

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

YÖNETİCİ VE ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ İLE
YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARI

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Elif YAZICI

Danışman

Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, AĞUSTOS-2015

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Elif Yazıcı tarafından hazırlanan “Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği ile Yaşam Doyumuna İlişkin Öğretim Elemanlarının Algıları” başlıklı çalışma jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 14/08/2015

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı)	: Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN	
Üye	: Doç. Dr. Türkan ARGON	
Üye	: Doç. Dr. Ebru OĞUZ	

Eğitim Bilimleri Enstitüsünün Onayı

Doç Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği ile Yaşam Doyumuna İlişkin Öğretim Elemanlarının Algıları” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 14/08/2015

Elif Yazıcı

Canım aileme...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince benden gerek akademik gerek manevi anlamda yardım ve desteğini esirgemeyen, zorlandığım ve motivasyon düşüklüğü yaşadığım her anda beni sabır ve anlayışla dinleyen, sadece varlığını bilmenin dahi vermiş olduğu güven duygusuyla hep yanımda olan değerli hocam ve tez danışmanım Doç Dr. Şenay Sezgin Nartgün'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezime yaptıkları eleştiriler ve verdikleri bilgi desteği ile tezimin son haline gelmesindeki katkılarından dolayı değerli hocam ve bölüm başkanım Doç. Dr. Türkan Argon'a ve Doç. Dr. Ebru Oğuz'a teşekkür ederim. Ayrıca İlkokuldan yüksek lisans eğitimimin sonuna kadar üzerimde emeği olan tüm hocalarıma ve çalışmama katılarak bu tezin ortaya çıkmasına katkıda bulunan değerli Abant İzzet Baysal Üniversitesi öğretim elemanlarına teşekkürü borç bilirim.

Akademik hayata beraber adım attığım, karşılaştığım güçlüklerde yanımda olan, yol gösterici, paylaşımcı değerli bölüm arkadaşlarım Arş. Gör. Alperen Yandı'ya, Arş. Gör. Emine Tunç'a, Arş. Gör. Güler Duman'a, Arş. Gör. İbrahim Uysal'a ve Arş. Gör. Merve Şahin'e teşekkür ediyorum.

Tez çalışmam süresince iyi ve kötü tüm zamanlarımda benden manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, beni daima motive eden, sabrı ve sevgisiyle beni destekleyen nişanlım Osman Ergün'e yürekten teşekkürler.

Son olarak hayatımın her evresinde arkamda olduklarını bildiğim, benden sevgilerini, takdirlerini, imkânlarını esirgemeyen, varlıklarından güç aldığım anneme, babama ve canım kardeşime sonsuz teşekkürler...

Elif Yazıcı

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	i
İTHAF.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
ÖZET	xi
ABSTRACT.....	xiii
I. BÖLÜM.....	1
1.Giriş	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	6
1.1.1. Alt problemler	6
1.2. Araştırmanın Önemi	7
1.3. Sınırlılıklar	8
1.4. Sayıtlar	8
1.5. Tanımlar	8
II. BÖLÜM	10
2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür	10
2.1. Yaşam Doyumu İle İlgili Genel Bilgiler	10
2.1.1. Öznel iyi olma	11
2.1.2. Mutluluk	13
2.1.3. Yaşam doyumu	14
2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	17
2.2.1. İş	17
2.2.2. Gelir durumu	19

2.2.3. Medeni durum	20
2.2.4. Din	21
2.2.5. Sağlık durumu.....	22
2.2.6. Eğitim	23
2.2.7. Sosyal destek.....	24
2.3. Yaşam Doyumunu Açıklayan Kuramlar	25
2.3.1. Ereksel kuramlar.....	25
2.3.2. Etkinlik kuramları	26
2.3.3. Haz ve acı kuramları	27
2.3.4. Bağ kuramları	27
2.3.5. Uyum kuramları.....	27
2.3.6. Yargı kuramları	28
2.3.7. Aşağıdan yukarıya – yukarıdan aşağıya kuramları	28
2.4. Örgütsel Destek.....	29
2.5. Çalışma Arkadaşları Desteği	31
2.6. Yönetici Desteği.....	33
2.7. Üniversitelerde Yaşam Doyumu, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Yönetici Desteği İlişkisi	37
2.8. Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	39
2.8.1. Yaşam doyumu üzerine yapılmış uluslararası çalışmalar	39
2.8.2. Yaşam doyumu üzerine yapılmış ulusal çalışmalar	42
2.9. Çalışma Arkadaşları Desteği ve Yönetici Desteği İle İlgili Yapılan Çalışmalar	48
2.9.1. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ile ilgili yapılan uluslararası çalışmalar	48
2.9.2. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ile ilgili yapılan ulusal çalışmalar	50
III. BÖLÜM	53
3. Yöntem	53
3.1. Araştırmanın Modeli	53
3.2. Çalışma Evreni	53
3.2.1. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler	54
3.3. Veri Toplama Araçları.....	58

3.4. Verilerin Toplanması	60
3.5. Verilerin Analizi	60
IV. BÖLÜM.....	62
4. Bulgular ve Tartışma.....	62
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	62
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
4.2.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	64
4.2.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular	67
4.2.3. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular.....	69
4.2.4. Kurum kıdemi değişkenine ilişkin bulgular.....	71
4.2.5. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular	74
4.2.6. Unvan değişkenine ilişkin bulgular.....	76
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	80
V. BÖLÜM	84
5. Sonuç ve Öneriler	84
5.1. Sonuçlar.....	84
5.1.1. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları	84
5.1.2. Öğretim elemanlarının demografik değişkenlere ilişkin algıları.....	84
5.1.3. Öğretim elemanlarının yaşam doyumları, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları arasındaki ilişki	87
5.2. Öneriler	87
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler	87
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	88
KAYNAKÇA.....	90
EKLER.....	121
EK-1. Soru Formu	122
EK-2. Ölçek İzinleri İle İlgili E-Posta Yazışmaları	125
EK-3. Bağımsız Değişkenlere Ait Kolmogorow-Smirnov Testi Sonuçları	127
EK-4. Etik Kurul Raporu	130
EK-5. Araştırma İzni	131

ÖZGEÇMİŞ	132
----------------	-----

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Fakültelerde çalışan toplam öğretim elemanı sayısı ve ulaşılan öğretim elemanı sayısına ilişkin bulgular	54
Tablo 3.2. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine ilişkin bulgular.....	54
Tablo 3.3. Öğretim elemanlarının yaşlarına ilişkin bulgular	55
Tablo 3.4. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemine ilişkin bulgular.....	55
Tablo 3.5. Öğretim elemanlarının kurum kıdemine ilişkin bulgular.....	56
Tablo 3.6. Öğretim elemanlarının medeni durumuna ilişkin bulgular.....	56
Tablo 3.7. Öğretim elemanlarının unvanlarına ilişkin bulgular	56
Tablo 3.8. Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye ilişkin bulgular.....	57
Tablo 3.9. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları.....	61
Tablo 3.10. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları.....	61
Tablo 4.1. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları	62
Tablo 4.2. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.....	64
Tablo 4.3. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	67
Tablo 4.4. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	69

Tablo 4.5. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının kurum kıdemi değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	72
Tablo 4.6. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.....	75
Tablo 4.7. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının unvan değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	77
Tablo 4.8. Öğretim elemanlarının yaşam doyumları ile çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları arasındaki ilişki	81

KISALTMALAR DİZİNİ

Akt. : Aktaran

Arş. Gör. : Araştırma Görevlisi

Arş. Gör. Dr. : Araştırma Görevlisi Doktor

Doç. Dr. : Doçent Doktor

Öğr. Gör. : Öğretim Görevlisi

Öğr. Gör. Dr. : Öğretim Görevlisi Doktor

Prof. Dr. : Profesör Doktor

Yrd. Doç. Dr. : Yardımcı Doçent Doktor

ÖZET

YÖNETİCİ VE ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ İLE YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARI

Yazıcı, Elif

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay Sezgin Nartgün

Ağustos - 2015, xiv+132 sayfa

Bu araştırma yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ile yaşam doyumuna ilişkin öğretim elemanlarının algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Çalışma evreni, 2014-2015 eğitim öğretim yılı süresince Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışmakta olan 778 öğretim elemanından oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanı sayısı 317 kişidir. Araştırmada “Yaşam Doyumu Ölçeği”, “Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği”, “Yönetici Desteği Ölçeği” ve demografik özellikleri belirlemek adına kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Korelasyon Analizi, Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öğretim elemanlarının yaşam doyumları cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, mesleki kıdem, kurum kıdemi, medeni durum ve unvana göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken mesleki kıdem, kurum kıdemi ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretim elemanlarının yönetici desteği algıları ise cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Ayrıca yaşam doyumunu ile çalışma arkadaşları ve yönetici desteği arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Araştırma bulguları, ele alınan değişkenlerin kuramsal çerçevesi ve diğer araştırma bulguları göz önünde tutularak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Elemanı, Yaşam Doyumu, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği.

ABSTRACT**ACADEMICIANS' PERCEPTIONS REGARDING SUPERVISOR SUPPORT,
CO-WORKER SUPPORT AND LIFE SATISFACTION**

Yazıcı, Elif

M. Sc. Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Management and Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Şenay Sezgin Nartgün

August - 2015, xiv+132 pages

This study aimed to examine the academicians' perceptions regarding supervisor support, co-worker support and life satisfaction. In the study, a survey method in a quantitative research approach was adopted. The study was carried out with the target population, which consists of 778 academicians working at Abant İzzet Baysal University during the 2014-2015 academic term. Consequently, a total of 317 academicians participated voluntarily. Throughout the study, three different scales; namely, "Satisfaction with Life Scale", "Co-Worker Support Scale", and "Supervisor Support Scale" were used. In addition, a Personal Information Form developed by the researcher was utilized to gather academicians' socio-demographic information. To analyze the data collected in the study, correlation, Kruskal Wallis H Test and Mann Whitney U Test were computed. The results of the study revealed that life satisfaction of academicians displayed no significant difference regarding gender and age; on the other hand, there were statistically significant differences based on length of service, length of organizational service, marital status, and title. In addition, academicians' perceived co-worker support did not differ depending on gender, age, and marital status while it demonstrated significant differences in relation to length of service, length of organizational service, and title. Moreover, academicians' perceived supervisor support showed no significant difference in terms of gender, age, length of service, marital status, and title whereas it demonstrated significant difference with regard to length of organizational service. The results of the study also indicated that there were statistically significant positive relationships between life satisfaction and perceived co-worker support, supervisor support. The results were discussed along with the strengths

and limitations of the study and suggestions for future researches were made in the study.

