çalışanların motivasyonunu artıran ve tatminsizliğe yol açan faktörleri sıralamıştır. Bu kuram, çalışanların iş deneyimlerinin sadece tatmin edici yönlerini değil, aynı zamanda tatminsizliğe neden olan unsurları da gözler önüne sermektedir (Ertutar, 2021, s. 46).

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, karşılanmayan ihtiyaçların birey için motive edici bir etken haline geleceğini, karşılanan ihtiyaçların ise bireyi bu doğrultuda harekete geçireceğini öne sürmektedir. Ancak çevresel faktörler gibi değişkenler, bu savın her durumda geçerli olmasını engelleyebilmektedir. Çift Faktör Kuramı ise, ihtiyaçların ne zaman motivasyon kaynağına dönüşeceği sorusuna yanıt aramaktadır (Yıldray, 2022, s. 45).

Herzberg'in Çift Faktör kuramı, "güdüleyici-koruyucu" kuram olarak da adlandırılmaktadır. Bu teoride birinci faktör, iş doyumunu azaltan olumsuz durumların önlenmesine odaklanan "koruyucu" unsurları; ikinci faktör ise iş doyumunu artırmayı hedefleyen "güdüleyici" unsurları kapsamaktadır. Koruma faktörleri, dışsal çevreden kaynaklanan unsurlardır ve sosyal ilişkiler, özel yaşam dengesi, işletme politikaları, denetim, yönetim biçimi, amirlerle olan etkileşim, statü ve ücret gibi bileşenleri kapsamaktadır. Güdülenme faktörleri ise, çalışanın yaptığı işin doğası ve işin içeriğiyle doğrudan bağlantılıdır. İş doyumunu artıran ve motivasyonu yükselten bu faktörler arasında mesleki başarı, ilerleme ve gelişim olanakları, üstlenilen sorumluluklar, tanınma ve terfi gibi içsel unsurlar yer alır (Kapar, 2016, s. 22).

İş doyumunun sağlanabilmesi için Herzberg'in iki faktör kuramında belirtilen her iki etmenin bir arada var olmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu faktörlerden birinin eksik olması durumunda bireyin iş ve kurum hakkındaki beklentilerinin ve algılarının değişebileceği öngörülmektedir (Celep, 2023, s. 56).

Herzberg'e (1987) göre, koruma etmenleri işin içeriğiyle doğrudan ilişkili olmayıp bireyin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelikken, güdülenme etmenleri daha çok bireyin gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu teoriye göre iş doyumu ve iş doyumsuzluğu tamamen zıt kavramlar değildir. Koruma etmenleriyle çalışanı rahatsız eden unsurlar ortadan kaldırılabılır fakat bu durum güdülenme faktörleriyle desteklenmediği takdirde iş doyumu sağlanamaz. Başka bir deyişle, birey yaptığı işten tatmin olmasa da iş hayatına devam edebilmektedir (Kapar, 2016, s. 22).

2.3.4.1.3. Alderfer'in ERG teorisi

Alderfer (1969), bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ile arzuları arasındaki dinamik ilişkiyi araştırarak, Maslow'un beş basamaktan oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisini var olma, ilişki kurma ve büyüme(gelişme) ihtiyaçları olarak üç ana kategoriye indirgemıştır. Bu sınıflandırma, bireylerin motivasyon süreçlerini daha yalın ve esnek bir modelle açıklamayı hedeflemektedir (Yıldıray, 2022, s. 30).

Var olma ihtiyacı, bireylerin hayatta kalabilmek için temel gereksinimlerini karşılamaya yönelik ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Bu ihtiyaçlar yeme, içme, barınma ve fiziksel güvenlik gibi unsurları içermektedir. İlişki ihtiyacı, bireylerin başkalarıyla etkileşimde bulunma, duygusal destek alma, saygı görme, kabul edilme ve ait olma gereksinimlerini kapsamaktadır. Gelişme ihtiyacı ise bireyin kişisel yetkinliklerini geliştirme, becerilerini daha etkin bir şekilde kullanma ve potansiyelini en üst düzeye çıkarma gereksinimini ifade etmektedir (Kapar, 2016, s. 23).

Alderfer'in kuramına göre, bireyler ilk aşamadaki ihtiyaçlarını karşılayarak tüm ihtiyaçlara ulaşmaktadır. Bu kuramda, Maslow'un hiyerarşisinden farklı olarak ihtiyaçlar arasında geriye dönüşün mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda birey gereksinimlerini karşılayarak ilerleyebileceği gibi, üst düzey gereksinimlerini karşılayamadığında, bir alt düzeydeki ihtiyaca tekrar yönelebilmektedir. Kuram bu yönüyle insan davranışlarının organizasyonel bağlamda daha iyi anlaşılmasına olanak tanımaktadır (Sonbahar, 2019, s. 19, 20).

Alderfer, bazı gereksinimlerin bireyde belirli bir dönem boyunca hissedildiğini, bazı gereksinimlerin ise hayat boyu devam ettiğini dikkate alarak, bu gereksinimleri "dönemsel" ve "sürekli" olarak iki kategoriye ayırmakta olup birden fazla gereksinimin aynı anda ortaya çıkabileceğini öne sürmektedir. Dönemsel ve sürekli ihtiyaçlar arasında genellikle bir ayrım olsa da her iki ihtiyacın aynı anda ortaya çıkması da yaygın bir durumdur. Hem kısa vadeli

olarak hissedilen ihtiyaçlar hem de uzun vadeli ihtiyaçlar bireyin yaşamında paralel bir şekilde var olabilmektedir (Ertutar, 2021, s. 45).

2.3.4.1.4. McClland’ın başarı ihtiyaç teorisi

Başarma İhtiyaı Teorisi, yüksek başarı güdüüne sahip bireylerin, hedeflerini gerçekleştirmelerinin ve üstlendikleri her işte ilerleme sağlamalarının bir ihtiyaç olduğunu belirtmektedir (Kapar, 2016, s. 23). McClland tarafından geliştirilen bu teoriye göre ihtiyaçlar sonradan öğrenme yolu ile gerçekleşmektedir. Dolayısıyla başarma ihtiyaı, bireyin güçlüklerle karşı karşıya kaldıktan sonra en iyisini elde etme isteğinin bir sonucudur (Sonbahar, 2019, s.19). Bu teoriye göre bireyler üç temel gereksinim doğrultusunda davranış göstermektedirler. Bunlar; Başarı İhtiyaı: Bireyin ulaşılması zor hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için gerekli bilgi ve beceri elde ederek harekete geçmesi ve sonuca ulaşma sürecidir (Sonbahar, 2019, s. 19).

İlişki Kurma İhtiyaı: Bireyin başka bireylerle iletişim kurması ve gruplara dahil olması sürecini ifade etmektedir (Çivilidağ, 201, s. 61).

Güç Kazanma İhtiyaı: Bu davranış bireyin insanları etkisi altına alma ve yönetme davranışı sergileme isteğini ifade etmektedir. Kişi bulunduğu statüden güç olarak başka bireylerin davranışlarını kontrol etmeyi arzulayabilmektedir (Sonbahar, 2019, s. 19).

2.3.4.1.5. Mc Gregor’un (X) ve (Y) teorisi

McGregor, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel alarak, X teorisi (geleneksel yönetim ve denetim anlayışı) ve Y teorisi (bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumlaştırılması) olmak üzere iki farklı teori ortaya koymuştur. Bu iki teori, yönetim ile ilgili birbirine zıt yaklaşımları temsil etmektedir. X teorisine göre, bireyler genellikle çalışmayı sevmez ve mümkün olduğunca işten kaçınma eğilimindedir. Bu nedenle bireyin örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla yeterli çabayı gösterebilmesi için çalışana yönelik denetim, sıkı yönetim, zorlama ve cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. McGregor’a göre çalışanlar genellikle yönetilmeyi tercih etmekte, sorumluluktan kaçma davranışı sergilemekte, düşük bir motivasyon düzeyine sahip olmakta ve her şeyin üzerinde güvenlik arayışında bulunmaktadır (Atamtürk, 2010, s. 34). McGregor’un Y teorisine göre, bireylerin motivasyonları belli bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Belli bir Örgütsel sistem içinde çalışan bir birey, birincil düzeydeki ihtiyaçları karşılandıktan sonra içinde başarılı olmak için çaba göstermektedir. Bu doğrultuda, dışsal denetim sağlama veya ceza yoluyla caydırmaya çalışma bireyin çabasını örgütsel hedeflere yönlendirmek için tek seçenek değildir.

Bireyler belirli hedeflerle özdeşleştiklerinde, kendi kendilerini yönetme ve denetleme potansiyeline sahip olmaktadır. Bir hedefte başarı sağlanması için bir ödül gerekiyorsa bireyler bu hedefe bağlanma eğilimi göstermektedir. Belirlenen hedefler içerisindeki en önemli faktör ise bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirmesidir (Atamtürk, 2010, s. 34, 35).

Alan yazında yapılan araştırmalar neticesinde McGregor'un X teorisinin örgütsel faktörün yetkilerini temel almasına bağlı olarak denetim ve yönetim mekanizmalarının kullanması şeklinde değerlendirilmektedir. Y teorisinin ise daha çok iş ortamındaki sosyal ilişkilerin önemsendiği, bütüncül ve kaynaştırıcı bir yönetim anlayışı esasına dayandırıldığı anlaşılmaktadır.

2.3.4.2. Süreç teorileri

Süreç kuramları, bireyin belirli bir davranışa yönelmesini sağlayan dışsal faktörleri analiz etmeye odaklanmaktadır. Bu kuramlar, davranışın ortaya çıkmasındaki psikolojik süreçleri inceleyerek o davranışın nasıl başladığını, nasıl yönlendirildiğini ve nasıl sürdürüldüğünü açıklamayı amaçlamaktadır. Özellikle bireylerin sergilediği davranış ile karar verme süreçleri arasındaki dinamiği çözümlemeye önem vermektedirler (Çeliker, 2019, s. 58, 59).

2.3.4.2.1. Vroom'un beklenti teorisi

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Kuramı, bireyin davranışlarını bilinçli kararlar doğrultusunda gerçekleştirdiğini ve bu davranışların bir seçim sürecinin sonucu olduğunu öne sürmektedir. Bu süreç, bireyin inançlarının ve tutumlarının etkileşimi sonucunda şekillenmekte ve böylelikle davranışların altında yatan temel dinamikler ortaya çıkmaktadır (Demiray, 2018, s. 54).

Vroom'un beklenti teorisi, bireylerin ihtiyaçlarını belirlemek için performans ve ödül sistemi arasında bir bağlantı kurmaktadır. Ödülün birey tarafından ne derece arzulandığı o ödülün ne kadar etkili olduğunu göstermektedir (Sonbahar, 2019, s. 20). Bu teoriye göre, çalışan bir bireyin motivasyonunun olması yalnızca ihtiyaçlarla açıklanamamaktadır. Motivasyon özelliklerin yanı sıra çalışanların değişen beklentileri ve elde edebildikleri de çabası ve emek harcamasını sağlayan bir faktördür. Başka bir deyişle çalışan birey sisteme yaptığı katkıların karşılığını elde etme isteğiyle hareket etmektedir. Bu doğrultuda ulaşılabilen hedefler ve kazanılan ödüllerin çalışanın beklentilerini karşılaması durumunda iş doyumunu sağlarken beklentilerin karşılanmaması durumunda iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Çeliker, 2019, s. 60).

2.3.4.2.2. Lawler ve Porter’ın geliştirilmiş beklenti teorisi

Vroom’un Beklenti Kuramı temel alınarak geliştirilmiş olan bu yaklaşım, çalışan bireyin kendisine sunulan başarı iletilerinin ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını değerlendirdiğini vurgulamaktadır. Bu algının gözlemlenmesi sürecinde adaletin sağlanması kritik bir öneme sahiptir. Ödüllendirme ile cezalandırma durumu arasında dikkat çekici bir bağ bulunmaktadır. Zira cezalandırmada olduğu gibi ödüllendirme süreçlerinde de adalet duygusunun korunması büyük bir önem taşımaktadır (Ertutar, 2021, s. 50). Terfi veya ödül süreçlerinde adil ve ilkeli davranmak esastır. Bu doğrultuda ceza ya da ödül mekanizmalarının net kurallar çerçevesinde belirlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü belirsizlik durumu çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen temel unsurlardan biridir. Belirsizlik durumu yalnızca iş doyumunu ve motivasyonu zedelemekle kalmayıp aynı zamanda rol çatışmalarına da neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışana karşı adil bir ücretlendirme sistemi ve takdir etmenin dengeli bir şekilde dağıtılması her zaman için önemli bir durumdur. Teoride ifade edilen hususlar da bu ilkesel yaklaşımı temel almaktadır ((Ertutar, 2021, s. 50).

2.3.4.2.3. Adams’ın eşitlik teorisi

J. S. Adams’ın General Electric Şirketi’nde yaptığı çalışmalar, bireylerin aldıkları ödülleri, benzer başarıları göstererek ödül alan diğer bireylerin durumlarıyla kıyasladığını ortaya koymaktadır. Bu durum, ödüllendirme sürecinin adalet ve eşitlik bağlamında sorgulanmasına neden olmaktadır. Çalışanlara eşit davranılması durumunda ise, iş verimi ve iş doyumunu düzeylerinin artış gösterdiği belirtilmektedir (Çeliker, 2019, s. 59).

Adams’ın yaptığı araştırmalar, çalışanların elde ettikleri ödülleri, diğer çalışanların ödülleriyle karşılaştırdığını göstermektedir. Bu durum, özellikle hak edilen ödüllerin dışında verilen ödüllerin, çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Ertutar, 2021 s. 48).

2.3.4.2.4. Locke’un amaç teorisi

Edwin Locke’un Amaç Kuramı, iş doyumunu açıklamada en sık başvurulan teorik modellerden biri olarak öne çıkmaktadır. Kuram, bireylerin ulaşılması güç ve iddialı hedefler belirlediğinde, bu hedeflerin kolay erişilebilir olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde motivasyon sağladığını öne sürmektedir. Artan motivasyon, bireyin performansında belirgin bir iyileşme sağlayarak daha yüksek başarı düzeyine ulaşmasına katkıda bulunur. Locke’un 1970 yılında öğrencilerle gerçekleştirdiği bir çalışmada, yüksek not alma hedefi belirleyen öğrencilerin beklentilerine

uygun sonuçlar elde ettiklerinde doyum yaşadıkları, buna karşın bekledikleri düzeyin altında not alan öğrencilerin doyumsuzluk hissettikleri gözlemlenmiştir (Sonbahar, 2019, s. 21). Locke'a göre, bireylerin hedef belirleme süreçleri, yalnızca bireysel performansını artırmakla kalmayıp aynı zamanda iş doyumunu da önemli ölçüde desteklemektedir. Bu bağlamda, örgütler açısından dikkat edilmesi gereken temel unsur, çalışanların belirlediği bireysel hedefler ile yönetim tarafından ortaya konan kurumsal hedefler arasındaki uyumun sağlanmasıdır. Bu uyum hem çalışanların motivasyonunu hem de örgütsel verimliliği artırmada kilit bir role sahiptir (Sonbahar, 2019, s. 21).

Locke'un kuramı, iş doyumunu bireyin yalnızca ihtiyaçlarıyla değil, yapılan işin bireyin değerleri ve kişisel hedefleriyle ne ölçüde örtüştüğüyle ilişkilendirmektedir. Kişi, işin kendi amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırdığını algıladığında, yüksek düzeyde performans sergileme eğiliminde olacaktır. Ancak, bireyin ulaşılması mümkün olmayan bir hedef belirlemesi durumunda, bu hedef daha gerçekçi ve erişilebilir amaçlar koyan bir başka bireyle kıyaslandığında daha düşük bir performansla sonuçlanabilir (Kapar, 2016, s.24). Amaç-Değer Kuramı, iş doyumunu ve motivasyonun temelinde, bireyin belirlediği hedeflerin erişilebilirlik düzeyinin yattığını savunmaktadır. Zira bireyin davranışlarını yönlendiren en temel güdüleyici, kendi belirlediği hedeflerdir. Bu çerçevede, iş doyumunu ve bireysel başarı üzerinde belirleyici olan en önemli unsurların, bireyin kişisel istekleri ve amaçları olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, bireyin çalıştığı örgüt tarafından sağlanan ödüller ve teşvikler de iş doyumunu etkileyen kritik unsurlar arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, bireyin iş doyumunu şekillendiren en temel dinamikler, kişisel hedefleri ve bu hedeflere ulaşmayı destekleyen örgütsel teşviklerdir (Kapar, 2016, s.24).

2.3.4.2.5. Skinner'in pekiştirme teorisi

Bu teori, çalışanların motivasyonunu yönlendirmede etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Örgütsel açıdan arzu edilen bir davranış sergileyen çalışanın, bu davranışının devamını sağlamak amacıyla yönetici tarafından ödüllendirilmesi, davranışın pekişmesini ve süreklilik kazanmasını sağlar. Bu şekilde çalışan, benzer davranışları tekrarlamaya daha fazla eğilim gösterir. Öte yandan, örgüt hedefleriyle uyumsuz veya istenmeyen bir davranış durumunda, yönetici bu davranışı teşvik edecek herhangi bir pekiştirme sağlamaz. Bu tutum, söz konusu davranışın tekrarlanma olasılığını azaltmayı hedefler. Böylece örgüt içerisinde uygun davranışların sürekliliği sağlanırken istenmeyen davranışların önüne geçmek için sistematik bir motivasyon yöntemi oluşturulmuş olur (Durmuş, 2015, s. 45).

2.4. Öz Yeterlilik

2.4.1. Sosyal bilişsel öğrenme kuramı

İnsanoğlu, sahip olduğu akıl ve irade yetisiyle varoluşundan bu yana kendini ve çevresini anlamaya çalışmış fakat uzun bir süre öğrenme sürecinin nasıl gerçekleştiği üzerinde yeterince araştırma yapılmamıştır. Bu süreç 20. yüzyılın başlarında eğitim ve psikoloji alanlarının bilimsel bir disiplin olarak ele alınmasıyla birlikte birçok eğitimci, psikolog ve araştırmacı tarafından incelenmiş ve öğrenme sürecine ilişkin çeşitli kuramlar ortaya konulmuştur (Yıldız, 2014, s. 148).

Klasik ve edimsel koşullanma teorileri, davranışçı yaklaşımlar arasında yer almakta olup insan ve hayvan davranışlarının hangi uyarıcılarla arttığı veya azaldığı üzerinde durmaktadır. Bununla birlikte insanların bazen karmaşık davranışları, doğrudan pekiştirilmeden, tüm özellikleriyle bir anda sergileyebildiği gözlemlenmektedir. Skinner ve bazı davranışçılar, insan zihnindeki süreçleri teorilerine dahil etmemek konusunda ısrarcı olmuşken bazı davranışçılar ise bu süreçleri teorilerine entegre etme gerekliliği hissetmişlerdir. Bu durum özellikle sosyal öğrenme kuramlarında belirginleşmiştir (Bayrakçı, 2007, s.199).

Sosyal Öğrenme Kuramı, öğrenmenin sosyal bir ortamda, etkileşime girme, gözlem yapma ve taklit etme yoluyla gerçekleşen bir süreç olduğunu savunmaktadır. Albert Bandura, bireyin başkalarının davranışları hakkında gözlem yaparak pek çok şey öğrenebileceğini belirtmiştir. Bu öğrenme süreci, "edimsel koşullanma" ve "model alma ve taklit" olmak üzere iki temel yolla gerçekleşmektedir. Edimsel koşullanmada, pekiştirme veya ödüllendirme yoluyla gerçekleştirilen davranışların tekrar edilme ihtimali artmaktadır. Model alma ve taklit ise gözlem yoluyla öğrenilen davranışların birey tarafından model alınması ve yeniden sergilenmesi sürecini ifade etmektedir. Bandura bunun yanı sıra, model alma sürecinin farklı dinamiklere sahip olduğunu ve modelin statüsünün öğrenme süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir. (Tatlıoğlu, 2021, s.19)

2.4.1.1. Sosyal bilişsel öğrenme kuramının temel kavramları

Sosyal öğrenme kuramına göre, üç farklı pekiştireç türü bulunmaktadır. Bu pekiştireç türleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:

Dolaylı Pekiştireç: Sosyal öğrenme kuramına göre bireyler, diğer kişilerin davranışlarının sonuçlarını gözlemleyerek öğrenmektedirler. Eğer bir davranış ödüllendirilirse, bireyler bu davranışı tekrar etme eğilimi gösterebilmektedir ancak davranış cezalandırılırsa, aynı davranışı

sergilemekten kaçınabilirler. Dolaylı pekiştireç, bireyin çevresindeki olayları ve modelleri gözlemlemesi yoluyla kazanılmaktadır. Bu pekiştireç, bireyin doğrudan gerçekleştirdiği bir davranış sonucunda ödüllendirilmesi şeklinde değil, dolaylı gözlemler aracılığıyla sağlanır (Kadioğlu Ateş ve Çalışkan, 2023, s. 6). Birey, başka bireyin davranışlarının sonucunda elde ettiği olumlu pekiştireci gözlemler. Bu süreçte, olumlu pekiştireci kazanan kişi, gözlemcinin rol modeli konumunda bulunmaktadır. Gözlemci, rol modelin sergilediği davranıştan ve elde ettiği sonuçtan etkilenir. Sosyal öğrenme kuramına göre, gözlemci bireyin bu süreçte edindiği pekiştireç, dolaylı pekiştireç olarak adlandırılmaktadır (Kadioğlu Ateş ve Çalışkan, 2023, s. 6).

Sosyal Pekiştireçler: İnsan davranışını etkileyen faktörler yalnızca bireyin kişisel ihtiyaçlarıyla sınırlı olmayıp aynı zamanda psikolojik gereksinimleriyle de ilişkilidir. Sosyal pekiştireçler bu bağlamda, insan davranışını ve kişiliğini şekillendiren önemli bir pekiştireç türü olarak değerlendirilmektedir. Gülümseme, ilgi gösterme, onaylama, teşvik ve övgü gibi sosyal pekiştireçler istenilen davranışların bireye kazandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çocuk eğitimi açısından sosyal pekiştireçler, fiziksel şefkat (örneğin sarılma, başını okşama) ve ebeveyn-çocuk etkileşimleri (örneğin hikâye okuma, birlikte parka gitme) gibi aktiviteleri de içermekte ve bu tür pekiştireçlerin ihmal edilmemesi gerektiği belirtilmektedir (Bayrakçı, 2007, s. 201).

Özel Pekiştireçler: Bu pekiştireçler kişinin içsel yönetim ve denetimle yapmak istemediği ya da zorlandığı durumlarda o davranışı yapma karşılığında kendini ödüllendirmesi mantığına dayanmaktadır. Mesela ders çalışmayı sevmeyen birinin gireceği sınavlarda başarılı olursam tiyatroya gidebilirim diyerek kendi kendini ödüllendirmesi bu pekiştireçlere örnek olarak gösterilebilir (Kadioğlu Ateş ve Çalışkan, 2023, s. 6).

Sosyal öğrenme teorisi hakkında bilinmesi gereken diğer kavramlar ise şu şekildedir; *Dolaylı Ceza:* Bireyin model aldığı kişi, gerçekleştirdiği davranışından ötürü cezalandırılırsa gözlemci bireyin o davranışı gerçekleştirme eğilimi azalmaktadır. Bu ve benzeri durumlarda dolaylı ceza kavramı ortaya çıkmaktadır (Bayrakçı, 2007, s. 202). *Dolaylı Duygusalılık:* Bireyin başkasının davranışını gözlemlediği sırada ortaya çıkan empati, gözlemlenen bireyin davranışsal koşullanmasını temel alan bir duygusal koşullanmaya sebep olmaktadır. Bu durum dolaylı duygusalılık olarak tanımlanmaktadır. *Anlamsal Genelleştirme:* Bu kavram somut ifadeler yerine soyut ifadeler üzerinden yapılan genellemeleri ifade etmektedir. Öğrenme kavramı sadece belli bir çevrede meydana gelen özel bir durumla sınırlı değildir. *Kurala Dayalı Öğrenme:* Bu kavrama göre bireyler, belirli ortamlarda öğrendikleri ilke ve kuralları temel

olarak farklı ortamlardaki durumlarda nasıl davranacaklarını bilmesi durumunu ifade etmektedir (Bayrakçı, 2007, s. 202).

2.4.1.2. Sosyal bilişsel öğrenme kuramının temel ilkeleri

Sosyal öğrenme perspektifine göre, insan doğası biyolojik sınırlar içinde çeşitli şekillere dönüşebilen geniş bir potansiyele sahip olup bu dönüşüm gözlem yoluyla ve doğrudan gerçekleşmektedir. İnsan davranışı, birden fazla belirleyici faktörün etkisiyle, çeşitli mekanizmalar aracılığıyla şekillenmektedir (Duran, 2023, s. 23). Bu mekanizmalar aynı zamanda Sosyal Öğrenme Kuramının temel ilkeleri olarak tanımlanmakta olup bu ilkeler sırasıyla şu şekildedir.

Karşılıklı Belirleyicilik: Bandura'nın karşılıklı belirleyicilik kavramı, öğrenen birey ile çevresi arasındaki etkileşimi sosyal bilişsel kuramın perspektifinden ele almaktadır. Bu kavrama göre bireyler çevrelerinden etkilenirken aynı zamanda çevrelerini de etkileyebilme potansiyeline sahiptirler. Öğrenme süreci birey, çevre ve davranış olmak üzere üç temel faktörün etkileşimiyle meydana gelmektedir. Bu üçgenin bir köşesinde bireyin kişilik özellikleri, düşünceleri, inançları ve beklentileri yer alırken diğer köşesinde bireyin davranışları yer almaktadır. Birey, kendi davranışlarıyla hem kendi kararlarını şekillendirmekte hem de başkalarının tepkilerini etkilemektedir. Üçgenin üçüncü köşesinde ise çevre faktörü yer almaktadır. Çevresel faktörler bir yandan bireyin seçimlerini etkilerken diğer yandan çevredeki olaylar bireye nasıl davranış sergilemesi gerektiği konusunda rehberlik edebilmektedir (Asma, 2008, s. 50).

Sembolleştirme Kapasitesi: Bireyler, deneyimlerini anlamlandırmak için çeşitli semboller kullanmaktadırlar. Bu semboller genellikle şekiller, resimler veya sözel ifadeler şeklindedir. Bandura'ya göre, sözel ifadeler davranışın sergilenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla bireyler, model aldıkları bir kişinin davranışını hatırlamak ve bu davranışla ilgili bilgileri organize etmek için sembolleştirmeye başvurumaktadırlar (Çelik, 2023, s. 16).

Öngörü Kapasitesi: Birey, sembolleştirme kapasitesinin yanı sıra geleceği planlama yeteneğine de sahip olmakla birlikte geçmiş deneyimlerini düşünce ve sembollerle zihninde kodlayarak geleceğe yönelik hedefler oluşturma potansiyelini de elinde bulundurmaktadır. Bunun yanı sıra birey, düşünme eyleminin harekete geçme eyleminden önce gelmesi sayesinde başkalarının gelecekteki olası tepkilerini öngörerek karşılaşılabileceği durumlara dair stratejiler geliştirme yeteneğine sahiptir (Yıldız, 2014, s. 153).

Dolaylı Öğrenme Kapasitesi: Dolaylı öğrenme, bireylerin yalnızca kendi deneyimleriyle değil, başkalarını gözlemleyerek de bilgi ve beceri elde edebileceğini ifade etmektedir. Bu öğrenme biçimi, davranışların daha hızlı benimsenmesine yardımcı olarak uzun zaman dilimi gerektiren deneme-yanılma sürecini ve büyük hataları en aza indirmektedir. Ayrıca dolaylı öğrenme bireylere zaman, mekân ve kaynak gibi kısıtlamalar sebebiyle ulaşmanın zor olduğu yeni bilgi ve beceriler kazanmalarını sağlayan farklı durumları ve etkinlikleri keşfetme fırsatı sunan bir öğrenme biçimidir (Bayrakçı, 2007, s. 205).

Öz Düzenleme Kapasitesi: Sosyal öğrenme kuramına göre, kendini düzenleme sistemleri, dışsal faktörlerin gözlemlenmesiyle amaçlı davranışlar geliştirmek için bir temel sağlamakta ve bireylerin düşüncelerini, duygularını, motivasyonlarını ve davranışlarını kontrol etmesine olanak tanımaktadır. Bu kuram, bireyin kendini şekillendirme kapasitesine sahip olduğunu belirlemekte olup beslenme alışkanlıkları, çalışma koşulları ve yöntemleri, toplum içindeki yaşam tarzları, dinlenme ve eğlenme şekilleri gibi kişisel konularda insanların kendi yaşamlarını başka insanlara göre değil kendi ihtiyaç ve tercihleri doğrultusunda düzenleyebildiğini ifade etmektedir (Bayrakçı, 2007, s. 206)

Öz Yeterlik Kapasitesi: Öz yeterlik, bireylerin yaşamlarını etkileyen durumlarda sahip oldukları beceri ve yetenekler hakkındaki inançları olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, bireyin belirli görev için gerekli olan beceri yeteneğini elde etmesi amacıyla o görevde başarılı olabilmek için gereken eylemleri organize etme ve uygulama yeteneğine olan inancını ifade etmektedir (Duran, 2023, s. 34). Bunun yanı sıra sosyal öğrenme kuramının temel kavramlarından biri olup bireyin öz farkındalığı olarak tanımlanabilmektedir. Öz yeterlilik, bireyin gerçekleştirmesi gereken performans ile kendi kapasitesinin karşılaştırılması ile uygun biçimde harekete geçmesidir. Bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında başarılı olabileceğine dair kendisiyle ilgili inancı, bir başka deyişle kişinin kendini tanıma ve anlama kapasitesi olarak da ifade edilmektedir (Asma, 2008, s. 52).

İlk bakıldığında, öz yeterlik kavramı özsaygı ve benlik algısı kavramlarıyla benzer anlamlar ifade ediyormuş gibi görünebilir. Ancak, öz yeterlik kavramı ile bu kavramlar önemli farklılıklara sahiptir. Benlik kavramı genel olarak "Ben kimim?" sorusuna yanıt verirken, özsaygı "Bir insan olarak ne kadar değerliyim?" sorusunun cevabını içermektedir. Öz yeterlik ise "Bu işi veya görevi ne kadar iyi yapabilirim?" sorusunu kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle öz yeterlik, bireylerin belirli bir alan ya da eylemdeki yeterliliklerine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Duran, 2023, s. 35).

Bandura'ya göre bireylerin kendi yeteneklerine ilişkin algıları, düşünce kalıplarını ve çevreleriyle olan etkileşimlerini etkilemektedir. Zorlu bir durumla karşılaşıldığında, öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler başarısızlıklarını genellikle yeterince çaba göstermemiş olmalarına bağlarken, öz yeterlik inancı düşük bireyler başarısızlıklarının nedenini kabiliyetlerinin yetersiz olmalarına bağlamaktadırlar (Asma, 2008, s.53).

2.4.1.3. Gözlem yoluyla öğrenme süreçleri

Gözlem yoluyla öğrenme, Bandura'nın (1986) sosyal öğrenme kuramına dayanır. Bu teori, öğrenmeyi bilişsel, davranışsal ve çevresel etkiler arasındaki dinamik bir etkileşim olarak tanımlar. Kuram, etkili modelleme için bazı koşulların yerine getirilmesi gerektiğini belirtir. Öğrenme sürecinde bireylerin çevredeki unsurlara dikkat etmesi, bilgiyi bellekte depolaması ve dönüştürmesi, bu bilgiyi eyleme geçirebilmesi ve bu süreç için motive olması kritik öneme sahiptir. Sosyal bilişsel kuramın daha geniş bir bağlamda incelenmesi, gözlemsel öğrenmenin bilişsel ve sosyal gelişimin ayrılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra bu öğrenme biçimi, gelişmiş bilişsel yetilerin kazanılmasında temel bir araçtır. Sosyal bilişsel kuram, bireylerin "ne düşündüğü, hissettiği ve nasıl davrandığı" ile bu süreçlerin birbirini nasıl etkilediği üzerine odaklanır. Bu bağlamda kuram, bireylerin düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını kontrol edebileceklerine dair bir inanca sahip olduklarını savunur (Durmuş, 2015, s. 8).

Bir organizmanın tepkisi, başka bir organizmanın gözlemlenen davranışlarından etkilenecek şekilde ortaya çıktığında, bu durum model almayı ifade eder. Öğrenme süreçlerinde, pekiştirme ve cezalandırma gibi yöntemler genellikle basit düzeyde kalmaktadır. Örneğin, bir çocuğa doğru söylediği her kelimeyi pekiştirerek konuşmayı öğretmek pratik değildir. Çocuklar, hangi davranışların ödüllendirildiğini gözlemler ve başkalarının konuşmalarını izleyerek dil becerilerini geliştirir (Burhan, 2016, s. 9).

2.4.1.4. Modelden öğrenme

Sosyal bilişsel kuramın temel kavramlarından biri olan model alma yoluyla öğrenme, bireylerin başka insanların davranışlarını gözlemleyerek bilişsel, duygusal ve davranışsal değişimler geliştirdiği bir süreçtir. Bu süreç günlük yaşamda önemli bir yer tutar ve kültürel değerlerin öğrenilmesinde etkili bir mekanizma olarak işlev görür. Örneğin, ebeveynlerin bebekleriyle konuşurken doğru telaffuzda bulunmaları ve dilbilgisi kurallarına uymaları, çocukların dil gelişimine katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra ebeveynlerini kaybetmiş bireyler üzerinde yapılan çalışmalar, etkili bir modelin yokluğunun, bu gençlerin sorunlarla başa çıkma

konusunda ciddi zorluklar yaşamalarına neden olduğunu göstermektedir (Asma, 2008, s.54). Modelden öğrenme dört temel aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar;

Dikkat Süreci: Gözlem yoluyla öğrenme sürecinin gerçekleşebilmesi için öncelikle gözlemci bireyin model alınan kişinin davranışını görmesi, doğru şekilde algılaması ve bu davranışa odaklanabilmesi gerekmektedir. Dikkat sürecinin etkin olabilmesi için modelin davranışının basit, anlaşılır, dikkat çekici ve işlevsel olması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca gözlemci bireyin anlama ve algılama kapasitesi, öğrenmeye olan yatkınlığı, kişisel tercihleri ve duyu durumu gibi faktörler, modelin davranışına yönelik dikkatinin oluşmasında etkili rol oynamaktadır (Yıldız, 2014, s. 155).

Hatırlama Süreci: Etkili bir model alma durumunun gerçekleşmesi için modelin hatırlanması gerekmektedir. Hatırlamayı artırmak için, model alınan davranışın ne derece öğrenildiğinin değerlendirilebilmesi amacıyla davranışın gerçekten yapılması gerekmektedir (Gözüm, Bağ, 1998, s. 38).