Keywords: Academician, Life Satisfaction, Supervisor Support, Co-Worker Support.

I. BÖLÜM

1.Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, amaç, önem, sınırlılıklar, sayıtlılar ve tanımlamalar ele alınmıştır.

1.1.Problem Durumu

Küreselleşme ve değişen dünyaya uyum sağlama çabası içindeki bireyler zaman zaman sıkıntılarla karşılaşabilmektedirler. Karşılaşılan bu sıkıntılar araştırmacılar arasında da olumsuz duygulara doğru bir eğilim yaratmıştır. Yaşanılan bu süreçte problemlere çözüm bulmada bireylerin pozitif yanlarından çok negatif özelliklerine ve sonuçlara odaklanıldığı görülmektedir. Buna karşın son yıllarda araştırmalarda pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmış, umut, mutluluk, iyimserlik, affedicilik, öznel iyi olma gibi kavramlar önem kazanmıştır (Gable ve Haidt, 2005). Önem kazanan bu kavramlardan bir tanesi de yaşam doyumu kavramıdır.

Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamından bütün olarak ya da aile, arkadaş, yaşanılan çevre gibi belirli yaşam alanları açısından hoşnut olup olmadığına ilişkin yaptığı genel bilişsel değerlendirmelerdir (Çivitci, 2009). Bir başka deyişle yaşam doyumu bireyin olumlu duygularının olumsuz duygularına baskınlığına ilişkin bilinçli deneyimidir (Frish, 2005). Yaşam doyumu üç bölümden oluşmaktadır. İlki bireyin yaşamını dış ölçütlerle karşılaştırmasıyla ortaya çıkan iyi oluş hali, ikincisi, kendi yaşamını yargılamasının oluşturduğu duygu hali ve üçüncüsü ise günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet halidir (Serin ve Özbek, 2006; akt. Yılmaz ve Altınok, 2009).

Yaşam doyumu bireyin beklentileriyle sahip oldukları arasında bir kıyaslama yapması sonucu ortaya çıkmaktadır (Tümek, Aybek ve Çelik, 2008). Birey mevcut şartlarından ya da hayattaki pozisyonundan ne kadar mutluysa doyuma ulaşma derecesi

de aynı oranda artmaktadır. Bu durum bireyin işini, aile hayatını ve yaşamının diğer alanlarını aynı oranda etkilemektedir (Leung ve Leung, 1992).

Yapılan iş insan yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışanların iş yaşamlarına yönelik algılarının kendi yaşamları için de sonuçlarının olması kaçınılmazdır. Bu anlamda iş doyumu ve yaşam doyumu birbirinin içerisine giren, birbirini tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavram olarak düşünülmektedir (Dikmen, 1995). Yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan pek çok farklı çalışma bulunmaktadır (Dikmen, 1995; Kale, 2015; Keser, 2005; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011). Örneğin, Özdevecioğlu ve Doruk (2009) ile Keser (2005) yaptıkları çalışmalarda iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuşlardır. Kamu çalışanları üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise iş doyumu ile yaşam doyumu arasında ılımlı bir ilişki bulunmuştur (Dikmen, 1995). Polisler üzerinde yapılan bir çalışmada polislerin iş doyumları arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı ortaya çıkarken (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011), otel çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada lider ve iş arkadaşları desteğinin yaşam doyumunu artırdığı sonucuna varılmıştır (Kale, 2015). Görüldüğü gibi bireylerin işle ilgili tutumları, iş yerinde yaşadıkları ve algıladıkları destek, örgütlerine duydukları aidiyeti, bağlılığı aynı zamanda yaşam doyumlarını da etkilemektedir.

Çalışanların iş ve yaşam doyumu üzerinde etkisi görülen örgütsel bağlılık konusu üzerinde en çok çalışılan konulardan biridir. Çünkü bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık etkenlerini bilmenin örgüte sayısız faydalar sağlayacağı düşüncesi bu kavramı örgütler için yaşamsal bir konu haline getirmiştir (Balay, 2000). Çalışanların örgütleriyle bağ kurmaları ve istekle çalışmaları için yapılabileceklerin neler olduğu sorusunun pek çok farklı cevabının olması ise hem yönetici hem de akademisyenler adına yeni çalışmalar için önemli bir başlangıç noktası olmuştur (Turunç ve Çelik, 2010).

Çalışanların örgütleriyle bağ kurmalarında üyesi oldukları kurum tarafından değer görmeleri, iyi veya kötü zamanlarında yalnız hissetmemeleri, örgütün desteğini arkalarında hissetmeleri önem taşımaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2013). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek kavramı ortaya çıkmaktadır. Algılanan örgütsel destek; algı temelli bir kavram olup çalışanın, örgüt tarafından kendisine ne

kadar destek ve değer verildiğini hissetmesi, düşünmesi anlamına gelmektedir (Yoshimura, 2003). Çalışanın kurumundan algıladığı destek, bağlılık, iş doyumu, performans gibi tutum ve davranışları artırırken geri çekilme davranışı ile iş stresini azaltmaktadır. Bu sebeple örgütsel desteğin çalışanlara ve kuruma olan katkısının büyük olduğu düşünülebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Tanımsal açıdan incelendiğinde örgütsel destek algısı kurumun çalışanı ne seviyede desteklediğini ifade ederken, çalışanın iş yerinden algıladığı başka destek türlerinin de olduğu bilinmektedir. Bunlar, en az örgütsel destek kadar önemli olan yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir (Giray, 2013). Yapılan araştırmalarla da algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya konulmuştur. (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002).

Bhanthumnavin (2003) yönetici desteğini, yönetici ve çalışan arasındaki olumlu iş ilişkisi olarak tanımlayarak bu desteğin bilgisel yönetici desteği, maddi yönetici desteği ve duygusal yönetici desteği olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir (Bhanthumnavin, 2000). Bilgisel yönetici desteği iş ile ilgili konular üzerinde durur ve çalışanların verimliliğini artıracak ödül, ceza, geribildirim, bilgi ve beceriler şeklinde tanımlanmaktadır. Maddi yönetici desteği çalışanların amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olacak finans ve insan kaynağı sağlama olarak açıklanırken duygusal yönetici desteği çalışanların yanında olma, ilgi, sevgi gösterme ve onlara değer verme olarak belirtilmiştir. Yönetici desteği çalışana gösterilen maddi manevi her boyutta desteği kapsarken tek başına yeterli gelmediği durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Bu yetersizliği karşılamanın yollarından biri de çalışma arkadaşlarından görülen destektir.

Yönetici desteği kadar çalışma arkadaşları desteği de bireyin yaşamını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Çalışma arkadaşları desteği çalışanın hiyerarşide aynı düzeyde olduğu, benzer ya da aynı işi yapan bireylerden algıladığı destektir (Giray, 2013) ve oldukça önem taşımaktadır. Çünkü hem lider hem de iş arkadaşları desteğinin hissedildiği bir örgüt ortamında çalışanlar işe yönelik olumlu tutum geliştirmekte ve verimlilikleri artmaktadır (Babin ve Boles, 1996). Bu nedenle yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin iş performansına yönelik etkisi kadar yaşam doyumuna yönelik etkilerinin olması da beklenen bir sonuçtur (Kale, 2015). Belirtilen

desteklerin her iş piyasasında gerekli olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında sosyal ve açık sistemin içerisinde yer alan ve çalışma alanı, girdisi ve ürünü insan olan eğitim kurumlarında bu desteğin önemi daha da artmakta ve dikkat çekmektedir.

Özellikle iş piyasalarına ürün veren, onların insan gücü ihtiyacını karşılamada ciddi bir paya sahip olan üniversiteler ve üniversitelerde çalışan öğretim elemanları üstlendikleri misyon gereği çeşitli rollere bürünürler. Bu rollerden biri bilgi işçisi olarak öğretim elemanlarının insan kaynağının daha nitelikli hale gelmesi için çaba sarf etmesidir. Bu rolü yerine getirmelerinde öğretim elemanlarının psikolojik durumları, içinde bulundukları çalışma şartları ile yaşam ve iş doyumları önem taşımaktadır. Bilgi işçisi tanımı çerçevesinde düşünüldüğünde, öğretim elemanlarının bireysel güdülerini kurumun amaçlarına hizmet eder niteliğe getirmek ve onun kalbini (duygusunu) kazanmak oldukça önemlidir (Alparslan, 2015).

İdeal bir akademik yaşamın, veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleme, ders hazırlığı yapma, ders verme, kurullarda görev alma, öğrenci ve diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma gibi birçok etkinliği kapsadığı belirtilmektedir (Kerr, 1994). Bu görevleri daha iyi yerine getirebilmeleri adına öğretim elemanlarının yapmış oldukları işlerden doyum almaları gerekmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Bu sebeple öğretim elemanlarından yüksek performans bekleyen üniversiteler onlara destekleyici bir çalışma ortamı sağlamalıdır (Panatik ve diğerleri, 2012) ve çalışma koşullarını maddi ve psiko-sosyal yönlerden de geliştirmelidirler (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013). Bu sayede öğretim elemanlarının hem kendileri hem de kurumları için daha verimli olabileceği iş ve yaşam doyumlarının da olumlu yönde düzeleceği beklenmektedir.