Davranıla Dönüştürme Süreci: Gözlemci birey modelin davranışlarını dikkatli bir şekilde gözlemlemekte, zihninde depolamakta ve daha sonra bu davranışı uygulamaya koymaktadır. Uygulama sürecinde bireye geri bildirim ve ipuçları sunulması, davranışın düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. Ancak bireyin davranışı doğru bir şekilde gerçekleştirebilmesi için öncelikle fiziksel olgunluğa ulaşması ve davranışın toplumsal olarak kabul edilmiş olması gerekmektedir. Gözlenen durumun davranışa dönüşme sürecinde bazen istenilen davranışın defalarca tekrarlanması gerekebilir. Bu tekrarlamalar, gözlemci bireyin davranışının model davranışa benzer hâle getirebilmesi için yapılmaktadır (Yıldız, 2014, s. 155).

Güdüleme Süreci: Bu süreç, bireyin gerçekleştireceği davranışın sonucu olarak bir pekiştireç alıp motivasyon kazanmasını içermektedir. Birey bu pekiştireçi doğrudan ya da dolaylı olarak elde edebilir. Birey yaptığı davranışın ardından doğrudan bir ödül alıyorsa bu doğrudan pekiştirme olarak adlandırılır. Bunun yanı sıra birey gözlemlediği modelin ödül veya ceza alması durumunda aldığı pekiştireç dolaylı pekiştirme olarak kabul edilir. Bandura tüm bunlar neticesinde dolaylı pekiştirmenin, doğrudan pekiştirmeye kıyasla daha güçlü bir güdüleme etkisi yarattığını ifade etmektedir (Yıldız, 2014, s. 155).

2.4.2. Öz yeterlilik kavramının tanımı ve kapsamı

Öz yeterlik kavramı, ilk olarak Bandura (1977) tarafından tanımlanmış olup bireyin belirli bir durumda istenilen sonuca ulaşabilmek için gerekli eylemleri gerçekleştirme ve bu eylemlerden başarılı sonuç alma konusunda sahip olduğu inancı ifade etmektedir (Dayhan, 2023, s. 30).

Başka bir deyişle, öz yeterlik, bireyin başarıya ulaşabilme ya da zorlukları aşabilme konusunda kendi yeteneklerine dair sahip olduğu inançlar ve değerlendirmelerdir. Bu inanç ve değerlendirmeler, her zaman için gerçeklik durumu ile tam bir uyum içinde olmayabilir (Dayhan, 2023, s. 31).

Bandura'ya göre öz yeterlik, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları durumları etkileme gücüne sahip olduklarına dair inançlarıyla ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle, öz yeterlik, bireylerin sahip oldukları becerilerden ziyade, bu becerileri kullanarak neler başarabileceklerine olan inançlarını ifade eder. Bu inançlar, duygusal, bilişsel ve motivasyonel süreçler aracılığıyla bireylerin davranışlarını şekillendiren önemli bir faktördür (Koç, 2023, s. 32).

Bandura, bir davranışın ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayan temel kavramlardan birinin "öz yeterlik" olduğunu vurgulamaktadır. Öz yeterlik, bireyin belirli bir durumla başa çıkabilmek için gerekli becerilere sahip olduğuna dair inancını, bu becerileri kullanarak hedeflere ulaşabileceğine olan güvenini ve bu süreçleri başarıyla tamamlayıp tamamlayamayacağına dair kendi performansını değerlendirmesini ifade eder (Çelik, 2023, s.7).

Öz yeterlik bireyin bir durumda başarılı olabilme inancının en az becerileri kadar önemli olduğunu vurgulayan bir kavramdır. Bu kavram bireyin davranışlarının, motivasyonlarının, duygu durumlarının, başarılarının büyük oranda bireylerin kendilerine dair sahip oldukları inançlarla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra bireyin bir durumda yeterliğine duyduğu inanç, yaptığı seçimler, risk alma eğilimleri, motive olma düzeyi ve genel performansını etkileyen kritik bir faktördür (Güner, 2023, s. 27).

Öz yeterlik kavramı, dinamik bir kavramdır ve bu nedenle kesinleşmiş veya sabit değildir. Bir kişinin öz yeterlik algısı; sürekli değişen koşulları idare edebilme potansiyeline sahip olacak şekilde, birbiri ile uyumlu halde hareket eden birçok alt becerilerden meydana gelmektedir. Bu nedenle, aynı yeteneklere sahip olan bireyler yeteneklerini ne kadar iyi kullandıklarına bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir (Dursun, 2021, s. 23).

Öz yeterlik, problem çözme süreçlerinde motivasyonu etkileyen önemli bir faktördür ve psikolojik sağlamlığı koruyan bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bazı çalışmalarda, öz yeterlik, psikolojik sağlamlığın davranışsal bir özelliği olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda öz yeterlik, stresle başa çıkma noktasında önemli bir destek mekanizması işlevi görmektedir. Yüksek öz yeterlik algısına sahip bireyler, karmaşık durumları daha etkin bir şekilde yönetmeye hazır olmakta ve bu durumları aşılması gereken zorlu bir süreç olarak görmektedirler. Bu kişiler

öğrenmeye daha açık olmakla birlikte akademik düzeyde daha yüksek başarılar elde etmekte ve daha yüksek özgüven duygusuna sahip olmaktadır. Öz yeterlik, deneyimler aracılığıyla kademeli olarak gelişen, çaba gösterildiği takdirde üstesinden gelinebilecek durumlar karşısında devreye giren dinamik ve öğrenilebilen bir yapıdır. Dolayısıyla, öz yeterlik, bireysel uyum ve psikolojik sağlık açısından önemli bir yordayıcıdır (Şenocak, 2022, s. 41).

Bireyin öz yeterlik algısının yüksek olması, belirli bir alanda yüksek performans sergileyebilmesi için kritik bir faktördür. Zira öz yeterlik, bireyin davranışlarını, bir göreve yönelik çaba düzeyini ve o görevin sonucunda elde ettiği başarı düzeyini doğrudan etkileyen bir unsurdur (Koç, 2023, s. 33). Yüksek öz yeterlik algısına sahip bireyler, karşılaştıkları zorlukları genellikle birer tehditten ziyade aşılabılır engeller olarak görmektedirler. Bu bireyler daha büyük hedefler belirleyerek engellerle karşılaştıklarında yüksek bir çaba göstermekte ve başarısızlıklar karşısında daha dirençli bir tutum sergilemektedirler. Dolayısıyla öz yeterlik inancı, bireyin eylemlerini yönlendiren önemli bir faktör olup kişinin; yaşamı üzerindeki kontrol algısı, aldığı kararlar ve sergilediği davranışlar üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Güner, 2023, s. 27).

Belirli bir alanda Öz-yeterlik algısı düşük olan bireyler, o alandaki hedeflere ulaşma konusunda isteksiz davranma ve bu doğrultuda kaçınma davranışı sergileme eğilimi gösterebilmektedirler. Bu durumun arkasındaki temel nedenlerden biri, bireyin performansına odaklanmak yerine durumun zorlukları karşısında kendi eksikliklerini ön plana çıkarmalarıdır. Bu durum bireyin daha az çaba sarf etmesine ve hızlı pes etmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak, bireyler yeteneklerini sınırlı bir şekilde algılayarak, depresif belirtilerin ortaya çıkmasına neden olabilecek duygusal durumlar geliştirebilmektedir (Dayhan, 2023, s. 31).

2.4.3. Öz yeterlilik inancının temel kaynakları

Her bireyin kendisine dair belirli bir algısı ve bu algıyı şekillendiren bir değerler sistemi bulunmaktadır. Bu sistem, bireyin bir performans sergileyebilmesi için yönlendirici bir işlev görür; duygularını, düşüncelerini, davranışlarını ve motivasyonlarını etkiler. Bandura, bu değerler sisteminin dört ana kaynağını tanımlamıştır. İlk olarak, bireyin kişisel uzmanlık deneyimlerinden elde ettiği doğrudan deneyimler; ikinci olarak, başkalarını model alarak kazandığı dolaylı deneyimler; üçüncü olarak, sözel ikna yoluyla kazanılan inançlar ve son olarak fizyolojik durumlar ile duygusal tepkiler bu kaynaklar arasında yer alır. Bandura'nın (1997) sıraladığı bu kaynaklar, öz-yeterlik inancının temel unsurlarını oluşturur ve bireyin başarısına duyduğu güveni şekillendirir (Karadağ, 2019, s. 29).

2.4.3.1. Doğrudan deneyimler

Doğrudan deneyimler, bireyin öz-yeterlik inancının temelini oluşturan önemli bir kaynaktır. Bu deneyimler, bireyin başarılı yaşantılarından beslenir ve başarı algısı oluşturur. Başarılı bir deneyim, bireyin gelecekteki görevlerde başarılı olma inancını güçlendirir, bu da onu daha fazla motive eder. Ancak başarının kolayca elde edilmesi, bireyi hedeflerine ulaşmak için aşırı güvenli hale getirebilir ve başarısızlık durumunda hızlıca motivasyon kaybına neden olabilir. Ayrıca olumsuz deneyimler, bireyin öz-yeterlik inancını zayıflatabilir. Öz-yeterlik inancının kalıcı bir şekilde güçlenmesi, bireyin karşılaştığı zorluklara rağmen çaba sarf ederek başarılmasıyla sağlanır. Zorlu görevlerde edinilen başarılar, doğrudan deneyimlerin öz-yeterlik algısının daha sağlam temellerle şekillenmesini sağlar (Karadağ, 2019, s. 29-30).

Bireyin öznel deneyimleri, öz-yeterlik algısının temelini oluşturur. Başarılar, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini pekiştirirken başarısızlıklar bu güveni zayıflatabilir. Öz-yeterlik algısı, yalnızca geçmişteki başarıların bir sonucu olarak şekillenmez. Başarı ve başarısızlık, öz-yeterlik algısını etkileyen unsurlardır ancak bu algı daha çok bireyin karşılaştığı durumlarla nasıl başa çıktığına bağlıdır. Öz-yeterlikteki değişim, sadece performansın başarılı olmasından değil, bireyin zorluklarla başa çıkabilme kapasitesinden kaynaklanır. Ayrıca bireyin hangi deneyimlerinin öz-yeterlik algısını etkileyeceği, bu deneyimlerin bilişsel olarak nasıl işlendiği ve etkileyen birçok faktöre bağlı olarak şekillenir. Sonuç olarak bir performansın başarılı veya başarısız olması tek başına öz-yeterlik inancını belirlemez; bu inanç, bireyin genel algı ve deneyimlerinin birleşiminden ortaya çıkar (Acar, 2021, s. 17).

2.4.3.2. Dolaylı deneyimler

Birey, yaşamı boyunca sosyal güdülenmeler aracılığıyla dışarıdan edindiği deneyimlerle öz-yeterlik algısını şekillendirir. Bu süreçte birey, performans sergileyeceği alanlardaki ya da yakın çevresindeki kişilerin davranışlarını gözlemleyerek kendi çıkarımlarını yapar. Gözlemlediği kişilerin başarıları ya da başarısızlıkları, bireyin kendi öz-yeterlik inancını ya güçlendirir ya da zayıflatır. Bunun yanı sıra öz-yeterlik algısını etkileyen bir diğer önemli faktör, bireyin kişisel motivasyonu, ihtiyaçları ve belirlediği hedeflerdir. Birey, belirlediği hedeflere ulaşmak için gösterdiği çaba ve bu süreçteki bilişsel yapısı, öz-yeterlik algısını dolaylı yoldan etkiler. Öz-yeterlik inancının pekişmesi için bireyin yaşam koşullarının onun ihtiyaçlarına ve deneyimlerine uygun bir şekilde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Doğan, 2020, s. 32).

Öz-yeterlik inançlarının geliştirilmesinde sosyal modellerden edinilen deneyimler önemli bir etkiye sahiptir. Kendine benzer bireyleri gözlemleyen kişiler, başarıya ulaşmak için kendi yeteneklerini değerlendirerek sürekli bir çaba gösterir ve bu süreçte öz-yeterlik algılarını güçlendirirler. Ancak başka bir bireyin yüksek çabalarına rağmen başarısızlık yaşaması, gözlemcinin öz-yeterlik inançlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Modelleme etkisi, gözlemlenen modelle benzerlik derecesiyle daha ikna edici hale gelir; gözlemci, modelin başarı ve hatalarını daha güçlü şekilde kabul eder. Model alınan kişi ile gözlemcinin benzerlikleri arttıkça, modelin etkisi de güçlenir. Ayrıca gözlemlenen davranışların ödüllendirilmesi, davranışın tekrar edilme olasılığını artırırken cezalandırılması bu olasılığı azaltır. Bu süreç bireylere kendi yeteneklerini değerlendirme ve öz-yeterlik inançlarını şekillendirme konusunda sosyal bir çerçeve sunar (Durmuş, 2015, s. 20).

2.4.3.3. Sözel ikna

Görevlerini yerine getirme kapasitesine sahip ve sözel destekle motive edilen bireyler, karşılaştıkları zorluklarda kendi yeterlilikleri konusunda endişelerini aşabilir ve çözüme odaklanma konusunda azim gösterebilirler. Sözel destek, bireyleri yeni yöntemler denemeye ve başarı elde etmek için gereken emeği sarf etmeye teşvik eder. Bu durum, onların etkili sonuçlar elde etmelerine ve yüksek bir performans sergilemelerine katkı sağlar (Burhan, 2016, s.11).

Sözel ikna, bireyin kendine olan inancını şekillendiren ve bu inancı pekiştiren önemli bir etkidir. İkna eden kişinin dürüstlüğü, güvenilirliği ve uzmanlık seviyesi bu sürecin başarısında kritik rol oynar. Sözel ikna yeteneği yüksek bir birey, yalnızca kendi öz-yeterliliğini güçlendirmekle kalmaz aynı zamanda başkalarının da kendine olan güvenini artırabilir. Ancak bireyin belirli bir görevi yerine getirme kapasitesine sahip olmadığı durumlarda, motivasyon sağlayıcı ifadelerin kullanılması beklenenin aksine öz-yeterlik inancını zayıflatabilir. Özellikle çocuklar; aile bireyleri, arkadaşları ve çevrelerindeki diğer kişilerin sözel desteğiyle öz-yeterlik konusunda pozitif ya da negatif bir biçimde etkilenebilir (Karadağ, 2019, s. 31).

Sosyal ikna, bireylerin ihtiyaç duydukları ya da arzuladıkları şeylere ulaşmak için gerekli becerilere sahip olduklarına yönelik inançlarını pekiştiren etkili bir yöntemdir. Özellikle bireyin yaşamında önemli bir rol oynayan kişiler tarafından başarıya dair ifade edilen inançlar ve olumlu düşünceler, bireyin öz-yeterlik algısının güçlenmesine katkıda bulunur. Sözel ikna yoluyla yeteneklerine olan inancı artan bireylerin, hedeflerine ulaşmak için daha yoğun çaba gösterdikleri ve bu çabayı uzun süre devam ettirdikleri gözlemlenmiştir. Ancak bireyin mevcut kapasitesinin ötesinde bir başarıya ulaşabileceğine yönelik ikna girişimleri, öz-yeterlik algısını

artırmak yerine zayıflatabilir. Kişinin yetenekleri hakkında sunulan bilgilerin inandırıcılık düzeyi, öz-yeterlik algısının değişim ve güçlenme süreciyle doğrudan ilişkilidir (Acar, 2021, s. 18).

2.4.3.4. Fizyolojik ve duygusal durumlar

Ruh hali, stres ve anksiyete gibi hem psikolojik hem de fiziksel durumlar, bireylerin öz-yeterlik inançlarının gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Olumlu duygusal durumlar ve iyimser bir bakış açısı, genellikle bireylerin öz-yeterlik algılarını güçlendirirken umutsuzluk ve çaresizlik gibi olumsuz duygular bu algının zayıflamasına neden olmaktadır. Ancak bir bireyin ruh hali ve bedensel durumlarına dair kişisel değerlendirmeleri, bu durumların etkisinden çok daha belirleyici bir rol oynar. Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, duygusal hallerini ve stres durumlarını daha çok motivasyon kaynağı olarak kullanırken öz-yeterliği düşük olanlar ise benzer duygusal durumları, engelleyici ve kısıtlayıcı faktörler olarak kullanmaktadırlar (Durmuş, 2015, s. 21).

Bireyin öz-yeterlik algısı, duygusal durumlarından büyük ölçüde etkilenmektedir. Kaygı seviyesinin düşük olduğu durumlarda, bireylerin kendilerine olan inançları ve bir görevi başarıyla tamamlama beklentileri yüksek olur. Diğer taraftan depresyon ve umutsuzluk gibi olumsuz duygusal halleri yaşayan kişilerde öz-yeterlik algısının zayıflaması sıkça gözlemlenir. Pozitif duygusal haller ise bireylerin kendi becerilerine olan güvenini artırarak bu kişilerin öz-yeterlik inançlarını pekiştirir. Bu bağlamda bireyin ruh hali, öz-yeterlik algısını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür (Kuzu, 2019, s. 9).

Bireyin stres ve kaygı düzeyi, öz-yeterlik algısını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Psikolojik olarak daha rahat ve huzurlu olan bireyler, bir görevi başarıyla tamamlama konusunda daha yüksek öz-yeterlik beklentilerine sahip olurlar. Bu bağlamda olumlu duygusal durumlar, bireylerin öz-yeterlik inançlarını güçlendirirken depresyon ve umutsuzluk gibi olumsuz ruh halleri bu inancı zayıflatmaktadır. İnsanlar bir etkinliği gerçekleştirirken becerileri hakkında olumsuz düşünceler ve kaygılar geliştirdiklerinde, bu duygusal tepkiler öz-yeterlik algılarının düşmesine ve endişelenilen olumsuz sonuçların gerçekleşmesine neden olmaktadır (Arseven, 2016, s.69).

2.4.4. Öz yeterlik inancının etkilediği süreçler

Öz-yeterlik inançları, bireylerin davranışlarını ve bu davranışları nasıl gerçekleştireceklerini şekillendirir. Öz-yeterlik inancının oluşumunda ve gücünde dört temel süreç etkili olur. Bunlar;

bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleridir. Bu bölümde her bir sürecin işleyişi ve öz-yeterlik inancı üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde ele alınacaktır (Karadağ, 2019, s. 32).

2.4.4.1. Bilişsel süreç

Öz-yeterlik algısının bilişsel boyutu, bireylerin sahip oldukları yeteneklerle ilgili düşüncelerini ve bu yetenekleri ne derece etkin bir şekilde kullanabilecekleri konusundaki inançlarını ifade eder. Bir bireyin performans seviyesi genellikle o alandaki yeterliliklerine dair inançlarıyla doğru orantılıdır. Yüksek öz-yeterlik inancına sahip bireyler, bu inançları doğrultusunda daha yüksek başarı düzeylerine ulaşırken kendilerine olan güvenin zayıf olduğu durumlarda performansları da olumsuz yönde etkilenebilir (Kuzu, 2019, s. 10).

Başarı elde eden bireylerde öz-yeterlik algısı güçlenir, bu da onları daha yüksek ve zorlu hedefler belirlemeye teşvik eder. Öz-yeterlik duygusunun güçlü olduğu durumlarda, bireyler başarısızlık yaşadıkları anlarda dahi motivasyonlarını sürdürebilirler. Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, başarılı olma olasılıklarını zihinlerinde pekiştirerek olumlu senaryolar kurarken düşük öz-yeterlik algısına sahip olanlar, başarısızlık senaryoları oluşturarak performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedirler. Ayrıca öz-yeterlik algısı, bireylerin problem çözme süreçlerini ve bu süreçlerdeki verimliliklerini doğrudan etkileyen bir faktördür (Acar, 2021, s. 19).

2.4.4.2. Motivasyonel süreç

Öz-yeterlik inançları, birtakım engellere rağmen bireyin yine de azimli bir şekilde göreve odaklanmasını ve çabasını devam ettirmesini etkilemektedir. Bu durum motivasyonel süreç olarak adlandırılmaktadır (Bandura, 1995). Bir görevin yerine getirilmesi için bireyin önceden davranışı düşünüp kendi kendini motive etmesi önemlidir. Bu nedenle öz-yeterliği yüksek olanlar görevi yerine getirirken daha ısrarcı ve motivedirler. Dolayısıyla başarılı olma ihtimalleri yüksektir. Düşük olanlar ise engellerle karşılaştıklarında kendi yeterliklerinden şüphe edip çabalamayı bırakırlar. Nitekim davranış istedik şekilde sonuçlanmadığında öz-yeterliği yüksek olanlar bunu yetersiz çaba ve motivasyona bağlarken düşük olanlar ise kişilik özelliklerine bağlama eğilimindedirler (Karadağ, 2019, s. 33).

Öz-yeterlik algısı, bireylerin motivasyonlarını düzenleyen önemli bir faktördür. Zorlu koşullarla karşılaşan ve öz-yeterlik algısı düşük olan bireyler, kendi yetenekleri konusunda şüphe duyarak erken dönemde çaba göstermeyi bırakabilirler. Bunun yerine daha basit ve kısa vadeli çözümleri tercih ederler. Öte yandan yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, iyimser

bir yaklaşım benimserler. Bu iyimserlik, genellikle gerçekçi bir temel üzerine inşa edilir ve başarılı olmak için gerekli çabayı sürdürebilme kapasitesini güçlendirir. Bu bağlamda öz-yeterlik algısının, bireylerin zorlayıcı durumlarla başa çıkma becerilerini ve uzun vadeli hedeflere yönelik motivasyonlarını doğrudan etkilediği söylenebilir. (Acar, 2021, s. 19).

2.4.4.3. Duygusal süreç

Öz-yeterlik inancı, bireylerin görev planlama, başlama ve sürdürme süreçlerinde, duygusal engellerin, özellikle kaygı ve stresin etkisini nasıl yönetebileceklerini belirleyen önemli bir faktördür. Birey, belirli bir görevi tehdit edici veya riskli olarak algıladığında, bu görevde başarısız olma korkusu, duygusal süreçlerin yönetimini zorlaştırabilir ve dolayısıyla o görevden kaçınma eğiliminde olabilir. Bu tür duygusal tepkiler, bireylerin öz-yeterlik inançlarına göre farklılık gösterir. Öz-yeterlik algısı güçlü olan bireyler, kaygı ve korku gibi duygusal süreçlerin farkına vararak bu duyguları daha etkili bir şekilde yönetme ve göreve odaklanma konusunda kendilerine stratejiler geliştirebilirler. Bu süreç, bireylerin olumsuz duygusal tepkilerle başa çıkabilme yeteneğini artırarak görevde başarılı olma şanslarını güçlendirir (Karadağ, 2019, s. 33-34).

Bireyin kendi yeteneklerine ve kapasitesine duyduğu inanç, karşılaştığı stresli ya da tehdit edici durumlar karşısında deneyimleyeceği duygusal tepkileri belirlemede belirleyici bir rol oynar. Bu duygusal süreçler, düşünsel mekanizmaları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilir. Durumu kontrol edemeyeceği ve başarıya ulaşamayacağı inancına sahip olan bireyler, stres ve kaygı düzeylerinde artış gözlemlerken; öz-yeterlik algıları yüksek veya başa çıkma becerilerinin yeterli olduğunu hisseden bireylerde, kaygı ve stres tepkileri daha düşük düzeyde kalır. Başa çıkma yetenekleri konusunda belirsizlik yaşayan bireyler hem öznel sıkıntı hem de fizyolojik uyarılma açısından daha fazla zorlanırlar. Öte yandan algılanan başa çıkma yeterliliği arttıkça daha önce stresli ya da kaygı verici olarak görülen durumlarla başa çıkarken birey, daha az psikolojik ve biyolojik tepki gösterir (Acar, 2021, s. 19-20).

2.4.4.4. Seçim süreci

Bireylerin öz-yeterlik algısı, hangi davranışları sergileyip sergilemeyeceklerini belirlemede kritik bir faktör oluşturur. Öz-yeterlik inancı, aynı zamanda bireylerin kendileri için en uygun seçimleri yapma yeteneklerini de şekillendirir. Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, daha düşük öz-yeterlik inancına sahip olanlara kıyasla, karar verme süreçlerinde daha etkili ve güvenli seçimler yapabilmektedirler. Bu durum bireylerin öz-yeterlik algılarının, kendilerine

dair güven duygusunun ve karar alma stratejilerinin nasıl etkileşim içinde çalıştığını ortaya koymaktadır (Kuzu, 2019, s. 10).

Bireyler, çevresel faktörlerden önemli ölçüde etkilenerek şekillenir; bu bağlamda öz-yeterlik inançları, yapılan seçimler ve gerçekleştirilen faaliyetlerde çevrenin etkisi göz ardı edilemez. İnsanlar, başa çıkamayacaklarını düşündükleri durum ve faaliyetlerden kaçınma eğilimindedir; ancak başarıya ulaşabileceklerine inandıkları zorlu görevleri tercih etme eğilimindedirler. Bu tercihler bireylerin yetkinliklerini, ilgi alanlarını ve sosyal ilişkilerini geliştirirken aynı zamanda kişisel gelişimlerinin yönünü de belirler. Seçim süreçlerinde etkili olan her bir faktör bireylerin sosyal becerileri, değerleri, etkinlikleri ve karar alma yaklaşımları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Durmuş, 2015, s. 23-24).



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik algısı ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemiyle, belirli bir evrenden seçilen kümeler üzerinden genelleme yapma olanağı sağlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nden 2009 yılından itibaren, lisans ve lisansüstü programlarından mezun yaklaşık 1300 kişi oluşturmaktadır. Bu mezunların tamamına ulaşmanın güçlüğü ve geniş coğrafi dağılımı göz önünde bulundurularak, çalışma hayatına katıldığı varsayılan mezunlar temel alınmış ve bu doğrultuda anket tekniği ile veri toplama süreci yürütülmüştür. Anket yöntemi, nicel verilerin elde edilmesinde etkili bir araç olarak değerlendirilmiş ve araştırma sorularının ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve istatistiksel olarak analiz edilebilir şekilde yanıtlanmasına olanak sağlamıştır.

Ayrıca, bu çalışmada ilgili alan yazında daha önce yapılmış benzer araştırmaların bulguları da incelenmiş; farklı bakış açıları ve metodolojik yaklaşımlar değerlendirilerek, çalışmanın teorik temelleri güçlendirilmiştir. Bu yönüyle araştırma hem Yalova Üniversitesi özelinde hem de genel olarak sosyal hizmet mezunlarının iş yaşamına ilişkin özgün ve katkı sunan bir analiz çerçevesi ortaya koymayı hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmalarda evren, belirli bir problem çerçevesinde bilgi toplanmak istenen tüm bireyleri veya birimleri kapsayan topluluktur. Örneklem ise, evrenden belirli yöntemlerle seçilen ve analiz yapılmak üzere veri toplanan alt grup olarak tanımlanır.

Bu araştırmanın evrenini, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünden 2009–2024 yılları arasında mezun olan ve hâlihazırda resmî ya da özel kurum ve kuruluşlarda aktif olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Yapılan incelemeler neticesinde bölümden yaklaşık 1300 kişinin mezun olduğu belirlenmiştir. Bu kişilerin bir kısmının iş hayatına atıldığı varsayımıyla, evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından temsil gücü yüksek bir örneklem grubu oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, 205 mezuna çevrim içi anket formu uygulanmış ve örneklem verileri bu katılımcılar üzerinden elde edilmiştir. Bu sayede istatistiksel analiz yapılabilecek düzeyde veri sağlanmış, elde edilen bulgular ışığında genellemelere ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcı hakkında temel bilgiler edinilmesini sağlayan Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümde sırasıyla İş Doyum Ölçeği ve Öz-Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik bilgi formu

Anketin ilk bölümünde, katılımcıların temel özelliklerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan Demografik Bilgi Formu bulunmaktadır. Bu formda; cinsiyet, yaş, mezuniyet yılı, çalışılan kurumun türü (resmî/özel), görev yapılan alan ve mesleki deneyim süresi gibi bilgiler yer almaktadır. Bu veriler, örneklemin sosyo-demografik profilinin ortaya konması ve analizlerde kontrol değişkeni olarak değerlendirilmesi amacıyla toplanmıştır

3.3.2. İş doyum ölçeği

Araştırmanın ikinci bölümünde, katılımcıların iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla Esin Tezer (1991) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin genel iş doyumunu düzeylerini değerlendirmek amacıyla yapılandırılmış olup, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, psikometrik açıdan güvenilir bir ölçme aracı olarak literatürde yerini almıştır. Ölçek, toplam 10 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipi derecelendirme sistemiyle uygulanmaktadır. Ölçekteki maddeler, katılımcıların iş doyumunu düzeylerini doyumsuzluktan doyuma doğru derecelendirmektedir. Bu doğrultuda, ölçekten alınabilecek puanlar en az 10, en fazla 40 olabilmektedir. Puanların yüksek olması, katılımcının iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu; düşük puanlar ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizlerine göre, ölçeğin Spearman-Brown iki yarı güvenilirlik katsayısı 0.91, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.88 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçek, tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve genel iş doyumunu düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır (Tezer, 1991, s. 37).

3.3.3. Öz-yeterlilik ölçeği

Araştırmanın üçüncü bölümünde, katılımcıların öz yeterlik algılarını ölçmek amacıyla Adem Akkuş (2020) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, bireylerin karşılaştıkları durumlarda kendi yeterliklerine dair inanç düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş, psikometrik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları tamamlanmış bir ölçme aracıdır. Ölçek yapısı itibarıyla, 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) esas alınarak uygulanmakta ve toplamda 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, bireyin öz yeterlilik algısının yüksek olduğunu; düşük puanlar ise daha düşük düzeyde öz yeterlilik algısına sahip olduğunu göstermektedir. Güvenirlik analizleri kapsamında yapılan iç tutarlılık hesaplamalarında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri arasında yer alan 1, 5, 6, 11, 16, 18 ve 20. maddeler, araştırma açısından doğrudan analiz dışı bırakılan ve yalnızca ölçeğin yapısını destekleyici nitelikte olan dolgu sorular olarak tanımlanmaktadır. Bu maddeler, analiz aşamasında değerlendirmeye alınmamıştır. Bununla birlikte, 4, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 17 ve 21. maddeler, ölçeğin genel yapısında öz yeterlilik algısını ters yönden değerlendiren ifadelerdir. Bu nedenle bu maddelere verilen yanıtlar, analiz öncesinde ters kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Ölçek, tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve öz yeterlilik inancını ölçmeyi amaçlamaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla belirlenen Demografik Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Genel Öz Yeterlik Ölçeği, bütüncül bir yapı hâlinde birleştirilerek anket formuna dönüştürülmüştür. Katılımcılara ulaşmayı kolaylaştırmak ve veri toplama sürecinin verimliliğini artırmak amacıyla hazırlanan anket formu, çevrimiçi form olarak düzenlenmiştir. Anket formu, oluşturulduktan sonra içerik açısından uygunluk, anlaşılabilirlik ve teknik tutarlılık yönünden başka bir araştırmacı tarafından ön inceleme tabi tutulmuştur.

Hazırlanan çevrimiçi anket formu, örnekleme dâhil edilen Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü mezunlarına e-posta ve cep telefonu aracılığıyla ulaştırılmıştır. Anketin uygulanma süresi katılımcılar açısından ortalama 15–20 dakika arasında değişmektedir.

Araştırma kapsamında çevrimiçi olarak uygulanan anket formunu toplamda 205 katılımcı eksiksiz şekilde yanıtlamış ve analiz sürecine dâhil edilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlemesinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) istatistik programı kullanılmıştır. Anket yoluyla toplanan veriler, öncelikle SPSS programına kodlanarak analiz edilmeye uygun hâle getirilmiştir. Verilerin analizi sürecinde, ölçeklere ait maddeler doğrultusunda gerekli ters kodlama işlemleri gerçekleştirilmiş ve eksik/veri dışı yanıtlar kontrol edilmiştir. Ardından, değişkenler arasında ilişkileri incelemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler, frekans ve yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri gibi temel analizlerin yanı sıra, Pearson korelasyon analizi gibi uygun istatistiksel yöntemlere başvurulmuştur.



4. BULGULAR

4.1. Sosyal Hizmet Mezunlarının İş Doyumu ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

Sosyal hizmet bölümü mezunlarının iş doyumu ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Veriler, kodlanmış 10 maddelik iş doyumu ve 21 maddelik öz yeterlilik ölçeği ile toplanmıştır. Likert tipi ölçekler kullanılmış, iş doyumu 1-4, öz yeterlilik ise 1-5 arasında derecelendirilmiştir. Çalışmanın bulguları, iş doyumu ile öz yeterlilik arasında zayıf ve anlamsız bir genel ilişki olduğunu ancak bireysel maddeler düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur.

Katılımcılardan toplanan veriler Excel formatında düzenlenmiş, iş doyumu ve öz yeterlilik puanları SPSS ortamında analiz edilmiştir. Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeklerin dağılım özelliklerini incelemek amacıyla çarpıklık (skewness) ile basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır.

İş Doyumu ölçeği için çarpıklık = -0.338 ve basıklık = -0.265; Öz Yeterlilik ölçeği için çarpıklık = -0.392 ve basıklık = 4.121 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında yer aldığından, bu ölçeklerin dağılımları normal kabul edilebilir.

Tablo 4.1. İş Doyumu ve Öz Yeterlilik Ölçeklerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Doyumu	-0.338	-0.265
Öz Yeterlilik	-0.392	4.121

Sosyal hizmet mezunlarının iş doyumu ile öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r = .067, p = .337$). Bu bulgu, genel toplam puanlar düzeyinde iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 4.2. Genel Korelasyon Analizi Sonucu

İş Doyumu Toplam Puanı	0.067
Öz Yeterlilik Toplam Puanı	

İki değişken arasındaki ilişkinin zayıf ve anlamlı olmamasının çeşitli nedenleri olabilir. Öncelikle, iş doyumu daha çok işle ilgili dışsal faktörlere (çalışma ortamı, ücret, yönetim desteği, mesleki saygınlık vb.) bağlı iken, öz yeterlilik bireyin kendi becerilerine ve başarı beklentilerine yönelik algılarını yansıtır. Bu iki yapının doğası gereği doğrudan ve güçlü bir ilişki göstermemesi beklenebilir. Ayrıca iş doyumu ölçeğinin 4'lü, öz yeterlilik ölçeğinin ise 5'li Likert tipinde olması ölçümler arasında hassasiyet farkına neden olmuş olabilir. Katılımcıların çoğunun yeni mezun veya kısa süreli deneyime sahip olması da iş doyumu düzeylerinin henüz belirginleşmemiş olmasına yol açmış olabilir.