Literatürde öğretim elemanlarıyla yapılmış araştırmalar genellikle iş doyumu, tükenmişlik ve iş stresi konularına odaklanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Arslan ve Acar, 2013; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Kemaloğlu, 2001; Küçüksüleymanoğlu, 2007; Özel, 2009; Panatik ve diğerleri, 2012; Sloane ve Ward, 2001; Terzi ve Sağlam, 2008; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011; Yoleri ve Bostancı, 2012). Yapılan çalışmalarda meslektaş, yönetici desteği ve işte yükselme inancının öğretim elemanlarının tükenmişlik ve kişisel başarı algıları ile ilişkili olduğu

(Tümkiye, 2006); hizmet süreleri ve iş doyumları arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu (Esen, 2001); kadın öğretim elemanlarının, mesleki gelişmeye, sorumluluk almaya, başarı duygusuna, takdir edilmeye erkeklerden daha fazla önem verdikleri (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006); öğretim elemanlarında yaşla birlikte iş doyumunun da arttığı (Baş ve Ardiç, 2002); akademik kariyer ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişkinin var olduğu (Holden ve Black, 1996; Grimes ve Register, 1997; Oshagbami, 1997); kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre, bekâr akademisyenlerin ise evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı (Cayvarlı, 2013); ücret yetersizliğinin öğretim elemanlarının karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biri olduğu (Anderson, Johnson ve Saha, 2002; Barkhuizen, Rothman, ve Tytherleigh, 2004; Bülbül, 2006; Tuzgöl-Dost ve Cenkseven, 2007); öğretim elemanlarının yaşam doyumu ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (Filiz, 2014); öğretim elemanlarını en çok rahatsız eden durumların; akademik çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, ekonomik sorunlar, birbirleri arasındaki ilişkilerdeki olumsuzluklar ve kendi üniversitelerinde akademik çalışma yapma olanaklarının olmaması (Murat, 2003) gibi bulgular elde edilmiştir. Eyüpoğlu ve Saner (2009) yaptıkları çalışmada iş doyumunun akademik unvanla aynı ölçüde artmadığını belirtirken; Ahsan, Abdullah, Fie ve Alam (2009) öğretim elemanlarının iş stresinin iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkilerine değinmiştir. Serinkan ve Bardakçı'nın (2007) çalışmasına göre ise öğretim elemanlarının iş doyumunu en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken en az ücret ve terfi faktörlerinin etkilediği bulunmuştur. Türkiye'de gerçekleştirilen başka bir çalışmada öğretim elemanlarının meslektaş ve üstlerinden en fazla “dedikodu ve alaya maruz kalma”, “yok sayılma ya da dışlanma”, “bölümle ilgili önemli bir bilginin paylaşılmaması”, “çabaların önemszenmemesi”, “fikirlerin çalınması”, “sözel şiddet” yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Yelgeçen-Tigrel ve Kokalan, 2009). Bu durum bireylerin doyumunu ve verimliliğini etkilemektedir (Topçu, Saraçlı, Dursun ve Gazeloğlu, 2012).

Yüksek eğitim kurumlarının etkililiği büyük oranda çalışanlarına bağlıdır. Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyumunun olumlu olması bu etkililiğin gücünü artıracaktır (Küskü, 2003). Nitekim üniversite öğretim elemanlarının doyuma ulaşmalarında çalıştıkları ortamı sevmeleri, işlerini anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları önemlidir. Bu durum çalışanların yaşamın tadını

çıkarmalarına ve mutlu olmalarına katkı sağlamaktadır (Filiz, 2014). Doğan ve Eryılmaz (2012) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada işle ilgili temel psikolojik inançları oluşturan yeterlik, özerklik ve ilişki ihtiyacının doyurulmasının bireyin daha çok olumlu duygular yaşamasını sağlayacağını ve bu durumun da yaşam doyumları üzerinde önemli düzeyde etkisinin olacağını ortaya koymuşlardır.

Bu sebeple öğretim elemanlarının üniversite ortamında sürekli iletişim halinde olduğu yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin incelenmesi yaşam doyumları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek açısından faydalı olacaktır. Literatürde öğretim elemanlarının yaşam doyumları üzerine çok fazla çalışma olmamasından ötürü konunun yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ile birlikte ele alınması araştırma konusu olarak ortaya çıkmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ile yaşam doyumuna ilişkin öğretim elemanlarının algılarını ve algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1.1.1. Alt problemler

1. Öğretim elemanlarının yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve yaşam doyumlarına ilişkin algıları nedir?
2. Öğretim elemanlarının yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve yaşam doyumlarına ilişkin algıları;
 - cinsiyet
 - yaş
 - mesleki kıdem
 - kurum kıdemi
 - medeni durum
 - unvan değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretim elemanlarının yönetici ve çalışma arkadaşı desteği ile yaşam doyumlarına ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Bireyler yaşamları boyunca mutluluk, başarı gibi olumlu duyguların yanında üzüntü, başarısızlık ve ızdırap gibi olumsuz duygular da yaşamaktadırlar. Yaşadıkları olumsuz duygularla başa çıkabilmek için sakinleşmeye, rahatlamaya ve en önemlisi zarara uğramadan bu olumsuz duyguların üstesinden gelmeye çalışırlar (Deniz, Arslan, Özyeşil ve İzmirli, 2012). Bazı bireyler bu sürecin üstesinden tek başına gelebilirken bazıları çevreden destek alma ihtiyacı hissederler. Destek alarak ya da almayarak bu duyguların üstesinden gelinebilmesi ya da olumlu duyguların paylaşılması yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Bireylerin iş dışı yaşamları ve iş yaşamları birbirleriyle iç içedir. Sosyal bir varlık olan insan sürekli olarak diğer insanlarla etkileşim halindedir. Bireyin zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamında en çok iletişim halinde olduğu kişiler yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıdır. Bu kişilerle yaşadıkları ilişkiler ve bu kişilerden hissettikleri destek düzeyi iş dışı yaşamlarına da yansımaktadır. Her iki yaşam da doğrudan ya da dolaylı olarak birbirini etkilediğinden bireylerin performansları, verimlilikleri, üretkenlikleri, mutlulukları bu döngüden sürekli etkilenmektedir.

Sosyal ilişkilerin yoğun olduğu üniversitelerde de durum benzer şekildedir. Öğretim elemanları öğrencilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticilerle sürekli iletişim halindedirler. Bu sebeple iş ortamları, bu ortamı algılayışları, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri de yaşamdan aldıkları tadı etkileyebilir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin temel kaynaklarından biri olan üniversitelerde nitelikli insan yetiştirmek adına öğretim elemanlarının iş yaşamlarındaki performanslarının, motivasyonlarının ve psikolojik durumlarının istendik düzeyde olması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle öğretim elemanlarının yaşam doyumları üzerinde etkisi olacağı düşünülen yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından gördükleri desteğin araştırılması önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

İş yaşamındaki desteğin yararları ve sonuçları üzerine yapılan pek çok çalışma olmasına rağmen, çok azı bireylerin çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden gördükleri desteğin etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır (Wallace, 2014). İlgili literatür

taramasında yaşam doyumu, çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin birlikte ele alındığı öğretim elemanları üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan çalışma ile, yaşam doyumunda yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin rolü açıklanarak var olan kuramsal çerçevenin geliştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların örgüte ilişkin değerlendirmeleri ve yaşamları konusunda örgüt yöneticilerinin ve örgüte bağlı bireylerin bilgilenmelerine yardımcı olması sebebi ile çalışma önem arz etmektedir.

1.3. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2014-2015 akademik yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarıyla sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen bulgular öğretim elemanlarının ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.
3. Veri toplama aşamasında öğretim elemanlarının yoğun olması sebebiyle tıp fakültesi ve dişçilik fakültesi ve ilçelere ulaşımın zor olmasından dolayı ilçelerdeki yüksekokullar çalışma dışı bırakılmıştır.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ölçekleri gerçek durumları yansıtacak şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Tanımlar

Yaşam doyumu: Öğretim elemanlarının yaşamlarının niteliklerini tüm yönleriyle bir bütün olarak değerlendirmeleriyle ortaya çıkan hoşnutluk durumudur.

Örgütsel destek: Örgütün çalışanlarına sağladığı maddi ve manevi desteklerdir.

Çalışma arkadaşları desteği: Öğretim elemanlarının birlikte çalıştığı çalışma arkadaşlarından gördükleri destektir.

Yönetici desteği: Öğretim elemanlarının kurumda bir üstlerindeki yöneticilerinden gördükleri destektir.

Öğretim elemanı: Üniversitede eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten kimsedir.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Bu bölümde öncelikle yaşam doyumu ile ilgili genel bilgilere ve yaşam doyumuyla birlikte kullanılan kavramlara yer verilmiştir. Sonrasında yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden ve yaşam doyumu kuramlarından bahsedilmiştir. Ardından örgütsel destek kavramından yola çıkılarak çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği üzerinde durulmuştur. Son olarak bu kavramlar arasındaki ilişkiye ve bu konularda yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Yaşam Doyumu İle İlgili Genel Bilgiler

“Anlamlı bir hayat”, “mutluluk”, “iyi olma” ve “yaşam doyumu” arayışı insanlık tarihi boyunca mitolojide, teolojide, edebiyatta, felsefede ve bilimsel çalışmalarda bilinçli olarak ya da bilmeden en önemli çalışma konularından biri olmuştur (Poyrazlı, Yeşilyaprak ve Millioğulları, 2012). Bu durumun temel nedenlerinden biri yaşamın içerisinde hem olumlu hem de olumsuz duygular barındırması ve bireyi derinden etkilemesidir. Yaşamı olumsuz duygulardan çok olumlu duygular içerisinde geçirmek her bireyin isteyeceği bir durumdur. Bununla birlikte yaşam acı, keder, elem, engeller, gerilimler gibi kötü duyguları da içinde barındırdığından bu duygular bireyin psikolojik iyi olma durumunu ne yazık ki olumsuz olarak etkilemektedir.

Son zamanlarda psikologlar anksiyete, depresyon gibi negatif ve hoş olmayan duygu durumlarından daha çok pozitif duygulara, psikolojik iyi oluşa dikkat çekmektedirler (Van Hoorn, 2008). Pozitif psikoloji bireylerin problemlerine odaklanmaktan çok güçlü yanlarına odaklanmaktadır (Savi-Çakar, Tagay ve Karataş, 2015). Bu durum da beraberinde mutluluk, doyum, öznel iyi olma gibi kavramların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Alanyazın incelendiğinde de mutluluk, öznel iyi olma, gibi kavramların yaşam doyumu ile birlikte ele alındığı ve çoğu zaman birbirlerinin yerine

kullanıldığı görülmektedir (Diener, 2000). Nitekim Veenhoven (1991), Dockery (2004) ve Martikainen (2009), yaşam doyumunu mutluluk ve öznel iyi olma ile eş anlamlı olarak kullanmıştır.

Yaşam doyumunu kavramı bazı araştırmacılar tarafından mutluluğun alt kategorisi olarak kullanılırken (Davis ve Fine-Davis, 1991), bazı araştırmacılar mutluluğu ve yaşam doyumunu öznel iyi olmanın iki ayrı alanı olarak görmektedirler (Zapf, 1987). Bu yaklaşıma göre mutluluk pozitif ya da negatif yaşantılar sonucu ortaya çıkan bir duygu durumudur. Diğer yandan yaşam doyumunu ise bireyin istekleri, beklentileri ve umutlarının bilişsel bir değerlendirmesidir (Caner, 2015). Diener (2015) ise “mutluluk” teriminin farklı anlamlara gelebileceğinden ötürü öznel iyi olma üzerinde çalışan araştırmacıların kullanmaktan kaçındığını belirtmiştir. Mutluluk “anlık bir sevinç” anlamının yanı sıra “uzun vadeli pozitif duygular” ya da “yaşam doyumunu” gibi anlamlar da taşımaktadır. Öte yandan yaşam doyumunu ise bireyin hayatının değerlendirmesini yaptığı bilişsel bir süreçtir. Bu sebeple mutluluk kavramı öznel iyi oluşun duyuşsal boyutundan söz etmek amacıyla kullanılırken yaşam doyumunu bilişsel boyutunu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Aşağıda öznel iyi olma, mutluluk ve yaşam doyumunu kavramları daha detaylı olarak açıklanmıştır.

2.1.1. Öznel iyi olma

Öznel iyi olma, bireyin iyi olma durumunu objektif kriterlere göre değil, kendi fikirlerine göre yaptığı kişisel değerlendirmesidir. Kişiye özgüdür ve bireyin hayatının tüm alanlarını değerlendirmesiyle ortaya çıkar (Mcbride, 2001). Öznel iyi oluş olumlu duyguların sık olumsuz duyguların ise daha az yaşanması ve yaşamdan alınan doyum olarak da tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Myers ve Diener, 1995). Olumlu deneyimlerle şekillendirilmiş yüksek öznel iyilik hali haz, hoşlanma gibi hoş duyguların çokluğu; üzüntü, keder gibi nahoş duyguların azlığı ve yüksek yaşam doyumunu içeren geniş bir kavramdır (Diener, Oishi ve Lucas, 2009).

Bireyler öznel iyi olma durumlarını değerlendirirken aynı zamanda kendi yaşamlarını da değerlendirmektedirler. Bu değerlendirme bir kişinin evliliğinden, işinden ya da yaşamından memnuniyeti gibi algısal durumları değerlendirmesi şeklinde

olabileceği gibi devam etmekte olan bir duygu durumunu (olumlu duygular içinde ya da ruh halinde olmak, nahoş duyguların yaşanmaması gibi) değerlendirmesi biçiminde de olabilmektedir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998).

Kişiler öznel iyi olma durumlarını bilişsel ve duyuşsal yargılamayla birlikte kişilik filtrelerinden geçirerek algılarlar (Mcdowell, 2010). Öznel iyi olma, kişinin derin, anlamlı ilişkilerini, üreticiliğini ve yaşam kalitesini arttırması ile psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu bakımdan kişinin bireysel ve toplumsal açıdan değer sistemleri ile de doğrudan ilişkilidir.

Park (2004) öznel iyi olmayı, iyi bir yaşamın ana unsuru olarak düşünmektedir. Diener ve Diener'e (2009) göre ise öznel iyi olma, kişiyi, hayatın trajedileri ve stres etkenleriyle daha kolay başa çıkması için motive ederek insan yaşamında önemli bir rol oynar. Araştırmacıların çoğu öznel iyi olmanın iki boyutu olan bilişsel ve duyuşsal boyutunun birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Çünkü bilişsel boyut, genellikle kişinin hayattan memnuniyeti olarak açıklanırken, duyuşsal boyut kişinin mutlu ya da mutsuz hissetme durumu olarak tanımlanmaktadır (Argyle ve Martin, 1991).

Diğer taraftan Diener (1984) öznel iyi olmanın tek boyutlu bir yapı olmadığını ve üç özelliği olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, öznel iyi olma kişinin kendi deneyimleri ile ilgilidir. İkincisi, öznel iyi olma pozitif ölçümleri de içermektedir. İnsan hayatında yalnızca negatif faktörler yoktur. Son olarak ise öznel iyi olma bireyin tüm hayatını kapsayan genel bir değerlendirmeyi içermektedir. Bu kavram üç ayrı bileşen altında toplanmıştır. Bunlar; olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumdur (Diener, 1984).

Öznel iyi olma denilince, kişilerin yaşamında yalnızca olumsuz etmenlerin olmayışı akla gelmemelidir. Çünkü öznel iyi olma olumlu etmenleri de bünyesinde barındırmaktadır. Genel anlamda sağlıklı ya da iyi olma denilince hastalık ya da stresin olmama durumu akla gelmektedir fakat bu durum kişinin psikolojik anlamda da iyi olduğunu göstermez (Diener, 1994). Bireylerin hayatlarındaki olumsuz duyguları dile getirmemeleri hayatlarında her şeyin yolunda olduğu anlamına gelmemektedir (Park, 2004). Burada zorluklar ve stresle aynı anda yaşanan mutluluğa, memnuniyete, huzura ve yaşam doyumuna da dikkat çekmek gerekmektedir (Veenhoven, 1996).

Diener ve arkadaşlarına (1998) göre öznel iyi olma bireylerin bilgi sahibi olmalarından, amaçlarına doğru yol almalarından, mizaçlarından, ilginç ve eğlenceli aktiviteler yapıyor olmalarından ve olumlu sosyal ilişkilere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda Perlman ve Peplau (1984) kişinin sosyal ilişkilerinin öznel iyi olma durumları açısından çok önemli olduğunu belirtmiştir. Öznel iyi olma düzeyi yüksek olan kişilerin sağlık, uzun yaşam, ilişkiler, iş yaşamı gibi alanlarda daha mutlu oldukları belirtilmektedir (Diener, Kesebir ve Lucas, 2008). Ayrıca öznel iyi oluşun, sosyal ve aktif olma, başkalarına yararlı olma, kendini ve başkalarını sevmek, sorunları etkili biçimde çözme gibi durumlarla da ilişkili olduğu söylenebilir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Tüm bu açıklamalar kişinin öznel iyi olma düzeyinin hayatının pek çok farklı alanından etkilendiği ve yine hayatının farklı alanları üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

2.1.2. Mutluluk

Mutluluk, herkesin aşına olduğu fakat tanımlamakta zorluk yaşadığı bir kavramdır. İnsanlara hayatlarında en çok istedikleri şeylerin neler olduğu sorulduğunda listelerin başında “mutluluk” yer almaktadır (Diener, 2000). “Mutluluk” kavramı “iyi olma” ve “yaşam kalitesi” gibi kavramlarla bir arada kullanılmaktadır ve kısaca “kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği” şeklinde tanımlanmaktadır (Veenhoven, 2000).

Mutluluk, bireyin genel yaşam kalitesini yargılama derecesidir. Yaşamdaki en önemli amaçlardan birisidir. Herkes mutlu olmak ister. Fakat mutlu olma derecesi, gelir miktarı, yapılan iş, iş piyasası, sağlık, boş zaman, aile, sosyal ilişkiler, güvenlik, özgürlük, ahlaki değerler gibi bireyin yaşamındaki pek çok şeyden etkilenmektedir (Ahn, Garcia ve Jimeno, 2004).

Yapılan araştırmalarda mutluluğun belirleyicileri üç grupta ele alınmıştır. Bunlardan ilki genetik ve kişilik özellikler, ikincisi mutlulukla ilgili duruma bağlı etmenler (kişinin ait olduğu milli, coğrafik, kültürel alanlar; yaş, cinsiyet, etnik köken gibi demografik özellikler ve kişinin başından geçmiş olaylar), sonuncusu ise mutlulukla alakalı amaçlı aktiviteler ve uygulamalardır (spor yapmak, insanlara yardım

etmek, sosyal ilişkiler kurmak, dini inancının gereğini yerine getirmek, iyimser olmak, affedici olmak). Kişinin genetik özellikleri süreğen mutluluğunun %50'sini etkilemektedir. Duruma bağlı etmenler %10'unu ve geri kalan %40'ını ise mutluluğu amaçlayan kasıtlı aktiviteler etkilemektedir. Diğer bir deyişle bir kişinin kasıtlı aktivitelerinde yaptığı değişiklikler mutluluğunu büyük oranda artırabilmektedir (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005; Lyubomirsky, 2001).

Mutlu kişiler hayatlarının farklı alanlarında pozitif ruh hallerinin pek çok faydasını görmektedirler. Bu kişilerin sosyal ilişkileri daha güçlüdür, daha fazla arkadaşları vardır, evlilik oranları yüksek boşanma oranları azdır (Harker ve Keltner, 2001; Marks ve Fleming, 1999). Ayrıca iş hayatlarında daha verimlidirler, iş nitelikleri daha iyidir ve daha fazla gelire sahiptirler (Staw, Sutton ve Pelled, 1995). Bu sebeple kişilerin mutluluk düzeylerinin yaşamlarını büyük oranda etkilediği söylenebilir.

2.1.3. Yaşam doyumu

Yaşam doyumunu tanımlamak için önce doyum kavramının açıklanması uygun olacaktır. Doyum, eldekenden hoşnut olma durumuyken (TDK, 2015) yaşam doyumu bir kimsenin seçtiği kriterlere bağlı olarak yaşamının niteliğini genel anlamda değerlendirmesiyle ortaya çıkan durumdur (Shin ve Johnson, 1978). Bu kavram genel anlamda bireylerin yaşama karşı gösterdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlanır. Burada yaşamdan kasıt bireyin tüm hayatını etkileyen iş yaşamı, boş zamanları ya da çalışmadıkları diğer zamanların toplamıdır (Hong ve Giannakopoulos, 1994).

Yaşam doyumu kavramı ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Belirli bir duruma ilişkin doyum değil, tüm yaşam alanlarındaki doyumunu ifade etmektedir (Terzi, 2005). Yaşamdan genel memnuniyet ve mutluluk duymak şeklinde tanımlanabilir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Yaşamından memnun insanlar olumlu duyguları daha sık yaşarken olumsuz duyguları daha az yaşamaktadırlar (Diener ve Lucas, 1999; Suldo ve Huebner, 2006).

Yaşam doyumu öznel iyi olmanın bir parçasıdır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999; Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener, 2005). Alanyazında yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel boyutunu oluştururken olay ve durumlara karşı

verilen olumlu ya da olumsuz tepkiler ise öznel iyi olmanın duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır (Bradley ve Corwyn, 2004; Diener, 1984; Diener ve diğerleri, 1999; Doğan ve Eryılmaz, 2012).