Tablo 4.3. Öz Yeterlilik Maddeleri ile İş Doyumu Korelasyonu

Öz Yeterlilik Maddesi	r	P
Zor bir durumla karşılaştığımda üstesinden gelmenin bir yolunu bulurum	0.122	0.0822
Beklenmeyen bir olay beni kolay kolay yolumdan alkoymaz	0.057	0.3981
Beni kaygılandıran bir sorunla karşılaştığımda, üstesinden gelebileceğime inanırım	0.093	0.1743
Hayatta karşıma çıkan zorlukların üstesinden gelebilirim	0.159	0.0235
Bir problemi çözüme ulaştırmadan bırakmam	0.101	0.1426
Hedefime ulaşmak için gerekli adımları bilirim	0.144	0.0408
Bir şeyi yapmaya karar verirsem, o iş üzerine yoğunlaşırım	0.260	< .001
Eğer bir işi ilk seferde yapamazsam, yapmak için tekrar tekrar uğraşırım	0.223	0.0013
Kendime güvenim yüksektir	0.270	< .001
Plan kurduğum zaman, uygulayabileceğimden eminim	0.379	< .001
Güçlü ve zayıf yönlerimin farkındayım	0.098	0.1531
İçinde bulunduğum durumun gerektirdiği şekilde davranabilirim	0.119	0.0904

Hedeflerimi gerçekleştirmek için gerekli becerilere sahibim	0.174	0.0130
Başkalarının duygularını anlayabilir ve onlara empatiyle yaklaşabilirim	0.103	0.1327
İyi bir dinleyiciyimdir	0.096	0.1613
Başkalarının yanında rahatça konuşabilirim	0.130	0.0624
Bir grubun parçası olarak etkili bir şekilde çalışabilirim	0.052	0.4419
Zor bir konuşmayı uygun şekilde yapabilirim	0.164	0.0201
Kriz anlarında soğukkanlı kalabilirim	0.138	0.0476
Herkes özünde iyidir	0.280	< .001
Kendi meyve/sebzemi yetiştirmek isterim	0.011	0.8731

Tablo 4.3. (Devam) Öz Yeterlilik Maddeleri ile İş Doyumu Korelasyonu

Tablo 4'te Öz Yeterlilik ölçeğinin tüm maddeleri ile İş Doyumu toplam boyutu arasındaki korelasyon incelenmiştir. Öz Yeterlilik ölçeğinin bazı maddeleri ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu maddeler tablo halinde ve ayrıntılı şekilde ifade edilecektir.

Tablo 4.4. İş Doyumu Maddeleri ile Öz Yeterlilik Korelasyonu

İş Doyumu Maddesi	r	p-değeri
Yaptığım işin büyük bir kısmı ilgimi çekiyor	0.133	0.0576
Yaptığım iş bana çok sıkıcı geliyor	0.008	0.9065
Günlük görevlerim bana oldukça monoton geliyor	0.058	0.3885
Yaptığım işin büyük bir kısmı bana anlamlı geliyor	0.097	0.1580
Yaptığım işin başkalarına yardımcı olduğunu düşünmek bana tatmin veriyor	0.066	0.3296

Çalışma ortamım genelde keyiflidir	0.087	0.2025
İşimi genelde stresli buluyorum	0.042	0.5289
Yaptığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum	0.148	0.0372
İşimde çoğunlukla başarılı olduğumu hissediyorum	0.138	0.0495
Genel olarak işimden memnunum	0.115	0.1015

Tablo 4.4. (Devam) İş Doyumu Maddeleri ile Öz Yeterlilik Korelasyonu

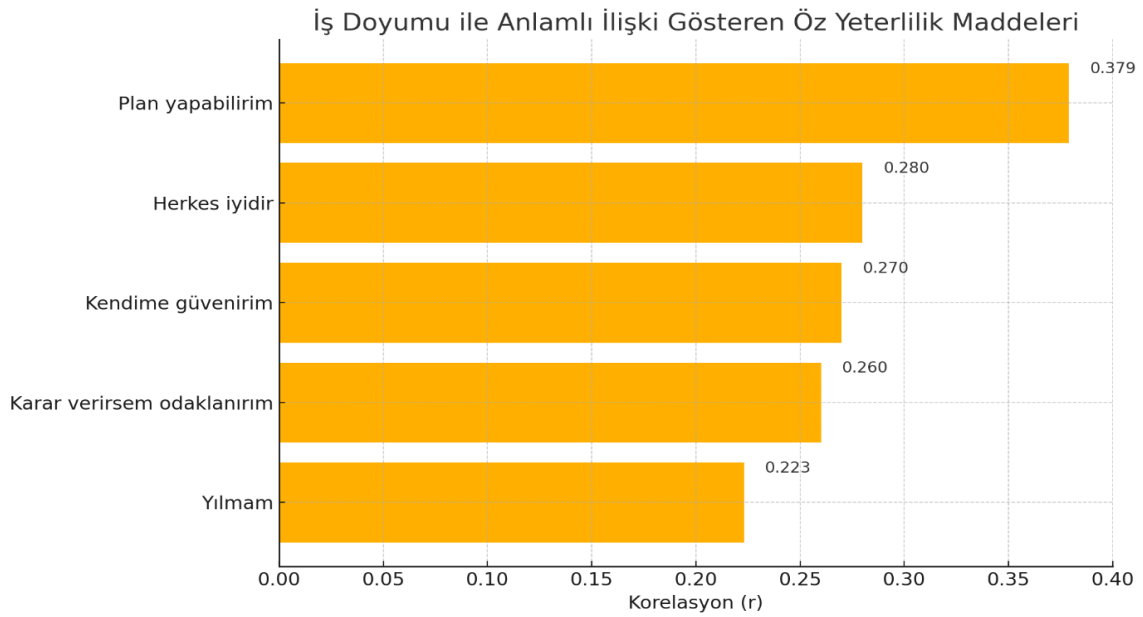
Tablo 5'te İş Doyumu ölçeğinin tüm maddeleri Öz Yeterlilik toplam boyutu arasındaki korelasyon incelenmiştir. İş doyumu ölçeğinin hiçbir maddesi ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Bireysel madde analizlerinde bazı öz yeterlilik ifadeleri ile iş doyumu arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. En yüksek korelasyon, "Plan kurduğum zaman, uygulayabileceğimden eminim" maddesiyle elde edilmiştir ($r = .379, p < .001$). Diğer anlamlı ilişkiler şu şekildedir: "Herkes özünde iyidir" ($r = .280, p < .001$), "Kendime güvenim yüksektir" ($r = .270, p < .001$), "Bir şeyi yapmaya karar verirsem, o iş üzerine yoğunlaşırım" ($r = .260, p < .001$) ve "Eğer bir işi ilk seferde yapamazsam, yapmak için tekrar tekrar uğraşırım" ($r = .223, p = .001$).

Buna karşılık, öz yeterlilik toplam puanı ile hiçbir iş doyumu maddesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum, iş doyumunun bireylerin kendilik algılarından çok işin yapısal ve çevresel faktörleriyle daha yakından ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Tablo 4.5. Anlamlı Öz Yeterlilik Maddeleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyonlar

Öz Yeterlilik Maddesi	r	p-değeri
Plan kurduğum zaman, uygulayabileceğimden eminim	0.379	< .001
Herkes özünde iyidir	0.280	< .001
Kendime güvenim yüksektir	0.270	< .001
Bir şeyi yapmaya karar verirsem, o iş üzerine yoğunlaşırım	0.260	< .001
Eğer bir işi ilk seferde yapamazsam, yapmak için tekrar tekrar uğraşırım	0.223	.0013



Şekil 1. İş Doyumu ile Anlamlı İlişki Gösteren Öz Yeterlilik Maddeleri

“Plan kurduğum zaman, uygulayabileceğimden eminim” maddesi, en yüksek korelasyon katsayısına sahiptir. Bireylerin planlama yapabilme ve uygulama konusundaki kendine güveni, mesleki tatmini doğrudan etkileyebilir. Planlı çalışan bireylerin mesleki başarı hissi ve kontrol algısı artmaktadır.

“Herkes özünde iyidir” ifade daha çok yaşam felsefesiyle ilgili gibi görünse de sosyal hizmet mesleğinde olumlu insan algısı, çalışma memnuniyetine katkı sağlayabilir. Mesleki anlamda umutlu ve anlam yükleyen bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülebilir.

“Kendime güvenim yüksektir” maddesi; öz güven, bireyin yetkinlik algısı ile doğrudan ilgilidir. Bu maddeye verilen yanıtların iş doyumuyla anlamlı korelasyonu, bireyin kendi becerilerine inanmasının mesleki tatminle ilişkili olduğunu göstermektedir.

“Bir şeyi yapmaya karar verirsem, o iş üzerine yoğunlaşırım” maddesi, Kararlılık ve odaklanma, profesyonel çalışma ortamında başarılı olmanın anahtarlarıdır. Bu maddenin iş doyumuna ile pozitif ve anlamlı korelasyon göstermesi, hedefe odaklanabilen bireylerin daha fazla iş tatmini yaşadığını desteklemektedir.

“Eğer bir işi ilk seferde yapamazsam, yapmak için tekrar tekrar uğraşırım” maddesi, Azimli olmak ve vazgeçmemek, sosyal hizmet gibi zorlayıcı bir alanda kritik bir beceridir. Bu tutuma sahip bireylerin, karşılaştıkları zorluklarla daha kolay başa çıkması ve bu sayede işlerinden daha fazla doyum almaları olasıdır.

İki ölçek arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal hizmet mezunlarının iş doyumuna ile öz yeterlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r = .067$, $p = .337$). Bu bulgu, genel toplam puanlar düzeyinde iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğuna işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik algıları ile iş doyumuna arasında doğrudan güçlü bir bağın olmadığı görülmektedir. Bu durum, sosyal hizmet mesleğinde bireysel yeterliliklerin, iş doyumunu tek başına açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir. İş doyumuna, bireyin yaptığı işe değer verip vermemesi, kurumun çalışanına sunduğu koşullar, psikolojik destek, kariyer fırsatları, yönetsel yaklaşımlar ve toplumsal tanınma gibi dışsal pek çok değişkenin etkisi altındadır.

Bununla birlikte, belirli öz yeterlilik özelliklerinin (örneğin plan yapma, öz güven, azim ve kararlılık gibi) iş doyumuna ile ilişkili olması, bu becerilerin kişisel dayanıklılığı ve iş ortamındaki uyumu artırabileceğini göstermektedir. Bu maddelerle kurulan anlamlı ilişkiler, bireyin zorluklar karşısında yılmadan çabalaması ve yaptığı işte anlam bulmasının doyum seviyesini artırabileceğine işaret etmektedir.

Çalışmanın güçlü yönlerinden biri, öz yeterlilik ile iş doyumuna arasındaki ilişkiyi hem genel puanlar hem de madde düzeyinde analiz etmesidir. Ancak, ölçekler arası uyumsuzluk (farklı

Likert tipleri), örneklem homojenliği (çoğunlukla yeni mezun bireyler) ve dışsal faktörlerin kontrol edilmemesi gibi sınırlılıklar, bulguların genellenebilirliğini azaltmaktadır.

4.2. Araştırmaya Katılan Sosyal Hizmet Mezunlarının Değişkenlere Göre Dağılımı

Araştırma için Yalova Üniversitesinden mezun olan sosyal hizmet mezunlarından seçilen örneklem grubunun değişkenlere göre dağılımı ve yüzdelik değeri verilmiştir.

Tablo 4.6. Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Mezunlarının Değişkenlere Göre İstatistiksel Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikler	Sayı (n)	%
Cinsiyet		
Erkek	79	38,5
Kadın	126	61,5
Medeni Durum		
Evli	119	58,0
Bekâr	86	42,0
Çocuk Durumu		
Var	79	38,5
Yok	126	61,5
Mezuniyet Yılı		
$\bar{X}$	2018,46	
SS	3,67	
Minimum	2004	
Maximum	2025	

İşte Çalışma Durumu		
Evet	190	92,7
Hayır	15	7,3
Mezun Olduktan Kaç Yıl Sonra İş Bulundu		
Bir yıl	141	68,8
İki yıl	31	15,1
Üç yıl	22	10,7
Dört yıl	11	5,4
Mesleğinizle İlgili Bir İşte Mi Çalışıyorsunuz		
Evet	145	70,7
Hayır	60	29,3
Çalışılan Sektör		
Kamu sektörü	149	72,7
Özel sektör	42	20,5
STK/Gönüllü Kuruluş	14	6,8
Çalışılan Yıl		
0-3	85	41,5
4-7	46	22,4
8-11	40	19,5
12 ve üzeri	34	16,6
Günde Çalışılan Saat		

0-4 saat	12	5,9
5-8	155	75,6
9 ve üzeri	38	18,5
Aylık Gelir		
20-30	39	19,0
31-40	11	5,4
41-50	36	17,6
51 ve üzeri	119	58,0
Mesleğe Yönelik Duygu ve Düşünceler		
Gerçekten mesleğimi çok seviyorum ve bunun benim için bir hayat tarzı olduğunu görüyorum.	131	63,9
Artık alışmış olsam da zaman zaman bu mesleğin benim için uyumlu olmadığını düşündüğüm oluyor.	46	22,4
Bu mesleği sevmediğimin farkındayım. Eğer bir imkânım olmuş olsaydı kesinlikle farklı bir mesleğe yönelirdim.	28	13,7
Mesleğin Sosyal Hayat Üzerine Etkisi		
Mesleki bilgi ve becerilerimin (insanları anlamak, empati vb.) kişiliğimle bütünleştiğini ve mesai dışında günlük hayatta da (aile, arkadaş, sosyal ilişkiler vb.) ilişkilerimi şekillendirdiğini görüyorum.	156	76,1

Mesleğim gereği mesai saatleri içerisinde insanları 42 anlamaya çalışıyorum ama artık mesai dışında insanları anlamak, empati ve benzeri özellikleri sergilemeye çok mecalim kalmıyor	20,5
Gerek mesai içinde gerekse dışında insanlara karşı 7 kendimi oldukça gergin hissediyorum ve artık kimsenin derdiyle uğraşmak istemiyorum.	3,4

Eğitime Yönelik Duygu ve Düşünceler

Yalova üniversitesinden almış olduğum eğitimin 109 toplumsal hayatta, iş ve meslek hayatımda karşılığını bulduğumu düşünüyorum.	53,2
Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa yine 32 Yalova Sosyal Hizmet bölümünü tercih ederdim.	15,6
Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa başka 64 bir sosyal hizmet bölümünü tercih ederdim.	31,2

Öğretim Elemanı Öğrenci İlişkisi

Öğretim elemanlarına eğitim öğretim sürecinde 120 ulaşmada hiçbir sorun yaşamadım.	58,5
Öğretim elemanları bizleri hayata ve mesleğe 61 hazırlamak için oldukça gayretli idiler.	29,8
Öğretim elemanlarına ulaşmada her zaman sorun 24 yaşadım.	11,7

Toplam	205	100
---------------	------------	------------

Tablo 4.6. (Devam) Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Mezunlarının Değişkenlere Göre İstatistiksel Dağılımı

Tablo 7 incelendiğinde bu araştırmaya toplam 205 kişi katılmıştır. Katılımcıların %61,5'i kadın (n=126), %38,5'i erkek (n=79) bireylerden oluşmaktadır. Medeni durum bakımından

değerlendirildiğinde, katılımcıların %58'i evli (n=119), %42'si bekârdır (n=86). Ayrıca, %38,5'inin çocuk sahibi (n=79), %61,5'inin ise çocuğunun bulunmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların mezuniyet yılı ortalaması 2018,46 olup, en erken mezuniyet yılı 2004, en geç mezuniyet yılı ise 2025 olarak saptanmıştır (SS=3,67). İş yaşamı durumu incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun bir işte çalışmakta olduğu görülmektedir (%92,7, n=190). İşte çalışmayan katılımcıların oranı ise %7,3'tür (n=15).

Mezuniyetten sonra iş bulma süresine ilişkin veriler, %68,8'inin (n=141) bir yıl içinde iş bulduğunu, %15,1'inin (n=31) iki yıl, %10,7'sinin (n=22) üç yıl, ve %5,4'ünün (n=11) dört yıl içinde iş bulduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların %70,7'si (n=145) meslekleriyle ilgili bir alanda çalıştığını, %29,3'ü (n=60) ise meslek dışı bir alanda istihdam edildiğini ifade etmiştir. Çalışma alanları dağılımında ise %72,7'si kamu sektöründe (n=149), %20,5'i özel sektörde (n=42) ve %6,8'i STK veya gönüllü kuruluşlarda (n=14) görev yapmaktadır.

Çalışma süresi bakımından, katılımcıların %41,5'i (n=85) 0–3 yıl, %22,4'ü (n=46) 4–7 yıl, %19,5'i (n=40) 8–11 yıl ve %16,6'sı (n=34) 12 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Günlük çalışma saatlerine bakıldığında, %75,6'sı (n=155) 5–8 saat arası çalışmakta, %5,9'u (n=12) 0–4 saat ve %18,5'i (n=38) 9 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Aylık gelir dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %58'i 51 bin TL ve üzeri, %19'u 20–30 bin TL, %17,6'sı 41–50 bin TL ve %5,4'ü 31–40 bin TL gelir aralığında yer almaktadır.

Katılımcıların mesleğe yönelik tutumlarına göre, %63,9'u (n=131) mesleğini çok sevdiğini ve bunun bir hayat tarzı olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, %22,4'ü (n=46) zaman zaman mesleğinin kendisine uygun olmadığını düşündüğünü, %13,7'si (n=28) ise bu mesleği sevmediğini ve başka bir mesleği tercih edeceğini ifade etmiştir.

Mesleğin sosyal hayat üzerindeki etkisi konusunda katılımcıların %76,1'i (n=156) mesleki becerilerinin günlük yaşam ilişkilerini şekillendirdiğini belirtmiştir. Öte yandan, %20,5'i (n=42) mesai dışında bu becerileri sergilemeye enerjisinin kalmadığını, %3,4'ü (n=7) ise artık insanlarla ilgilenmek istemediğini ifade etmiştir.