Yaşam doyumu bireyin öznel yargılama sürecinden doğmaktadır ve kişinin yaşamının niteliklerini bir bütün olarak bilişsel ve evrensel anlamda değerlendirmesidir (Pavot ve Diener, 1993). Bu değerlendirmeyi yaparken bireyler yaşamlarını kendi yaşam stillerine uygun standartlara göre değerlendirirler. Bu şekilde öznel bir değerlendirme gerçekleşmektedir (Pavot, Diener, Colvin ve Sandvik, 1991).

İnsanların yaşam doyumu hakkındaki yargılamalarını etkileyen faktörlerden biri kendilerine bilinçli ya da bilinç dışı olarak belirledikleri standartlardır (Campbell 1976; akt. Kim-Prieto ve diğerleri, 2005). Bu nedenle, kişilerin yaşam doyumu algıları her bireyin kendisi için oluşturduğu standartlarla yaşamlarını kıyaslaması sonucu ortaya çıkar (Virta, Sam ve Westin, 2004). Bireyler bu kıyaslamayı yaparken ne istediği ile neye sahip olduğunu karşılaştırarak bir sonuca varmaktadırlar (Akandere, Acar ve Baştuğ, 2009).

Vara'ya (1999) göre yaşam doyumu ve yaşam kalitesi birbiriyle ilişkilidir. Bireyin yaşam kalitesi arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. Yaşam doyumu aynı zamanda yaşam kalitesinin önemli bir belirleyicisidir (Kim, Hong ve Kim, 2014). Myers ve Diener'e (1995) göre bireyin deneyimlerinin (kişisel eğilimler, yakın kişisel ilişkiler, kültürel faktörler gibi) psikolojik yansımaları yaşam doyumu üzerinde daha etkilidir.

Yaşam doyumu bireyin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma derecesinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu ölçütleri ve yaşamının aile, iş, arkadaş çevresi, boş zaman vs. gibi tüm alanlarını bir bütün olarak değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Christopher, 1999). Bunun yanında yaşam doyumu anlık duygusal yaşantılardan da etkilenmekle birlikte (Martin, Huebner ve Valois, 2008), daha çok, kişinin yaşamının tümünü kapsayan uzun süreli geçmiş değerlendirmelerindeki daha genel ifadeler olarak adlandırılmaktadır (Diener ve diğerleri, 1999).

Neugarten (1974) bireylerin yaşamdan yüksek düzeyde doyum almasını belirli ölçütlerle ilişkilendirmektedir. Bunlar:

- bireyin günlük yaşam etkinliklerinden keyif alması,
- bireyin yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmişe dair sorumluluk alması,
- belirlediği amaçlara ulaşacağına dair inanca sahip olması,
- sahip olduğu çirkin bedensel öğeleriyle bile olumlu bedensel imgeye sahip olması,
- hayata karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması (Akt. Kaya, 2006) şeklindedir.

Yaşam doyumu yüksek olan kişiler günlük yaşamdaki etkinliklerden zevk alır, yaşamının bir anlam taşıdığına inanır, yaşamda belirlediği amaçlara ulaşmışlardır, olumlu bir ben imgesine sahiptirler ve yaşama karşı genelde iyimser bir tutum içindedirler (Neugarten ve diğerleri, 1961). Yaşam doyumu yüksek olan insanların ilişkilerinde, işlerinde ve fiziksel anlamda daha mutlu oldukları bilinmektedir. Bunlara ek olarak daha uzun yaşamakta, daha fazla para kazanmakta ve hastalıklarla daha kolay başa çıkmaktadırlar (Como, 2011; Diener ve Chan, 2011). Gilman ve Huebner'e (2006) göre yaşam doyumunun yüksek olması bireylerdeki pozitif duyguları artırmakta ve negatif, stresli durumlarla başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır.

Yaşam doyumu düzeyi bireyin iş yaşamındaki doyum düzeyini de etkilemektedir. Yüksek yaşam doyumuna sahip olan çalışanlar işteki stresli durumlarla daha kolay başa çıkmakta ve durumu kendileri için faydalı hale dönüştürebilmektedirler. Her meslekte olduğu gibi akademisyenlik mesleğinde de yaşam doyumunun düşük ya da yüksek olması çalışanların performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Arslan ve Acar (2013) yapmış oldukları çalışmada yüksek yaşam doyumuna sahip öğretmen elemanlarının iş doyumlarının da yüksek olduğu ve tükenmişlik gibi olumsuz duyguları daha az yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretim elemanları üniversitelerin en önemli öğelerinden biri olup üniversiteler de eğitim süreci içerisinde en üst kademe yer alan ve eğitimde temel oluşturan

kurumların başında gelmektedir. Nyborg (2003) üniversitenin işlevlerini; bireyleri işgücü piyasalarına hazırlamak, bireylere, demokratik bir toplumun gerektirdiği yurttaşlık bilincini kazandırmak, ileri düzeyde bilgi tabanı oluşturmak ve bunun gelişimini sürekli duruma getirmek olarak sıralamaktadır. San (1993) üniversitelerin ortaya çıkış amacının bilimsel bilgi üretmek ve bu bilgiyi üretecek kadroları yetiştirmek olduğunu belirtmiştir.

Bu işlevleri yerine getirmede önemli bir sorumluluk üstlenen öğretim elemanlarının yaşamlarından memnun olmaları iş hayatlarına da yansıtacak ve bu sayede kendilerine, öğrencilerine, çalıştıkları üniversiteye, bulundukları şehre ve yaptıkları çalışmalarla topluma faydalı olabileceklerdir. Görüldüğü üzere yaşam doyumunun yüksek olması birey açısından yaşamının diğer alanlarında da olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Aynı şekilde yaşamının diğer alanlarının da genel yaşam doyumları üzerinde etkili olması beklenmektedir. Bu sebeple yaşam doyumu üzerinde etkili olması muhtemel etmenlerin incelenmesi bireysel açıdan faydalı olacaktır. Bireylerin çalışma ortamındaki etkililiği göz önüne alındığında örgütsel yaşam için de önemli olduğu söylenebilir.

2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumu kavramı bireyin içinde yaşadığı kültüre, topluma ve bireyin kendisine göre farklılık göstermektedir. Farklı araştırmacılar (Chow, 2005; Diener, 1984; Dockery, 2004; Dolan, Peasgood ve White, 2008; Donovan, Halpern ve Sargeant, 2002; Flanagan, 1978) yaşam doyumu üzerinde etkili olan faktörleri farklı gruplandırmalar ve başlıklar altında toplamışlardır. Bu çalışmada araştırmalarda en çok üzerinde durulan iş, gelir durumu, medeni durum, din, sağlık durumu, eğitim ve sosyal destek faktörleri ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

2.2.1. İş

İş doyumu ve yaşam doyumu iç içe girmiş, birbirini tamamlayan ve birbirini anlamlandıran iki kavram olarak düşünülmektedir (Dikmen, 1995). İnsan sosyal ve duygusal bir varlıktır. Bu sebeple özel hayatında yaşadığı olaylar iş hayatını, iş

hayatında yaşadıkları ise özel hayatını etkilemektedir (Akın, 2008). İşlerinden memnun olan insanlar bu memnuniyeti hayatlarının diğer alanlarına da taşımaktadırlar. Bu da yaşam doyumlarının artması açısından faydalı olmaktadır (Poyrazlı, ve diğerleri, 2012).

Gününün büyük bir bölümünü işte geçiren bireylerin çalışma ortamındaki fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmaması durumunda oluşan iş doyumsuzluğu, bireyin ruhsal fiziksel sağlığını ve yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Vara,1999). Aysan ve Bozkurt'un (2004) yaptıkları çalışmadaki çalışma ortamından memnun olduğunu belirtenlerin yaşam doyumunun, memnun olmadığını belirtenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucu bu durumu desteklemektedir.

İş durumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinden bahsederken işsizlik konusunu da ele almak gerekmektedir. Çalışmalar işsizliğin yaşam doyumu üzerindeki negatif etkisinin büyük olduğunu göstermektedir (Dolan ve diğerleri, 2008). Lelkes'in (2006) Avrupa'da gerçekleştirdiği çalışmasındaki işsizliğin yüksek yaşam doyumuna sahip olma olasılığını %19 azalttığı sonucu ile Frey ve Stutzer'in (2000) bu azalmanın daha büyük çapta olabileceğini belirtmesi bu durumu destekler niteliktedir.

Yapılan bazı çalışmalar erkeklerin işsizlik olayından daha çok etkilendikleri göstermektedir (Clark, 2003; Lucas, Clark, Geogellis ve Diener, 2004). Ayrıca orta yaşlı bireyler genç ve yaşlılara nazaran daha fazla bu durumdan mağdur olmaktadır (Clark ve Oswald, 1994). Çalışmayan partneri olan kişilerin de yaşam doyumu bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir (Clark, 2003). Ayrıca Clark ve Oswald (1994) işsizliğin yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisinin diğer önem taşıyan negatif durumlardan (boşanma, ayrılık) bile daha önemli olduğunu belirtmiştir. Öte yandan farklı bir yorum katılacak olursa mutlu insanların iş yaşamında daha zinde olduklarından dolayı işlerini kaybetme olasılıklarının, mutsuz ve performansları iyi olmayan kişilere göre daha düşük olduğu belirtilmiştir (Frey ve Stutzer, 2002).

Bu nedenle kişilerin iş sahibi olmaları hayatlarına yön vermelerini, bir amaç edinmelerini, geçimlerini sağlamalarını ve işsizliğin getirmiş olduğu olumsuz psikolojiden kurtulmalarını sağladığından genel yaşam doyumları üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

2.2.2. Gelir durumu

Gelir durumu üzerine yapılan araştırmalar çok uzun zamandır psikologların, ekonomistlerin, hukukçuların ilgi alanlarından biridir. Gelir durumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkileri de birçok araştırmaya konu olmuştur. Çünkü gelir durumunun yaşam doyumunu ile bağlantılı olması beklenen birçok konu üzerinde etkisinin olduğu bilinmektedir (Cheung ve Lucas, 2015).

Bu konu üzerine yapılmış pek çok farklı çalışma yüksek gelire sahip kişilerin düşük gelirlilere göre daha yüksek bir yaşam doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Aydemir, 2009; Diener ve Biswas-Diener, 2002; Dumludağ, 2013; Graham, 2009; Seghieri, Desanyis ve Tanturri, 2006; Selim, 2008).Yapılan bazı çalışmalar da (Adler ve diğerleri, 1994; Ecob ve Smith, 1999; Marmot, 2002) geliri yüksek olan kişilerin sağlıklarının da iyi yönde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Yüksek geliri olan insanlar istedikleri şeyi yapmak için daha fazla fırsata sahip olup istediklerini alıp istedikleri hizmeti kendilerine sağlayabilmektedirler. Ayrıca toplum içerisinde yüksek bir mevkidedirler. Bu sebeple daha fazla gelirin getirdiği faydaların da fazla olduğu söylenebilir. Bu durum maddi durumun yaşam doyumunu üzerindeki olumlu etkisini gösterirken gelir durumu kötü olan insanların da doyumlarının düşük olacağı gerçeğini ortaya koymaktadır (Frey ve Stutzer, 2002).

Genel anlamda gelir düzeyi, ekonomik olarak kötü durumda olan ülke veya bölgelerde refah düzeyi yüksek bölgelere göre daha fazla önem arz etmektedir (Pittau, Zelli ve Gelman, 2009). Bu durum yaşam doyumuna da yansımaktadır. Gelişmemiş ülkelerde kişilerin gelir durumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi daha büyükken refah düzeyi yüksek ülkelerdeki kişilerin yaşam doyumları maddiyata dayanmayan durumlardan daha fazla etkilenmektedir (Deaton, 2008).

Seligman (2002), gelirin yaşam doyumunu üzerindeki olumlu etkisinin belli bir orana kadar hissedildiğini belirtmiştir. Nitekim kişi başına düşen milli hasıla 8 bin doları aştığında durum tam tersine seyir göstermektedir. Bu bireyler mutlu olmanın aksine daha fazla doyumсуz olabilmektedirler. Buradan hareketle gelir durumu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin farklı bireyler için farklı derecede olduğu söylenebilir.

2.2.3. Medeni durum

Kişinin yaşamını ve öznel iyi oluşunu etkileyen en önemli kurumlardan birisi (Stutzer ve Frey, 2006) olan evlilik, iki kişiyi birbirine bağlayan sosyal bir anlaşmayı temsil eder ve bu sebeple stres önleyici ve sosyal anlamda bütünleştiricidir (Shapiro ve Keyes, 2008). Glenn (1991), evliliği bireylerin mutluluğunu sağlayan ve kişiliklerinin gelişmesinde önemli rol oynayan bir kurum olarak tanımlamaktadır.

Evlilik, bireyler arası güven duygusu, denge, koruma, istikrar, zor zamanlarda karşılıklı anlayış ve destek, kendisini aileye adama, stresle baş etme sürecinde yardımcı olma, huzurlu olma ve paylaşma duygularını da beraberinde getirdiğinden bireyin mutluluğuna olumlu yönde etki etmektedir (Eurobarometer, 2011). Yapılan pek çok araştırmada evliliğin yaşam doyumu üzerindeki olumlu etkilerine değinilmiştir (Caner, 2015; Çelik ve Tümkaya, 2012; Haller ve Hadler, 2006; Hayo ve Seifert, 2003; Gove, Hughes ve Style, 1983). 19 ülkede yürütülen bir çalışmada her ülkedeki evli bireylerin evli olmayanlara göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Mastekaasa, 1994). Evli bireylerin boşanmış bireylere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları bilinmektedir. Hiç evlenmemiş kişilerin yaşam doyumu düzeyleri ise bu iki grubun ortasındadır (Gove ve diğerleri, 1983).

Medeni durum hem yaşam doyumuyla hem de sosyal destek ile yakından ilişkilidir. Hiç evlenmemiş bireylerin yaşam doyumları daha düşüktür ve bekâr erkekler kadınlara göre daha az sosyal destek görmektedirler. Çünkü bekâr kadınlar akraba ve arkadaşlarıyla erkeklerin olduğundan daha fazla iletişim halindedirler (Seccombe and Ishii-Kuntz, 1994; akt. Barrett, 1999).

Yalnızlık ve yaşam doyumu arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır (Doyle ve Forehand, 1984; Moore ve Schultz, 1987). Evli olmak diğer durumlara göre en yüksek yaşam doyumunu sağlarken Helliwell (2003) evlenip ayrı yaşayan kişilerin yaşam doyumlarının boşanmış ya da dul kalmış kişilerden bile daha düşük olduğunu belirtmiştir. Evli olmayıp birlikte yaşayan bireyler ise yalnız yaşayanlara göre daha mutludurlar (Kurdek, 1991; Stutzer ve Frey, 2006).

Evliliğin yaşam doyumu üzerindeki dolaylı bir yararı da evli bireylerin psikolojik sağıklarının bekâr, boşanmış ya da dul bireylerden çok yüksek olmasıdır (Gove ve diğlereri, 1983). Hiç evlenmemiş erkeklerde depresyon ve anksiyete bozukluğu görölme olasılığının daha fazla olduğı belirtilmiştir (Davies, 1995). Ayrıca boşanmış ya da dul kalmış bireylerin tekrar evlendiklerinde öznel iyi olma düzeylerinin arttığı da başka bir araştırmanın bulgusudur (Weingarten ve Fred, 1987). İş ve aile kişinin doyumunu, hayattan aldığı zevki etkileyen en önemli alanlar olduğundan dolayı bireylerin medeni durumlarının hem psikolojik sağık düzeylerini olumlu yönde etkilediğı hem de bireyler arası dayanışma ve desteğı sağlayarak mutluluk düzeylerini artırdığı söylenebilir.

2.2.4. Din

Din bireylere umut, anlam, iyimserlik ve güven duygusu sağlamaktadır (Hadaway ve Roof, 1978). Dinin insanların öznel iyi olma düzeyleri üzerindeki olumlu etkisine değinen farklı çalışmalar bulunmaktadır (Moberg, 1972). Dini düşünce biçimleri bireylerin duygularına yön verebilmekte ve onların iyi olma düzeylerini etkileyebilmektedir (Toprak, 2014). Nitekim bazı dinsel öğretiler sayesinde bireylerin hoş olmayan duygulardan da arınabileceğı düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda (Ellison, Gay ve Glass, 1989; Martin-Combs ve Bayne-Smith, 2000; Myers ve Diener, 1995; Pollner, 1989) çeşitli dini durumlar (kiliseye gitme, dua etme, dini yönelim) ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Sosyal bütünleşme ve destek için en uygun ortamlardan biri ibadethanelerdir. Çünkü ibadethaneler benzer düşünce ve değerlere sahip olan kişilerin düzenli olarak bir araya gelmeleri ve sosyal ilişkiler kurmaları için uygun ortam sunmaktadır. Bu ortamlar bireylere daha sonra devam edebilecek arkadaşlıkların ve sosyal bağların kurulmasını sağlamaktadır (Ellison, 1991). Dinin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini açıklayan araştırmacılar daha çok sosyal bütünleşmenin önemine değinirken bazı çalışmalar da ibadet etmenin psikolojik faydaları üzerinde durmuşlardır (Ellison ve diğlereri, 1989; Idler, 1987).

Tanrı ile kurulan kutsal ilişkiler öz-saygıyı ve öz-yeterliği de desteklemektedir. Çünkü günahlarının bağışlanacağı algısı kişideki suçluluk duygularını azaltmaktadır (Watson, Morris, and Hood, 1988 akt; Ellison, 1991). Bu bakımdan kişiler başa çıkamadıkları durumlarda ilahi güce inanarak rahatlamakta, daha az endişe duymakta ve kendilerini daha az suçlamaktadırlar (Gorsuch ve Smith, 1983; Spilka and Schmidt, 1983). Ayrıca Tanrı' ya sığınma, dinin gereklerini yerine getirme ve kader anlayışı kişiyi daha teslimiyetçi bir yapıya büründürmektedir ki; bu da kişileri daha huzurlu kılmaktadır (Diener ve diğerleri, 1999).

Helliwell (2006) çalışmasında Tanrı inancı olanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kişinin bağlı olduğu din bu durum üzerinde çok az bir farklılık yaratmaktadır (Dolan ve diğerleri, 2008). Rehdanz ve Maddison (2005) ülkelerin ortalama mutluluk seviyesinin farklı dinlere inanan kişilerin oranlarından etkilenmediğini saptamıştır. Ayrıca dinsel kader anlayışına sahip bireylerin ise, boşanma işsizlik gibi durumların daha rahat üstesinden geldikleri bulunmuştur (Myers ve Diener, 1995). Bu bağlamda din, olumsuz duygulardan arınmayı sağladığından, kişiler arası sosyal desteği artırdığından ve kişileri psikolojik anlamda rahatlattığından ötürü yaşam doyumu açısından önem arz etmektedir.

2.2.5. Sağlık durumu

Fiziksel anlamda sağlıklı olmanın yaşam doyumu üzerindeki olumlu etkilerini gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır (Mroczek ve Spiro, 2005). Her ne kadar fiziksel sağlık yaşam doyumu üzerinde etkili olsa da psikolojik sağlığın daha etkili olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Dolan ve diğerleri, 2008). Bao, Pan, Shi ve Ji (2013) yaptıkları çalışmada yaşam doyumunun ruh sağlığıyla da ilişkili olduğunu ve en önemli yordayıcısının ise yeterlik hissi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yavuzbilge-Bedir (2014) tarafından yapılan başka bir çalışmada psikolojik sağlığın yaşam doyumunu anlamlı biçimde yordadığını bulunmuştur.

Dünya Değerler Araştırmasında kişilerden sağlıklarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu çalışmada kendini daha sağlıklı hissedenden bireylerin yaşam doyumlarının da fazla olduğu görülmüştür (Caner, 2015). Brief, Butcher, George ve Link (1999) ise

kişinin algıladığı sağlık durumunun yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin nesnel sağlık durumunun etkilerinden daha güçlü olduğunu belirtmektedir.

Sağlıklı kalmanın gereklerinden biri olan egzersiz yapmanın da yaşam doyumu üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada rutin fiziksel aktiviteler dışında egzersiz yapan öğrencilerin yaşamlarından daha fazla memnun oldukları görülmüştür (Maher, Doerksen, Elavsky ve Conroy, 2014). Ayrıca bahçe işleriyle uğraşmak gibi en basit egzersizler bile yaşam doyumunu olumlu etkileyebilmektedir (Ferrer-i Carbonell ve Gowdy, 2007).