Eğitime yönelik düşünceler incelendiğinde, %53,2'si (n=109) Yalova Üniversitesi'nden aldığı eğitimin toplumsal ve mesleki yaşamında karşılık bulduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %15,6'sı (n=32) yeniden tercih şansı olsa aynı bölümü tercih edeceğini, %31,2'si (n=64) ise başka bir üniversitenin sosyal hizmet bölümünü seçeceğini ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarıyla kurulan ilişkilere dair olarak, %58,5'i (n=120) öğretim elemanlarına ulaşmada sorun yaşamadığını, %29,8'i (n=61) öğretim elemanlarının mesleğe hazırlamada gayretli olduğunu, %11,7'si (n=24) ise bu süreçte ulaşımında sürekli sorun yaşadığını belirtmiştir.

4.3. Sosyal Hizmet Mezunlarının Öz Yeterlilik Algısı ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Yalova Üniversitesi Örneğine İlişkin Bulgular

Araştırma için seçilen örneklem grubunda öz yeterlilik algısı ile iş doyumları arasındaki ilişki Tablo 8'den Tablo 17'e kadar incelenmiştir.

Tablo 4.7. Cinsiyete göre ölçekler

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
İş Doyumu	Erkek	79	29,15	5,83	1,534	,127
	Kadın	126	27,84	5,97		
Öz Yeterlilik	Erkek	79	56,86	7,29	,991	,323
	Kadın	126	55,77	7,81		

*: $P<0,05$

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumunu ve öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, erkek katılımcıların iş doyumunu puan ortalaması ($\bar{X}=29,15$), kadın katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{X}=27,84$) yüksek olmasına rağmen, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1,534$, $p=,127$). Aynı şekilde, erkek katılımcıların öz yeterlilik puan ortalaması ($\bar{X}=56,86$), kadın katılımcılara göre ($\bar{X}=55,77$) daha yüksek olsa da bu fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,991$, $p=,323$).

Bu bulgular, cinsiyetin hem iş doyumunu hem de öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Katılımcıların kadın ya da erkek olmalarına bakılmaksızın benzer düzeyde iş doyumunu ve öz yeterlilik algısına sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 4.8. Evlilik durumuna göre ölçekler

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
İş Doyumu	Evli	119	29,25	5,69	2,590	,010*
	Bekar	86	27,10	6,07		
Öz Yeterlilik	Evli	119	56,83	7,60	1,412	,160
	Bekar	86	55,31	7,58		

*:P<0,05

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki farklar bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, evli bireylerin iş doyumu puanı ortalaması ($\bar{X}$ =29,25), bekâr bireylerin ortalamasına göre ($\bar{X}$ =27,10) anlamlı düzeyde daha yüksektir (t =2,590, p =,010). Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, medeni durumun iş doyumu üzerinde etkili bir değişken olabileceğini göstermektedir.

Öz yeterlilik puanlarına bakıldığında, evli bireylerin ortalaması ($\bar{X}$ =56,83), bekârlara göre ($\bar{X}$ =55,31) daha yüksek olmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t =1,412, p =,160).

Sonuç olarak, medeni durum iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Evli bireylerin iş yaşamında daha yüksek doyum hissine sahip olmaları, sorumluluk, istikrar ya da yaşam koşullarındaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4.9. Çocuk durumuna göre ölçekler

Bağımlı Değişken	Çocuk Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
İş Doyumu	Var	79	30,40	5,43	4,067	,000*
	Yok	126	27,06	5,90		
	Var	79	57,29	7,08	1,638	,103

Öz				
Yeterlilik	Yok	126	55,50	7,88

***: $P<0,05$**

Tablo 4.9. (Devam) Çocuk durumuna göre ölçekler

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki farklar, bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çocuğu olan katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=30,40$), çocuğu olmayan katılımcıların ortalamasına göre ($\bar{X}=27,06$) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($t=4,067$, $p=,000$). Bu sonuç, çocuk sahibi olmanın iş doyumunu artıran bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Öz yeterlilik puanlarında da çocuk sahibi bireylerin ortalaması ($\bar{X}=57,29$), çocuk sahibi olmayanlara göre ($\bar{X}=55,50$) daha yüksek olmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1,638$, $p=,103$).

Sonuç olarak, çocuk sahibi bireylerin iş doyum düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir ancak öz yeterlilik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, çocuk sahibi bireylerin işlerine daha bağlı, motive ya da sorumluluk hissiyle hareket etmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4.10. İşte çalışıyor musunuz?

Bağımlı Değişken	İşte Çalışıyor Musunuz?	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
İş Doyumu	Evet	190	28,50	5,94	1,324	,187
	Hayır	15	26,40	5,71		
Öz Yeterlilik	Evet	190	56,36	7,64	1,125	,262
	Hayır	15	54,06	7,18		

***: $P<0,05$**

Katılımcıların hâlihazırda bir işte çalışıp çalışmadıklarına göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, bir işte çalışan

katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=28,50$), çalışmayanlara göre ($\bar{X}=26,40$) daha yüksek olmasına rağmen, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1,324, p=,187$).

Benzer şekilde, öz yeterlilik düzeylerinde de çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{X}=56,36$), çalışmayan bireylerin ortalamasından ($\bar{X}=54,06$) yüksek olmakla birlikte, bu fark da istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1,125, p=,262$).

Bu bulgulara göre, katılımcıların işte çalışıp çalışmıyor olmaları hem iş doyumu hem de öz yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu durum, bireylerin çalışma durumundan bağımsız olarak benzer düzeyde mesleki doyum ve öz yeterlilik algısına sahip olduklarını düşündürülebilir.

Tablo 4.11. Mesleğinizi mi yapıyorsunuz?

Bağımlı Değişken	Mesleğinizi mi yapıyorsunuz?	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
İş Doyumu	Evet	145	29,06	5,78	2,705	,007*
	Hayır	60	26,63	6,00		
Öz Yeterlilik	Evet	145	56,03	8,00	-,469	,640
	Hayır	60	56,58	6,64		

*: $P<0,05$

Katılımcıların kendi meslek alanlarında bir işte çalışıp çalışmadıkları durumuna göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, **mesleğiyle ilgili bir işte çalışan katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=29,06$), meslek dışı bir işte çalışan katılımcılardan ($\bar{X}=26,63$) anlamlı düzeyde daha yüksektir** ($t=2,705, p=,007$). Bu sonuç, bireylerin kendi meslek alanlarında istihdam edilmelerinin iş doyumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Öz yeterlilik puanları açısından ise iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-,469, p=,640$). İlginç biçimde, meslek dışı bir işte çalışanların öz yeterlilik ortalaması ($\bar{X}=56,58$), mesleki uygunluk gösterenlerden ($\bar{X}=56,03$) biraz daha yüksek çıkmıştır; ancak bu fark **istatistiksel olarak anlamlı değildir**.

Sonuç olarak, **mesleğe uygun işte çalışma durumu iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken**, öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bu durum, bireylerin mesleklerine uygun pozisyonlarda çalışmasının motivasyon ve tatmin duygusunu artırdığına işaret etmektedir.

Tablo 4.12. Kaç senede iş buldunuz?

Bağımlı Değişken	Kaç Senede İş Buldunuz?	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Bir yıl	141	28,77	6,05	2,861	,038*	-
	b. İki yıl	31	27,90	5,39			
	c. Üç yıl	22	25,22	5,85			
	d. Dört yıl	11	30,45	4,22			
Öz Yeterlilik	a. Bir yıl	141	56,30	7,65	,469	,704	-
	b. İki yıl	31	55,87	8,67			
	c. Üç yıl	22	54,95	6,77			
	d. Dört yıl	11	58,18	5,65			

*: $P < 0,05$ (model anlamlı ancak gruplar arası fark yok.)

Katılımcıların mezuniyet sonrası kaç yıl içinde iş bulduklarına göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,861$, $p=,038$). Ancak post-hoc test sonuçlarına göre hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğu belirlenememiştir; bu da modelin genel olarak anlamlı olduğunu, fakat ikili karşılaştırmalarda farkların belirginleşmediğini göstermektedir. Ortalama değerlere bakıldığında, dört yıl içinde iş bulan katılımcıların iş doyumu ($\bar{X}=30,45$) en yüksek seviyededir; üç yıl içinde iş bulanların doyum düzeyi ise en düşüktür ($\bar{X}=25,22$).

Öz yeterlilik puanlarına ilişkin analizde ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=,469$, $p=,704$). En yüksek öz yeterlilik puanı dört yıl içinde iş bulan katılımcılara ait görünmektedir ($\bar{X}=58,18$), ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu bulgulara göre, mezuniyet sonrası iş bulma süresi iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkide bulunmakta, ancak bu etkinin hangi gruplar arasında gerçekleştiği net olarak ortaya konamamaktadır. Öz yeterlilik düzeyleri açısından ise iş bulma süresinin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 4.13. Çalıştığınız sektör?

Bağımlı Değişken	Çalıştığınız Sektör	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Kamu Sektörü	149	28,77	5,74	2,430	,091	-
	b. Özel Sektör	42	26,57	6,49			
	c. STK/ Gönüllü Kuruluş	14	29,14	5,61			
Öz Yeterlilik	a. Kamu Sektörü	149	56,49	8,20	,857	,433	-
	b. Özel Sektör	42	55,80	5,54			
	c. STK/ Gönüllü Kuruluş	14	54,14	6,44			

*: $P<0,05$

Katılımcıların çalıştıkları sektörlerle göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F=2,430, p=,091$). Ortalama değerlere bakıldığında, kamu sektöründe çalışanların iş doyumu puanı ($\bar{X}=28,77$) özel sektörde çalışanlara göre daha yüksektir ($\bar{X}=26,57$); STK veya gönüllü kuruluşlarda çalışan katılımcılar ise en yüksek ortalamaoya sahiptir ($\bar{X}=29,14$). Ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır.

Öz yeterlilik düzeyleri açısından da sektörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=,857, p=,433$). Kamu sektöründe çalışanların ortalaması ($\bar{X}=56,49$), özel sektörde çalışanlardan ($\bar{X}=55,80$) biraz daha yüksek olmakla birlikte, fark istatistiksel olarak anlam ifade etmemektedir. STK çalışanlarının öz yeterlilik puanı ise en düşük ortalamaoya sahiptir ($\bar{X}=54,14$).

Sonuç olarak, çalışılan sektörün hem iş doyumu hem de öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgu, sektörel farklılıkların bireylerin mesleki doyum ve yeterlilik algılarını belirlemede sınırlı rol oynayabileceğini göstermektedir.

Tablo 4.14. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Bağımlı Değişken	Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. 0-3	85	26,98	5,89	5,909	,001*	d>a,c
	b. 4-7	46	28,71	6,44			
	c. 8-11	40	27,87	4,94			
	d. 12+	34	31,82	5,14			
Öz Yeterlilik	a. 0-3	85	56,22	7,36	,862	,462	-
	b. 4-7	46	55,32	7,95			
	c. 8-11	40	55,65	7,66			
	d. 12+	34	57,94	7,75			

*: $P<0,05$

Katılımcıların kaç yıldır çalıştıklarına göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=5,909$, $p=,001$). Post-hoc testlerine göre, 12 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=31,82$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu grup hem 0–3 yıl ($\bar{X}=26,98$) hem de 8–11 yıl ($\bar{X}=27,87$) aralığında çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Bu bulgu, çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını, özellikle uzun yıllar meslek yaşamında bulunan bireylerin daha fazla doyum yaşadığını göstermektedir. Bu durum, kıdemin getirdiği deneyim, statü veya iş güvencesi gibi faktörlerle açıklanabilir.

Öz yeterlilik düzeyleri açısından ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=,862$, $p=,462$). Ortalama değerlere göre, 12 yıl ve üzeri çalışan grubun öz yeterlilik puanı en yüksek görünmektedir ($\bar{X}=57,94$); ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Sonuç olarak, çalışma süresi iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir, ancak öz yeterlilik düzeyleri üzerinde belirgin bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 4.15. Günde çalışma saati?

Bağımlı Değişken	Çalışma Saati	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. 0-4	12	31,33	5,69	3,433	,034*	a>c
	b. 5-8	155	28,56	5,84			
	c. 9+	38	26,55	6,03			
Öz Yeterlilik	a. 0-4	12	52,50	7,79	2,152	,119	-
	b. 5-8	155	56,72	7,27			
	c. 9+	38	55,18	8,66			

*: $P<0,05$

Katılımcıların günlük çalışma süresine göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,433$, $p=,034$). Post-hoc test sonuçlarına göre, 0–4 saat çalışan bireylerin iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=31,33$), 9 saat ve üzeri çalışanlardan ($\bar{X}=26,55$) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($a > c$). Bu bulgu, daha kısa süreyle çalışan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Çalışma süresi uzadıkça artan iş yükü, tükenmişlik ya da yaşam dengesi sorunları iş doyumunu olumsuz etkileyebilir.

Öz yeterlilik açısından ise gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F=2,152$, $p=,119$). Ortalama değerlere göre 5–8 saat çalışanlar en yüksek öz yeterlilik düzeyine sahiptir ($\bar{X}=56,72$), ancak bu fark istatistiksel olarak anlam ifade etmemektedir.

Sonuç olarak, günlük çalışma süresi iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir, ancak öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Özellikle aşırı çalışma sürelerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 4.16. Aylık gelir?

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. 20-30	39	26,20	6,41	11,036	,000*	d>a,c
	b. 31-40	11	26,72	6,11			
	c. 41-50	36	25,02	4,80			
	d. 51+	119	30,21	5,39			
Öz Yeterlilik	a. 20-30	39	56,10	7,42	,791	,500	-
	b. 31-40	11	56,27	7,19			
	c. 41-50	36	54,50	7,16			
	d. 51+	119	56,73	7,85			

*: $P<0,05$

Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=11,036, p=,000$). Post-hoc test sonuçlarına göre, 51 bin TL ve üzeri gelir grubunda yer alan katılımcıların iş doyumu düzeyi ($\bar{X}=30,21$), hem 20–30 bin TL ($\bar{X}=26,20$) hem de 41–50 bin TL ($\bar{X}=25,02$) gelir grubundaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksektir ($d > a, c$). Bu sonuç, gelir düzeyi arttıkça iş doyumunun da yükseldiğini göstermektedir. Yüksek gelir, bireylerin işlerinden tatmin olma düzeylerini artıran önemli bir faktör olabilir.

Öz yeterlilik puanlarında ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=,791, p=,500$). Ortalama değerlere göre en yüksek öz yeterlilik düzeyi 51 bin TL ve üzeri gelir grubunda görülmektedir ($\bar{X}=56,73$), en düşük ortalama ise 41–50 bin TL gelir grubunda yer almaktadır ($\bar{X}=54,50$). Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Sonuç olarak, aylık gelir düzeyi iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bu bulgular, ekonomik tatminin iş doyumuna doğrudan katkı sağlayabileceğini desteklemektedir.

Tablo 4.17. Mesleğe yönelik duygu ve düşünceler

Bağımlı Değişken	Mesleğe yönelik duygu ve düşünceler	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Gerçekten mesleğimi çok seviyorum ve bunun benim için bir hayat tarzı olduğunu görüyorum.	131	30,63	4,95	41,692	,000*	a>b,c c<b,a
	b. Artık alışmış olsam da zaman zaman bu mesleğin benim için uyumlu olmadığını düşündüğüm oluyor.	46	25,63	4,97			
	c. Bu mesleği sevmediğim farkındayım. Eğer bir imkânım olmuş olsaydı kesinlikle farklı bir mesleğe yönelirdim.	28	22,14	5,39			

Öz Yeterlilik	a. Gerçekten mesleğimi çok seviyorum ve bunun benim için bir hayat tarzı olduğunu görüyorum.	131	57,56	7,48			
	b. Artık alışmış olsam da zaman zaman bu mesleğin benim için uyumlu olmadığını düşündüğüm oluyor.	46	54,04	7,06	6,254	,002*	a>b,c
	c. Bu mesleği sevmediğim farkındayım. Eğer bir imkânım olmuş olsaydı kesinlikle farklı bir mesleğe yönelirdim.	28	53,32	7,70			

*: $P < 0,05$

Tablo 4.17. (Devam) Mesleğe yönelik duygu ve düşünceler

Katılımcıların mesleklerine yönelik tutumları ile iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak oldukça anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=41,692, p=,000$). Post-hoc analizlere göre, “mesleğini çok sevdiğini ve bunun bir hayat tarzı olduğunu düşünen” katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=30,63$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu grup, hem “mesleğin kendisiyle uyumlu olmadığını zaman zaman düşünenlerden” ($\bar{X}=25,63$) hem de “mesleği sevmediğini belirtenlerden” ($\bar{X}=22,14$) anlamlı şekilde daha fazla iş doyumu yaşamaktadır ($a > b > c$).