Veenhoven (1984) mutluluğun sağlığı daha da iyileştirdiğini öne sürmüştür. Kişinin sağlığını geliştirmiyor olsa bile sağlık şikâyetlerinin azalmasına yardımcı olmaktadır. Argyle (1997) ise sağlıklı insanların mutlu, mutlu insanların da sağlıklı olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan kişinin sağlık durumu ve yaşam doyumu arasında karşılıklı bir fayda söz konusu olduğu söylenebilir. Sağlık durumunun iyi olması yaşam doyumunu olumlu etkilerken, yaşam doyumunun yüksek olması da kişinin sağlığını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

2.2.6. Eğitim

Araştırmacılar eğitimin yaşam doyumu üzerinde pozitif etkisinin olduğunu belli başlı nedenlerle ortaya koymaktadırlar. Bireyler toplum içerisinde yer almak için minimum seviyede yeteneğe sahip olmalılardır. Bilgi de var olan yetenekleri ve işlevleri artırmada doğrudan bir fayda sağlamaktadır. Eğitim sayesinde bireylerin istihdam edilme düzeyi artmaktadır (Becchetti ve Pelloni, 2013).

Diener ve arkadaşları (1999) eğitim ve öznel iyi olma arasında düşük de olsa anlamlı bir ilişki olduğunu savunmaktadırlar. Eğitim bireylerin amaçlarına ulaşmalarını sağladığından yaşam doyumları üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Eğitimin yaşam doyumu üzerinde olumlu etkisinin olmasının öncelikli sebebinin ise kişilerin mesleğini etkilemesi olarak düşünülmektedir (Okun, Stock ve Haring, 1984). Çünkü yüksek eğitim görmüş bireyler daha güvenli, yüksek ücretli işe sahipken, eğitim düzeyi düşük olan bireyler daha geçici ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Eğitim

bireylerin kariyer basamaklarında yükselme olasılıklarını artırmaktadır (Blanchflower and Oswald, 1994).

2007 Türkiye Yaşam Doyumu Anketi sonuçlarına göre daha yüksek eğitim durumunun daha yüksek yaşam doyumuna sahip olmakla ilişkili olmadığı ortaya koyulmuştur. Yüksek düzeyde eğitim görmüş kişilerin (yüksek lisans - doktora) eğitimsizlere göre daha az mutlu oldukları görülmüştür. Buna karşın 2011 Türkiye için Dünya Değerleri Araştırması sonuçlarına göre ise daha fazla eğitim mutluluk getirmektedir. Fakat bu durum yüksek derece eğitim görmüş kişiler için geçerli değildir.

Stutzer (2004) yaptığı çalışmada orta düzeyde eğitim görmüş kişilerin en yüksek mutluluk derecesine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan farklı çalışmalarda (Fahey ve Smyth, 2004; Kahneman, Diener ve Schwartz, 1999) eğitimin mutluluk üzerindeki pozitif etkisinin düşük gelirli ülkelerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Worell'in (2002) çalışması bunu desteklemektedir. Gelir düzeyi yüksek olan ülkelerde eğitim görmek daha kolay olduğundan düşük gelirli ülkelerde alınan eğitimin düzeyinden çok eğitim alıyor olmak kişilerin gözünde daha fazla değer taşımaktadır. Sonuç olarak eğitimin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin alınan eğitimin düzeyine ve içinde bulunulan topluma göre farklılaştığı söylenebilir.

2.2.7. Sosyal destek

Sosyal destek, bireylerin sosyal ilişkileri sonucu aldıkları manevi destek, öğütler, rehberlik, övgüler, maddi yardım ve hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Hurdle, 2001). Sosyal desteğin fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde olumlu etkileri olduğunu bilinmektedir. Kişilerle olan ilişkiler yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısıdır. Mellor, Stokes, Firth, Hayashi ve Cummins (2008) çalışmalarında insanoğlunun uzun süreli ve karşılıklı destekleyici ilişkiler kurmaya ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. 400 Avusturalyalı yetişkin üzerinde yaptıkları çalışmada yalnızlığın yaşam doyumunun negatif yordayıcısı olduğunu saptamışlardır.

Yaşam doyumunu üzerinde sosyal ilişkilerin önemine değinen çalışmalar genellikle yakın arkadaşlara sahip olma ya da medeni durumun etkileri üzerine yoğunlaşmıştır (Myers ve Diener, 1995). Meehan, Durlak ve Braynt (1993) sosyal

destek ile mutluluk, memnuniyet ve kendine güven arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Aydemir'in (2009) yapmış olduğu çalışmada görme engelli bireylerin arkadaşlarından gördükleri sosyal desteğin yaşam doyumları üzerindeki olumlu yansımalarına değinilmiştir. Ailenin sağladığı sosyal destek ve özellikle aile bireyleri ile olan ilişkiler yaşam doyumuyla yakından ilişkilidir. Pek çok çalışmada insanlarla (partner, eş, aile, çocuk, akraba, arkadaşlar, komşular, iş arkadaşları) olan iyi ve yakın ilişkilerin yaşam doyumunun temel kaynaklarından olduğuna değinilmiştir (Haller ve Hadler, 2006).

İşdeki destekleyici çevrenin de yaşam doyumuyla bağlantılı olduğu söylenebilir. Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton ve Baltes (2009) işe bağlı sosyal ilişkiler ve yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif ilişki saptamıştır. Buradan hareketle bireylerin sosyal iletişim halinde olduğu aile bireylerinden, arkadaşlarından ve çevrelerindeki diğer insanlardan gördükleri maddi ya da manevi desteğin yaşam doyumları üzerinde olumlu yönde etki gösterdiği sonucuna ulaşılabilir. Aşağıdaki kısımda yaşam doyumunu açıklayan kuramlara yer verilmiştir.

2.3. Yaşam Doyumunu Açıklayan Kuramlar

Literatür incelendiğinde yaşam doyumunu açıklayan farklı kuramların ileri sürüldüğü görülmektedir. Bu çalışmada Diener'in (1984) çalışmasında değindiği kuramlar temel alınmıştır. Bu kuramlar ereksel kuramlar, etkinlik kuramları, haz ve acı kuramları, bağ kuramları, uyum kuramları, yargı kuramları ve aşağıdan yukarıya – yukarıdan aşağıya kuramları şeklindedir. Aşağıda bu kuramlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.3.1. Ereksel kuramlar

Bireylerin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandıkları gereksinimleri bulunmaktadır. Kişi bu gereksinimleri karşılandığında mutlu olmaktadır. Wilson tarafından 1960'larda önerilen kuram ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa, doyurulmamasının mutsuzluğa neden olduğunu ileri sürmektedir (Acar, 2011).

Ereksel kuramlarda iki teori öne çıkmaktadır. Bunlar ihtiyaç yaklaşımı ve amaç yaklaşımıdır. İhtiyaç yaklaşımında duygular ihtiyaçların yönlendirildiği son durumlarla bağlantılıdır. Bilişsizce yönetilen bu ihtiyaçlar beyinde yönlendirici güçler olarak adlandırılır. Amaç yaklaşımı ise sonuca odaklanmakta, duygular istenen sonuçların gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Omodei ve Wearing, 1990). Maslow ihtiyaçların evrenselliğini savunurken Murray, kişiden kişiye değiştiğini öne sürmektedir. Genel kanı, ihtiyaçlar ve mutluluğun bağlantılı olduğu yönündedir (Yetim, 1991; akt. Gülcan, 2014).

2.3.2. Etkinlik kuramları

Etkinlik kuramları mutluluğun, insan davranışlarının bir yan ürünü olduğunu öne sürmektedir. Aristoteles en eski ve önemli etkinlik kuramlarının başlıca savunucusudur. Mutluluğun erdemli davranışlarla, yani iyi bir biçimde ortaya konulan davranışlarla birlikte geldiğini savunmaktadır. Aristoteles'in teorisine göre yaşamda belli başlı insani eylemler vardır ve mutluluk bu eylemlerin etkili bir biçimde ortaya konulmasıyla ortaya çıkmaktadır. Modern jerontolojideki etkinlik kuramı bu eylemleri hobiler, sosyal etkileşim, egzersiz gibi daha evrensel terimlerle ifade etmektedir (Diener, 1984).

Etkinlik kuramlarında sıklıkla karşılaşılan konulardan birisi öz farkındalıktır. Kişiler mutluluğu elde etmeye odaklandığında durum başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre kişiler önemli amaçlara ve eylemlere odaklanmalıdırlar. Bu durumda mutluluk kendiliğinden gelmektedir (Diener, 1984).

Etkinlik ve öznel iyi olma ile ilgili en açık kuram, akış kuramıdır (Csikszentmihalyi, 1975; akt. Diener, 1984). Etkinliklerin zorluk derecesi kişinin yetenek seviyesiyle eşleştiğinde yapılan etkinliklerden zevk alınmaktadır. Eğer yapılan etkinlik çok basitse, kişi sıkılmakta, eğer çok zorsa durum endişeyle sonuçlanmaktadır. İnsanların yaşamları, ilginç gelen ve alakalı oldukları etkinlikleri gerçekleştirdikleri ölçüde daha iyi olmaktadır. Etkinlik kuramcıları mutluluğun, bitiş noktasına ulaşmaktan çok bu yolda gösterilen davranışlarla geldiğini belirtmektedirler (Diener, 1984).

2.3.3. Haz ve acı kuramları

Haz duygularını yoğun bir şekilde yaşayan insanlar, negatif duyguları da yoğun yaşayan kişilerdir (Diener, Larsen, Levine ve Emmons, 1985). Haz ve acının bağlantılı olması psikolojik yatırım ya da amaca bağlı olma ile alakalıdır. Eğer kişi önemli bir amaca sahipse ve bu yolda çok çaba gösteriyorsa, başarısız olması çok büyük bir mutsuzluk doğururken başarı da fazlasıyla mutluluk getirmektedir. Eğer kişi amacına ulaşmak adına çaba sarf etmiyorsa başarısızlık yaşaması büyük bir mutsuzluk doğurmazken, büyük bir mutluluk da getirmemektedir. Yani haz kaynakları arttıkça acı kaynakları da artmaktadır (Tatarkiewicz, 1976; akt. Diener, 1984). Bu sebeple, bağlılık, katılım ve çaba kişilerin hissedeceği duyguların yoğunluğunu artırmaktadır.

Haz ve acının bağlantılı olduğunu öne süren diğer bir kuram ise Solomon'un zıt süreç kuramıdır. Bu kurama göre yinelenen bir biçimde maruz kalınan iyi nesneler mutluluk getirme yetisini kaybetmektedir fakat bu nesneler kaybolduğunda mutsuzluk yaşanacağı belirtilmektedir (Diener, 1984).