Benzer biçimde, öz yeterlilik düzeyleri açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır ($F=6,254, p=,002$). Mesleğini çok seven bireylerin öz yeterlilik ortalaması ($\bar{X}=57,56$), hem kararsız bireylerden ($\bar{X}=54,04$) hem de mesleğinden memnun olmayan bireylerden ($\bar{X}=53,32$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Bu bulgular, bireylerin mesleki sevgi ve bağlılık düzeyleri arttıkça hem iş doyumlarının hem de öz yeterlilik algılarının yükseldiğini ortaya koymaktadır. Mesleki aidiyet ve tutkuyla yapılan

bir işin, bireyin hem motivasyonunu hem de kendine olan güvenini artırdığı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 4.18. Mesleğin sosyal hayat üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Mesleğin sosyal hayat üzerine etkisi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Mesleki bilgi ve becerilerimin (insanları anlamak, empati vb.) kişiliğimle bütünleştiğini ve mesai dışında günlük hayatta da (aile, arkadaş, sosyal ilişkiler vb.) ilişkilerimi şekillendirdiğini görüyorum.	156	29,55	5,56			
	b. Mesleğim gereği mesai saatleri içerisinde insanları anlamaya çalışıyorum ama artık mesai dışında insanları anlamak, empati ve benzeri özellikleri sergilemeye çok mecalim kalmıyor.	42	24,50	5,29	15,183	,000*	a>b
	c. Gerek mesai içinde gerekse dışında insanlara karşı kendimi oldukça gergin hissediyorum ve artık kimsenin derdiyle uğraşmak istemiyorum.	7	24,71	7,04			
Öz Yeterlilik	a. Mesleki bilgi ve becerilerimin (insanları anlamak, empati vb.)	156	56,85	7,74	2,626	,075	-

kişiliğimle bütünleştiğini ve mesai dışında günlük hayatta da (aile, arkadaş, sosyal ilişkiler vb.) ilişkilerimi şekillendirdiğini görüyorum.

b. Mesleğim gereği mesai 42 54,28 7,02 saatleri içerisinde insanları anlamaya çalışıyorum ama artık mesai dışında insanları anlamak, empati ve benzeri özellikleri sergilemeye çok mecalim kalmıyor.

c. Gerek mesai içinde 7 52,85 5,87 gerekse dışında insanlara karşı kendimi oldukça gergin hissediyorum ve artık kimsenin derdiyle uğraşmak istemiyorum.

***: $P < 0,05$**

Tablo 4.18. (Devam) Mesleğin sosyal hayat üzerine etkisi

Katılımcıların mesleklerinin sosyal yaşamlarına etkisine yönelik algıları ile iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=15,183, p=,000$). Post-hoc analiz sonuçlarına göre, mesleki becerilerinin (empati, insanları anlama vb.) kişiliğiyle bütünleştiğini ve bu becerileri sosyal yaşamında da kullanabildiğini belirten katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=29,55$), özellikle mesai dışında empati kurmakta zorlandığını ifade eden bireylerden ($\bar{X}=24,50$) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($a > b$). Benzer şekilde, mesleki tükenmişlik belirtileri gösteren ve insan ilişkilerinden uzaklaştığını belirten katılımcılar ($\bar{X}=24,71$) da daha düşük iş doyumu yaşamaktadır.

Öz yeterlilik puanları açısından ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F=2,626, p=,075$). Ortalama değerlere bakıldığında, sosyal becerilerini günlük yaşamda da sürdürebildiğini belirten katılımcıların öz yeterlilik düzeyi daha yüksek görünmektedir ($\bar{X}=56,85$), ancak bu fark anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır.

Sonuç olarak, mesleki becerilerin sosyal hayatta uyumlu biçimde bütünleşmesi, bireyin iş doyumunu artırmaktadır. Ancak öz yeterlilik düzeyleri üzerinde bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durum, empati gibi becerilerin sadece meslek içinde değil, bireyin genel yaşam kalitesinde de önemli rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 4.19. Eğitime yönelik duygu ve düşünceler

Bağımlı Değişken	Eğitime yönelik duygu ve düşünceler	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Yalova üniversitesinden almış olduğum eğitimin toplumsal hayatta, iş ve meslek hayatımda karşılığını bulduğumu düşünüyorum.	109	29,86	4,83	11,197	,000*	c<b,a
	b. Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa yine Yalova Sosyal Hizmet bölümünü tercih ederdim.	32	28,93	6,53			
	c. Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa başka bir sosyal hizmet bölümünü tercih ederdim.	64	25,48	6,37			
Öz Yeterlilik	a. Yalova üniversitesinden almış olduğum eğitimin toplumsal hayatta, iş ve meslek hayatımda	109	57,49	7,54	4,164	,017*	a>c

karşılığını bulduğumu düşünüyorum.			
b. Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa yine Yalova Sosyal Hizmet bölümünü tercih ederdim.	32	55,96	7,32
c. Geriye dönüp yeniden tercih etme imkânım olsa başka bir sosyal hizmet bölümünü tercih ederdim.	64	54,09	7,50

*: $P < 0,05$

Tablo 4.19. (Devam) Eğitime yönelik duygu ve düşünceler

Katılımcıların Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nden aldıkları eğitime ilişkin değerlendirmelerine göre iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($F=11,197$, $p=,000$). Post-hoc test sonuçlarına göre, eğitimlerinin toplumsal ve mesleki yaşamda karşılık bulduğunu düşünen katılımcılar ($\bar{X}=29,86$) ile yeniden tercih etme şansı olsa aynı bölümü tercih edeceğini belirten katılımcılar ($\bar{X}=28,93$), farklı bir sosyal hizmet bölümü tercih edeceğini belirten katılımcılardan ($\bar{X}=25,48$) anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumu yaşamaktadır ($c < b, a$). Bu sonuç, bireylerin eğitim deneyimlerinden duydukları memnuniyetin iş doyumlarına doğrudan yansıdığını göstermektedir.

Öz yeterlilik düzeyleri açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F=4,164$, $p=,017$). Eğitimlerinin hayatta karşılık bulduğunu düşünen katılımcılar ($\bar{X}=57,49$), farklı bir bölüm tercih etmek isteyen katılımcılara ($\bar{X}=54,09$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek öz yeterlilik düzeyine sahiptir ($a > c$). Diğer gruplar arasındaki farklar anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır.

Sonuç olarak, eğitime yönelik olumlu değerlendirmeler hem iş doyumu hem de öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Eğitim deneyiminden duyulan tatminin bireyin mesleki güvenini ve işten aldığı doyumu artırdığı söylenebilir.

Tablo 4.20. Öğretim elemanı öğrenci ilişkisi

Bağımlı Değişken	Öğretim elemanı öğrenci ilişkisi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İş Doyumu	a. Öğretim elemanlarına eğitim öğretim sürecinde ulaşmada hiçbir sorun yaşamadım.	120	29,25	5,56			
	b. Öğretim elemanları bizleri hayata ve mesleğe hazırlamak için oldukça gayretli idiler.	61	27,36	5,83	3,731	,026*	-
	c. Öğretim elemanlarına ulaşmada her zaman sorun yaşadım.	24	26,33	7,26			
Öz Yeterlilik	a. Öğretim elemanlarına eğitim öğretim sürecinde ulaşmada hiçbir sorun yaşamadım.	120	56,90	7,75			
	b. Öğretim elemanları bizleri hayata ve mesleğe hazırlamak için oldukça gayretli idiler.	61	55,67	7,12	1,666	,192	-
	c. Öğretim elemanlarına ulaşmada her zaman sorun yaşadım.	24	54,00	7,88			

*: $P < 0,05$ (model anlamlı ancak gruplar arası fark yok.)

Katılımcıların öğretim elemanları ile eğitim sürecindeki ilişkilerine yönelik değerlendirmeleri temel alınarak iş doyumu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki fark, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

İş doyumu açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,731$, $p=,026$). Ancak post-hoc test sonuçlarında gruplar arası anlamlı fark belirlenememiştir. Ortalama değerlere göre, “öğretim elemanlarına ulaşmada sorun yaşamadığını” belirten katılımcıların iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=29,25$) en yüksek düzeydedir. Buna karşılık, öğretim elemanlarına ulaşmakta her zaman sorun yaşadığını ifade edenlerin iş doyumu ortalaması ($\bar{X}=26,33$) ile karşılaştırıldığında düşüş olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretim elemanları ile kurulan etkili iletişimin mezuniyet sonrası iş doyumuna katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Öz yeterlilik açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F=1,666$, $p=,192$). Ortalama değerlere göre, öğretim elemanlarına rahatça ulaşabilen katılımcılar daha yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olsa da ($\bar{X}=56,90$), bu fark anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır.

Sonuç olarak, öğretim elemanlarıyla kurulan iletişim iş doyumunu anlamlı şekilde etkilemektedir, ancak öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu durum, üniversite eğitimi süresince kurulan akademik ilişkilerin, bireylerin iş yaşamındaki memnuniyet düzeyini etkileyebileceğini göstermektedir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada sosyal hizmet mezunlarının öz yeterlilik algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular, genel düzeyde öz yeterlilik ile iş doyumunda güçlü ve doğrudan bir ilişkinin bulunmadığını; ancak bazı öz yeterlilik bileşenlerinin iş doyumunu ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda bireyin sahip olduğu öz yeterlilik özelliklerinin bazılarının iş doyumunu düzeyini dolaylı olarak etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öz yeterlilik ve iş doyum kavramlarının kuramsal olarak birbirinden farklı süreçleri ifade ettiği yönündeki literatürle örtüşmektedir.

Öz yeterlilik, Bandura'nın (1977) Sosyal Bilişsel Kuramı'na dayanmaktadır ve bireyin belirli bir durumda başarılı olabilmek için gerekli eylemleri gerçekleştirme becerisine sahip olduğuna dair inancını ifade etmektedir. Bandura'ya göre bu inanç sistemi, bireyin davranışlarını etkileyen motivasyonel, bilişsel ve duygusal süreçleri yönlendirir. Dolayısıyla öz yeterlilik, daha çok bireysel yapıdan ve içsel kaynaklardan beslenmektedir. Araştırmamızda genel anlamda öz yeterlilik ile iş doyumunda anlamlı bir korelasyon bulunmamış olması, bu yapının dışsal faktörlerden görece daha az etkilendiği yönündeki kuramsal temellerle uyumludur.

İş doyumunu ise daha çok çevresel koşullara bağlı olarak şekillenen bir kavramdır. Literatürde iş doyumunu, bireyin yaptığı iş ve iş ortamına ilişkin olumlu değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Dikmen, 1995; Işıktan, 2000; Ersoy, 2020). Bu bağlamda, bireyin çalıştığı ortam, iş yükü, gelir durumu, yönetsel destek ve mesleki uygunluk gibi faktörler iş doyumunu doğrudan etkileyebilmektedir. Araştırma bulgularında da bireyin mesleğine uygun bir pozisyonda çalışmasının iş doyumunu artırdığı, ancak öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, iş doyumunun çevresel koşullara, öz yeterliliğin ise bireysel faktörlere dayalı bir yapı olduğunu desteklemektedir.

Özellikle bireyin planlı davranma, hedefe odaklanma, kararlılık gösterme gibi kişisel yetkinliklerinin iş doyumunu ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulgusu, Bandura'nın öz yeterlilik kuramı ile Locke'un Amaç Teorisi arasında doğal bir kesişim oluşturur. Locke'un teorisine göre, bireyler ulaşılması güç ancak anlamlı hedefler belirlediklerinde, bu hedeflere ulaşma sürecinde daha fazla çaba gösterir ve bu süreç sonunda tatmin yaşarlar. Araştırma verileri, iş doyumunu ile bireysel hedef yönetimi ve inanç sistemleri arasında bu tür dolaylı bağların kurulabileceğini göstermektedir.

Demografik değişkenler açısından bakıldığında, cinsiyetin öz yeterlilik ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu bulgu, öz yeterlilik algısının cinsiyet gibi sabit bireysel özelliklerden ziyade yaşam deneyimleri ve öğrenilmiş davranışlarla şekillendiği yönündeki kuramsal yaklaşımla tutarlıdır (Dayhan, 2023; Arseven, 2016). Buna karşın, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin iş doyumu üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, işin aile içi rollerle bütünleşerek daha anlamlı bir hâl alabileceğini ve bireylerin işten aldığı doyumun sosyal rollerle desteklenebileceğini göstermektedir. Çeliker (2019) bu durumu “zorunlu iş doyumu” kavramı ile açıklamakta ve bireylerin sosyal sorumlulukları arttıkça işlerine karşı daha fazla bağlılık geliştirebildiklerini ifade etmektedir.

Diğer yandan, gelir düzeyinin iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı bulunması; Adams’ın Eşitlik Teorisi ile açıklanabilir. Bu kurama göre bireyler, kendi çabaları karşılığında aldıkları ödülleri başkalarıyla kıyaslar ve adalet algısı oluşmadığında iş doyumları düşebilir (Adams, 1963). Araştırma sonuçları da yüksek gelir düzeyinin iş doyumunu artırdığını ortaya koyarak bu kuramsal yapıyı desteklemektedir.

Son olarak, araştırma verilerimizde öğretim elemanları ile kurulan ilişkinin, iş doyumu üzerinde etkili olduğu, ancak öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bu durum, sosyal destek yapılarının işe yönelik tutumları olumlu etkileyebileceğini; ancak bireyin içsel yeterlilik inançlarının daha çok kişisel deneyimlere ve öğrenmeye dayalı olarak şekillendiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, iş doyumu bireyin işle ilgili dışsal deneyimleriyle daha doğrudan ilişkiliyken, öz yeterlilik bireyin psikolojik ve bilişsel altyapısıyla daha çok ilişkili görünmektedir. Ancak araştırmada da görüldüğü üzere, bazı öz yeterlilik özellikleri (örneğin planlılık, azim, öz güven) iş doyumunu dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Bu nedenle, iş doyumunun artırılması için yalnızca kurumsal değil, bireysel destek ve gelişim programlarının da planlanması gerektiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü mezunlarının öz yeterlilik algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi nicel yöntemlerle incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik düzeyleri ile genel iş doyumu arasında doğrudan ve yüksek düzeyde bir korelasyon saptanmamıştır. Ancak öz yeterliliğin alt bileşenleri olan planlılık, hedef belirleme ve özgüven gibi faktörlerle, iş doyumunun bazı boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur. Bu durum, öz yeterliliğin iş doyumuna dolaylı etkileri olduğu yönündeki hipotezlerle örtüşmektedir.

Öz yeterlilik bireyin iç motivasyonunu ve kendilik kapasitesini temsil ederken iş doyumu bu kapasitenin dışsal ortamda ne ölçüde karşılık bulduğunu göstermektedir. Araştırmanın hipotezleri bu bağlamda test edilmiş ve çok sayıda demografik değişkenin de bu ilişkiyi şekillendirdiği görülmüştür.

Araştırmada cinsiyetin öz yeterlilik ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu bulgu, cinsiyetin sosyal hizmet gibi “insan merkezli” mesleklerde belirleyici bir unsur olmadığını düşündürmektedir (Abay, 2007). Dolayısıyla sosyal hizmet eğitimi sürecinde cinsiyet rollerinden bağımsız olarak bireysel yeterliliklerin geliştirilmesine öncelik verilmelidir.

Araştırma bulguları, evli bireylerin iş doyumu düzeylerinin bekâr bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, bireyin sahip olduğu sosyal rollerin iş doyumu üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışma koşullarının ve mesai düzenlemelerinin, çalışanların özel yaşamlarıyla çatışmayacak şekilde esneklik içerecek biçimde yapılandırılması iş doyumunun artmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmaya göre çocuk sahibi bireylerin iş doyumları anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu bulgu, bireyin aile sorumluluğu taşımasının işe daha yüksek anlam yüklemesine neden olduğunu düşündürmektedir. Buna göre, kurumlar çalışanların aile rollerini destekleyici sosyal hizmet politikaları (ör. kreş desteği, esnek çalışma saatleri) geliştirmelidir.

Araştırma bulgularına göre kıdemli çalışanların hem iş doyumu hem de öz yeterlilik algıları daha yüksektir. Bu bulgu, Bandura'nın sosyal bilişsel kuramında vurgulanan “doğrudan deneyim” faktörünü desteklemektedir. Bu doğrultuda; genç mezunlara yönelik danışmanlık ve gölge eşlik sistemleri (mentorluk) oluşturulmalı, deneyim aktarımı kurumsallaştırılmalıdır.

Araştırmada eğitimden alınan memnuniyetin yüksekliği hem öz yeterlilik hem iş doyumu ile anlamlı pozitif ilişkilidir. Bu durum, üniversite yıllarındaki akademik atmosferin mezuniyet sonrası mesleki yaşama etkisini göstermektedir. Sosyal hizmet bölümleri, kuramsal eğitimi daha uygulama temelli hâle getirmeli ve saha ile güçlü bağ kurmalıdır.

Araştırmada katılımcıların büyük bir bölümü çalışma koşullarından (gelir, statü, iş yükü) memnun olmadığını belirtmiştir. Bu faktörler iş doyumunu kısmen de olsa olumsuz etkilemektedir. Sosyal hizmet çalışanları için özlük hakları, istihdam güvenliği ve kariyer planlaması konularında mevzuat geliştirilmelidir.

Araştırmada katılımcıların bir bölümü, sosyal hizmet mesleğinin bireysel olarak anlamlı olduğunu belirtmiş, bu da iş doyumunu olumlu etkilemiştir. Bu durum, mesleğin değer temelli yapısıyla ilgilidir. Bu doğrultuda sosyal hizmet eğitimi, yalnızca teknik bilgiyle değil, mesleki etik, insan hakları ve toplumsal farkındalık boyutlarında da güçlendirilmelidir.

Araştırma bulgularına göre eğitim sürecinde öğretim elemanları ile öğrenciler arasında kurulan güçlü akademik bağların, iş doyumu üzerinde anlamlı bir fark yaratırken öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda üniversitelerde mezun takip sistemleri aktif hale getirilmeli ve akademik destek ağları mezuniyet sonrasında da sürdürülmelidir. Mezun izleme sistemleriyle öğretim elemanlarının mentorluk rolü pekiştirilmeli, profesyonel rehberlik süreklilik kazanmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre gelir düzeyi iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu sonuç neticesinde, çalışan bireylere yönelik eşit işe eşit ücret anlayışı doğrultusunda gelir adaleti sağlanmalı, sosyal hizmet mezunlarının emeklerinin karşılığını alabilecekleri ücret politikaları oluşturulmalıdır.

Araştırma bulgularına göre mesleğe uygun işte çalışma durumu iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken öz yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bu verilere göre hem kamu hem özel sektörde mesleğe özgü istihdam olanakları arttırılmalı ve çalışanların yeteneklerine uygun görevler verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Abay, A. R. (2007) Günümüzde Aile. Uluslararası Aile Sempozyumu. İstanbul: Ensar Neşriyat. s.90-97.
- Acar, H. (2021). Karar Verme Tarzlarının Öz Yeterlilik ve Kaygı Düzeyleri Açısından İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi*. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi .
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar , T. (2017). İş-Yaşam Dengesi; Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 29(1), 113-124.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Apak, H., & Abay, A. R. (2019). Sosyal Hizmet ve Maneviyat: Sosyal Çalışmacılar Üzerine Bir Alan Araştırması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 56-87. <https://doi.org/10.33417/tsh.516686>
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Türk Araştırmaları Dergisi*, 11(19), 63-80.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi.
- Asma, M. (2008). Okullar Arası Karşılaşmalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Algılarının Sosyal-Bilişsel Öğrenme Kuramı Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Gazi Üniversitesi.
- Atamtürk, E. (2010). Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Hacettepe Üniversitesi.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(14), 198-210.

- Burhan, T. (2016). Devlete Bağlı Anaokulu İle Özel Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnancı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi.
- CELEP, A. G. (2023). Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Çavuşoğlu, O. (2020). Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi.
- Çelik, E. (2023). Yetişkinlerde Öz Yeterlik, Değerler ve Sosyal Güvende Hissetme Arasındaki İlişkiler. *Yüksek Lisans*. İstanbul Kent Üniversitesi.
- Çelik, Y. (2023). Tip 2 Diyabetes Mellituslu Bireylerde Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramına Göre Verilen Eğitimin Diyabet Öz Yönetimine ve Yaşam Kalitesine Etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Çeliker, M. (2019). Sözleşmeli Personelde İş Doyumunun Bireysel Performansa Etkisi: Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığı Performans Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Hacı Bayram Veli Üniversitesi .
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri. *Doktora Tezi*. Konya Selçuk Üniversitesi.
- Dayhan, H. (2023). Yetişkinlerde Bağlanma Stilleri, Öz Yeterlik ve Bazı Demografik Değişkenlerin Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Demir, S. (2021). Sosyal Hizmetler Alanında Alan Meslek Elemanlarının Empati Becerileri ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Manisa Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Demiray, S. (2018). Psikolojik Güçlendirme ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi.
- Dikmen, A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.

- Dikmen, A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Doğan, B. (2020). Okul Psikolojik Danışmanlarının(Rahber Öğretmenlerinin) Psikolojik Sağlık, Öz Yeterlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi.
- Duran, H. (2023). Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı Bağlamında Din Görevlilerinin Dini-Ahlaki Rol Modelliği. *Doktora Tezi*. Çorum Hitit Üniversitesi.
- Durmuş, A. (2015). Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri İle İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Durna, Ş. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Dursun, B. (2021). Beliren Yetişkinlerde Sosyodemografik Değişkenler, Bilişsel Esneklik ve Öz-Yeterlik Algısının Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Ufuk Üniversitesi.
- Ersoy, T. (2020). Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddeti İle İş Doyumu ve Motivasyon Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Ertutar, M. (2021). Sosyal Hizmet Merkezlerinde Çalışan Meslek Elemanlarının İş Doyumu ve Kuramsal Aidiyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Samsun İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi .
- Gençer, Ç., Er, F., Barut, B., & Kara, Y. (2021). Koruyucu Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Sosyal Hizmet Mesleğinin Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(3), 1125-1142.
- Gençer, Ç., Er, F., Barut, B., & Kara, Y. (2021). Koruyucu Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Sosyal Hizmet Mesleğinin Önemi . *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi* , 32(3), 1125-1142.
- Gözüm, S., & Bağ, B. (1998). Etkin Sağlık Eğitiminde Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının Kullanımı. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 32-43.

Güner, B. G. (2023). Üniversite Öğrencilerinde Girişimcilik Eğiliminin Öz-Yeterlik ve Kişilik Özellikleri ile İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

International Federation Of Social Workers. (2014). ifsw.org: <https://www.ifsw.org/sosyal-hizmet-nedir/> adresinden alındı

Işıktan, V. (2000). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 38-52.

Kadıoğlu Ateş, H., & Çalışkan, B. (2023). Sosyal Öğrenme Kuramıyla Öğrenmenin İlkokulda Kullanılması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 16(94), 1-24.

Kapar, G. (2016). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van örneği. *Yüksek lisans tezi*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Karadağ, Y. (2019). Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Tanısı Olan ve Olmayan Ergenlerin Öz-Yeterlik Düzeyleri ile Ebeveynlerin Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Belirtileri ve Öz-Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.

Koç Başaran, Y. (2017, 04 20). Sosyal Bilimlerde Araştırma Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*(47), 480-495.

Koç, A. (2023). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Stresi ile Genel Öz Yeterlik Düzeyinin A ve B Tipi Kişilik Örüntüsü Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üsküdar Üniversitesi.

Kuzu, B. (2019). Ebeveynlerin Öz Yeterlilik Algılarıyla Duygu Sosyalleştirme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi.

Nazlıgül, M. (2022). Aile Hekimlerinin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörler ve Mesleki Benlik Algısı ile Arasındaki İlişki. *Tıpta Uzmanlık Tezi*. Giresun Üniversitesi.

Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.

Rodriguez, E. (2022, 12 21). *Albert Bandura'nın Öz Yeterlik Teorisi*. Aklnızı Keşfedin. adresinden alındı

Sehman, h., & yolcuoğlu, i. G. (2020). Açıköğretim Sosyal Hizmet Bölümü Mezunlarının Gözünden Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitiminin İşlevselliği. *Toplumsal Politika*, 1(1), 12-26.

Sonbahar, C. (2019). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kuruluşlarda Çalışan Meslek Elemanlarının İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi: Adana İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Çağ Üniversitesi.

ŞEN, A. B., & Topuz, S. (2024). Sosyal Hizmet Eğitimi Veren Lisans ve Lisansüstü Bölümlerin Afet ve Acil Durumlarda Sosyal Hizmet / Psikososyal Destek Ders Müfredatının İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 99.

Şengöz, M. (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli'nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173.

Tathioğlu, S. (2021). Öğrenmeye Bilişsel Bir Bakış. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15-30.

Thompson, N. (2014). *Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak*. Ankara: Dipnot yayınları.

Yalova Üniversitesi. Akademik Kadro. 25 Mayıs 2025 tarihinde sosyalhizmet.yalova.edu.tr/tr/Personeller/Index/akademik-kadro adresinden erişildi.

Yalova Üniversitesi. Misyon ve Vizyon. 25 Mayıs 2025 tarihinde <https://sosyalhizmet.yalova.edu.tr/tr/Icerik/Detay/misyon-ve-vizyon-2> adresinden erişildi.

Yalova Üniversitesi. Misyon, Vizyon ve Değerlerimiz. 25 Mayıs 2025 tarihinde www.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/misyon-vizyon-degerlerimiz adresinden erişildi.

Yalova Üniversitesi. Tarihçe. 25 Mayıs 2025 tarihinde <https://sosyalhizmet.yalova.edu.tr/Icerik/Detay/tarihce> adresinden erişildi.

Yıldırım, B. (2022). Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek lisans tezi*. Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

YILDIZ, Z. (2014). Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı ve Din Öğretimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*(33), 147-161.

Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş*. Nika Yayınevi.

Zengin, O. (2011). Sosyal Hizmet Eğitiminin Eğitimci Boyutu; Mevcut Durum ve Geleceğin Sosyal Hizmet Akademisyenleri Hakkında Öngörüler., (s. 193).

Zengin, O. (2011). Sosyal Hizmet Eğitiminin Eğitimci Boyutu; Mevcut Durum ve Geleceğin Sosyal Hizmet Akademisyenleri Hakkında Öngörüler., (s. 193).



EKLER

EK-1 Yalova Üniversitesi Etik Kurul Onayı

PROTOKOL NO: 2023/163

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULLAR KOORDİNATÖRLÜĞÜ

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	Sosyal Çalışmacıların Mesleki Yaşantılarının Ve İş Doyumlarının Öz-Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi; Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Mezunları Üzerine Nicel Bir Araştırma
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	1-Yüksek Lisans Tez Çalışması 2-Nicel Araştırma
ARAŞTIRMACILAR	1- Sorumlu Araştırmacı : Seda GÜNEŞ 2- Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ali Rıza ABAY
ETİK KURUL TÜRÜ	SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
KARAR	Etik Onay Verilmesine Karar Verildi.

TARİH
07/12/2023

EK-2 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Medeni Durum: Bekâr () Evli ()

Çocuk Durumu: Var () Yok ()

Mezuniyet Yılıınız: ()

Herhangi bir işte çalışıyor musunuz: Evet() Hayır()

Mezun olduktan kaç yıl sonra iş buldunuz: bir yıl() iki yıl () Üç yıl() Dört yıl()

Çalışıyorsanız mesleğinizle ilgili bir işte mi çalışıyorsunuz: Evet() Hayır()

Çalıştığınız sektör: Kamu sektörü() Özek sektör () STK/Gönüllü Kuruluş ()

Kaç yıldır çalışmaktasınız: 0-3() 4-7 () 8-11() 12 ve üzeri ()

Günde kaç saat çalışmaktasınız: 0-4 saat() 5-8() 9 ve üzeri()

Aylık geliriniz ne kadar: 20-30() 31-40() 41-50() 51 ve üzeri()

Aşağıdaki cümlelerden hangisi mesleğinize yönelik duygu ve düşüncelerinizi daha iyi ifade eder?

() Gerçekten mesleğimi çok seviyorum ve bunun benim için bir hayat tarzı olduğunu görüyorum.

() Artık alışmış olsam da zaman zaman bu mesleğin benim için uyumlu olmadığını düşündüğüm oluyor.

() Bu mesleği sevmediğimin farkındayım. Eğer bir imkânım olmuş olsaydı kesinlikle farklı bir mesleğe yönelirdim.

Aşağıdaki cümlelerden hangisi, mesleğinizin sosyal hayatınız üzerindeki etkisini daha iyi ifade eder?

() Mesleki bilgi ve becerilerimin (insanları anlamak, empati vb.) kişiliğimle bütünleştiğini ve mesai dışında günlük hayatta da (aile, arkadaş, sosyal ilişkiler vb.) ilişkilerimi şekillendirdiğini görüyorum.

() Mesleğim gereği mesai saatleri içerisinde insanları anlamaya çalışıyorum ama artık mesai dışında insanları anlamak, empati ve benzeri özellikleri sergilemeye çok mecalim kalmıyor.

() Gerek mesai içinde, gerekse dışında insanlara karşı kendimi oldukça gergin hissediyorum ve artık kimsenin derdiyle uğraşmak istemiyorum.

Aşağıdaki cümlelerden hangisi, almış olduğunuz eğitime yönelik duygu ve düşüncelerinizi daha iyi ifade eder?

- () Yalova üniversitesinden almış olduğum eğitimin toplumsal hayatta, iş ve meslek hayatımda karşılığını bulduğumu düşünüyorum.
- () Geriye dönüp yeniden tercih etme imkanım olsa yine Yalova Sosyal Hizmet bölümünü tercih ederdim
- () Geriye dönüp yeniden tercih etme imkanım olsa başka bir sosyal hizmet bölümünü tercih ederdim

Aşağıdaki cümlelerden hangisi, öğretim elemanı öğrenci ilişkilerine ait duygu ve düşüncelerinizi daha iyi ifade eder?

- () Öğretim elemanlarına eğitim öğretim sürecinde ulaşmada hiçbir sorun yaşamadım.
- () Öğretim elemanları bizleri hayata ve mesleğe hazırlamak için oldukça gayretli idiler.
- () Öğretim elemanlarına ulaşmada her zaman sorun yaşadım.

EK-3 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
2. İşinizde görevleriniz belirli midir?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?
() () () ()
Çok az istekli Az istekli Çok istekli Pek çok istekli
6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?
() () () ()
İşim Oldukça Fazla Hiç
monoton monoton monoton değil monoton değil
7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
Seviyorum seviyorum seviyorum seviyorum
8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?
() () () ()
Hiç Az Çok Pek çok
inanmıyorum inanmıyorum inanmıyorum inanmıyorum

EK-4 ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

(1)Hiç Katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Tamamen Katılıyorum

	SELF EFFICACY					
1	Kendi meyve/sebzemi yetiştirmek isterim	1	2	3	4	5
2	Plan kurduğum zaman, uygulayabileceğimden eminim	1	2	3	4	5
3	Eğer bir işi ilk seferde yapamazsam, yapmak için tekrar tekrar uğraşırım	1	2	3	4	5
4	Yeni arkadaşlıklar edinmekte zorlanırım	1	2	3	4	5
5	Genetik/kalıtım bir kişinin karakter yapısını etkiler	1	2	3	4	5
6	Yemek pişirmekten hoşlanırım	1	2	3	4	5
7	Kendime bir hedef kurduğumda onları nadiren gerçekleştirebilirim	1	2	3	4	5
8	Bir şeyleri tamamlamadan yarım bırakırım	1	2	3	4	5
9	Zorluklarla yüzleşmekten kaçınırım	1	2	3	4	5
10	Eğer bir şey çok karışık görünüyorsa, çözmek için çaba harcamam	1	2	3	4	5
11	Herkes özünde iyidir	1	2	3	4	5
12	Hoşuma gitmeyen bir işle karşılaşsam, o işi halletmek için tüm gayretimle çalışırım	1	2	3	4	5
13	Bir şeyi yapmaya karar veririm, o iş üzerine yoğunlaşırım	1	2	3	4	5
14	Yeteneklerime olan güvenim azdır	1	2	3	4	5
15	Kolayca sosyalleşmem	1	2	3	4	5
16	Araba sürmekten hoşlanırım	1	2	3	4	5
17	Yeni bir şey öğrenmeye başladığımda, eğer ilk başta öğrenemezsem, çalışmaktan/öğrenmekten vazgeçerim	1	2	3	4	5
18	Akvaryumda balık beslemek isterim	1	2	3	4	5
19	Kendime güvenim yüksektir	1	2	3	4	5
20	Ressam olsaydım çocukların resmini çizmek isterdim	1	2	3	4	5
21	Hayatta karşılaştığım problemlerin üstesinden gelmekte zorlanırım	1	2	3	4	5

EK-5 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ KULANIM İZNİ



ben 6 Kas 2024



Merhaba Esin Hocam,
Ben Seda GÜNEŞ. Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Aynı zamanda Siirt Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğünde Aile Sosyal Destek Uzmanı olarak çalışmaktayım. Tez çalışmam kapsamında araştırma konumu "Sosyal Çalışmacıların mesleki yaşantılarının ve iş doyumlarının öz-yeterlik algısı üzerindeki etkisi; Yalova Üniversitesi Mezunları üzerine nicel bir araştırma" olarak belirledim. İş Doyum Ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Onayınız doğrultusunda çalışmama başlayacağım. İş Doyum Ölçeğinizi kullanabilmem için ölçeğin tamamını tarafıma paylaşmanızı rica ederim. Teşekkür ederim. Saygılarımla.



esin 6 Kas 2024

alıcı: ben



Seda Güneş,

Yüksek lisans tezi araştırmanızda İş Doyumu Ölçeği'ni kullanmanızı uygun gördüğümü belirtir, başarılar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer (E)

EK-6 ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



ben 6 Kas 2024



Merhaba Adem Hocam,
Ben Seda GÜNEŞ. Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Aynı zamanda Siirt Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğünde Aile Sosyal Destek Uzmanı olarak çalışmaktayım. Tez çalışmam kapsamında araştırma konumu "Sosyal Çalışmacıların mesleki yaşantılarının ve iş doyumlarının öz-yeterlik algısı üzerindeki etkisi; Yalova Üniversitesi Mezunları üzerine nicel bir araştırma" olarak belirledim. Genel Öz Yeterlik Ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Onayınız doğrultusunda çalışmama başlayacağım. Genel Öz Yeterlik Ölçeğinizi kullanabilmem için ölçeğin tamamını tarafıma paylaşmanızı rica ederim. Teşekkür ederim. Saygılarımla.



Adem AKKUŞ 7 Kas 2024

alıcı: ben v



Merhaba Seda hocam
ölçeği ekte bulabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim

...

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini Batman ilinde tamamladı. 2014 yılında girdiği Bingöl Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünden 2018 yılında mezun oldu. 2020 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Sosyal Çalışmacı olarak göreve başladı ve halen görevine devam etmektedir. 2022 yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü Lisansüstü eğitimine başladı.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER

Güneş, S. (2024). *Sosyal Çalışmacıların Meslek Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Baş Etme Becerileri* ASEAD 14. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Türkiye (Bildiri Özet Kitabı).

DİĞER YAYIN VE ESERLER

Bil, N., Güneş, S., & Damar, Z. (2023). Eşi Cezaevinde Olan Kadınların Sorunlarına Yönelik Sosyal Hizmet Destek Mekanizmaları: “Siirt İli Örneği”. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(2), 304-318. <https://doi.org/10.53586/susbid.1380594>