2.3.4. Bağ kuramları

Filozoflar tarafından mutlu mizaca sahip kişiler olarak nitelendirilen bireylerin belleklerinde güçlü pozitif bir ağı bulunduğuna kabul edilmektedir ve bu bireyler alışkanlıklarından ötürü durumlara pozitif tepkiler vermektedirler (Diener, 1984). Bower (1981) bireylerin mevcut duygu durumları üzerinden geçmiş olayları anımsayıp yorumladıklarını belirtmektedir. İnsan belleği üzerine yapılmış araştırmalar, mutlu kişilerin olumlu ilişkilerle bağlı zengin bir ağının olduğunu belirtirken mutsuz kişilerin birbirleriyle olumsuz ilişkilerle bağlı yalıtılmış ağlara sahip oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Bellekte olumlu ağlara sahip bireylerin olaylara daha olumlu tepkiler verdiği söylenebilir (Diener, 1984).

2.3.5. Uyum kuramları

Olaylar ilk yaşandığında iyi ya da kötü olmalarına bağlı olarak ya mutluluk ya da mutsuzluk getirmektedirler. Zamanla aynı olayların kişide uyandırdıkları etkiler de

azalmaktadır. İyi yaşamaya alışan kişilerde zamanla bu olaylar karşısında mutluluk duygusu uyanmazken sürekli kötü olaylar yaşayan kişiler için de aynı durum söz konusudur. Uyum kuramı bireylerin kendi deneyimlerine dayalı bir kuramdır. Eğer yaşanan deneyimler standartların üzerindeyse kişi mutlu olmaktadır. Fakat bu olumlu deneyimler devam ederse kişi bu duruma alışmaktadır. Bu kurama göre ancak yakın zamandaki deneyimler kişide mutluluk ya da mutsuzluk uyandırmaktadır, çünkü zamanla birey bu tecrübelerin genel seviyesine adapte olmaktadır (Diener, 1984).

2.3.6. Yargı kuramları

Birçok kuram mutluluğun, gerçek durumlarla belirli standartların kıyaslanması sonucu ortaya çıktığını varsaymaktadır. Gerçek şartların standartları aştığı durumlar mutlulukla sonuçlanmaktadır. Doyum göz önüne alındığında, bu tür kıyaslamalar bilinçli yapılabilirken, duygu durumunda standartlarla yapılan kıyaslamalar bilinç dışı olabilmektedir. Her teoremin getirdiği standartlar farklıdır fakat, bu standartlar her durumda, şartları yargılama adına bir temel oluşturmaktadırlar. Yargı kuramları, ne tür olayların pozitif ya da negatif sonuçlanacağıyla ilgili öngöründe bulunmamasına rağmen, bu olayların yaşatacağı duygunun önemini ortaya koyabilir (Diener, 1984).

2.3.7. Aşağıdan yukarıya – yukarıdan aşağıya kuramları

Aşağıdan yukarıya kuramı tümevarımcı bir yaklaşım sergileyerek mutluluğun pek çok küçük zevkin birleşiminden meydana geldiğini belirtmektedir (Pavot, Diener ve Sandvik, 1991). Bu görüşe göre kişiler hayatının mutlu mu yoksa mutsuz mu olduğuna karar verirken zihinlerinde bir hesaplama yaparak anlık zevklerini ve acılarını değerlendirmektedirler.

Yukarıdan aşağıya kuramında ise bireyler olayları olumlu ya da olumsuz biçimde deneyimlemek için bir eğilime sahiptirler ve bu eğilim bireyin dünya ile olan anlık etkileşimlerini etkilemektedir (Feist, Bodner, Jacobs, Miles ve Tan, 1995). Kişiliğin, olaylara gösterilen tepkileri etkilediği düşünülmektedir. Mutlu bireyler sürekli mutlu olaylar yaşadıklarından ötürü değil, mutlu anların tadını çıkardıklarından dolayı

mutludurlar. Democritus mutlu bir yaşamın iyi bir talihe ya da herhangi bir dış koşula değil, kişinin düşünce tarzına bağlı olduğunu belirtmiştir.

Her iki kuram da belli açılardan doğru kabul edilmektedir. Çünkü bireyler olaylara kişisel algılarına göre yaklaşırlar bu sebeple yukarıdan aşağıya süreçleri duruma dahildir. Aynı zamanda hayatta kişilere mutluluk veren belirli olaylar vardır ve bu da aşağıdan yukarıya kuramının ilkelerini doğrulamaktadır (Diener, 1984).

Bu araştırmada yukarıda detaylı olarak bahsedilen yaşam doyumu kavramının yanı sıra ele alınan diğer kavramlar ise örgütsel destek başlığı altındaki çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği kavramlarıdır. Bundan sonraki bölümde ilk olarak örgütsel destek kavramı tanıtılmış ve ardından çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği kavramlarına yer verilmiştir.

2.4. Örgütsel Destek

İş yerinde çalışanların davranışlarını etkileyen çok çeşitli durumlar mevcuttur. Bu davranışların altında yatan nedenlerin örgütten yansıyan motive ediciler olduğu ileri sürülmektedir. Çalışanların örgüt hakkındaki genel inançları, örgütün onlara göstermiş oldukları değer ve onları önemseme derecelerine göre belirlenmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların çabalarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine dair çalışanların sahip oldukları inançtır ve sosyo duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına, örgütün gösterilen çabayı ödüllendirmeye hazır olmasına ve çalışanların daha etkili çalışmaları adına örgütün gerekli durumlarda yardım sağlayabilmesine göre şekillenmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Çalışan - örgüt ilişkisi, örgütün ve çalışanların yararına olacak olumlu sonuçların alışverişiyle daha da güçlenmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008).

Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel ve kişisel faktörler bulunmaktadır. Örgütsel faktörler; yönetici desteği, insan kaynakları uygulamaları (örgütsel ödüller ve iş koşulları) ve örgütsel adalettir. Kişisel faktörler ise; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi olarak tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel desteğin getirdiği bazı sonuç değişkenleri de bulunmaktadır.

Bunların sayısı öncül değişkenlere göre daha fazladır. Rhoades ve Eisenberger'in (2002) çalışmasının sonuçlarına göre bu değişkenler: örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı), işe yönelik tutum ve duygular (iş doyumu, işle bütünleşme, olumlu duygu durumu), iş performansı, işle ilgili gerginlik ve stres, işte kalma niyeti ve geri çekilme davranışları (işe geç gelme, işe gelmeme ve işten ayrılma) şeklindedir.

Algılanan örgütsel destek örgütün çalışanına gösterdiği muamelenin ne derecede olumlu olduğuna bağlıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütten destek gören çalışanlar bu desteğin karşılığını vermek adına örgütün amaçlarına ulaşması yolunda gösterdiği çabayı daha da artırmaktadırlar (Aselage ve Eisenberger, 2003). Bu durum teorik olarak sosyal değişim ilişkisindeki karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Çalışanlar, örgütü amaçlarına ulaştırmaya yönelik gösterdikleri çabaların fark edileceğine ve ödüllendirileceğine inanırlar (Allen ve Brady, 1997). Örgütsel destek kuramcılarına göre, yüksek örgütsel destek, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkartmaktadır (Eisenberger, Cummings, Aemeli ve Lynch, 1997) .

Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması çalışanların yaptıkları işlere karşı olan sorumluluklarının artmasını ve işe gelmeme oranının azalmasını sağlamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütün herhangi bir zorunluluğu olmadığı halde gönüllü olarak çalışanlarına sağladığı olumlu şartlar örgütsel destek algısı üzerinde daha etkili olmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1997). Ayrıca çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça stres düzeylerinin azalacağı da ileri sürülmektedir (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997). Destekleyici bir iş ortamı, stresi ve onun getirdiği negatif etkileri azaltır (Schaubroeck, Cotton ve Jennings, 1988).

Çalışanların örgütlerine olan duygusal bağları kararlılık ve sadakat için önemli bir etkidir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Örgütle duygusal bağ geliştiren çalışanlar, örgüt aktivitelerine katılmalarında ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme ve örgütte kalma isteklerinde artışa sebep olan aidiyet duygusu yaşarlar (Meyer ve Allen, 1991). Aidiyet duygusu ile artan sosyal ilişkilerin kişilerin iyi olma durumu üzerinde güçlü etkilerinin olduğu bilinmektedir (Berkman, Glass, Brisette ve Seeman, 2000). Buna karşın iş yerindeki sosyal desteğin yetersiz olması kişinin yaşam doyumunun

azalmasına yol açmaktadır (De Bacquer ve diğerleri, 2005; Stansfeld, Clark, Caldwell, Rodgers ve Power, 2008).

Eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütüldüğü kurum olan üniversitelerdeki en önemli öğelerin başında öğretim elemanları gelmektedir. Eğitim hizmetlerinin amacına ulaşması adına öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyum düzeylerinin yüksek olması olumlu sonuçlar doğuracaktır. Kurumundan destek gören çalışanların bağlılık, iş doyumunu, performans gibi tutum ve davranışlarının arttığı da görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu sebeple çalışanlar üzerinde etkisi olduğu bilinen çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteğinin öğretim elemanlarının yaşam doyumunu üzerinde etkili olması beklenmektedir. Aşağıda bu kavramlara yer verilmiştir.

2.5. Çalışma Arkadaşları Desteği

Çalışan bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu nedenle aileleriyle olduğu kadar yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla da bir arada bulunmaktadırlar. Bireyin zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği iş yeri bu sebeple ait olma ihtiyacının karşılanabileceği bir ortam haline dönüşmektedir.

Çalışanlar yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük hayatlarının yarısından fazlasını iş yerinde geçirdiklerinden destekleyici bir iş ortamı çalışan açısından önem taşımaktadır (Erdoğan, 1999). Sürekli etkileşmek zorunda kalan, çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içerisinde ve iletişim halinde olan bireylerin daha fazla doyuma ulaşması beklenmektedir (Bergbom ve Kinnuen, 2014).

Çalışma arkadaşı desteği, ihtiyaç duyulduğunda çalışanların tecrübelerini ve uzmanlıklarını paylaşarak birbirlerine görevlerinde yardım etmesi ve birbirlerine destek vererek cesaretlendirmesidir (Zhou ve George, 2001). Algılanan çalışma arkadaşları desteği, çalışma arkadaşı danışmanlığını (Ensher, Thomas ve Murphy, 2001) ve arkadaşlık ilişkilerini (Morgeson ve Humphrey, 2006) kapsamaktadır.

Sosyal ilişkiler öznel iyi olma için büyük önem taşımaktadır. Çünkü kişilerin sosyal ilişkiler, bağlar kurmak ve ait olmak adına içgüdüsel bir ihtiyaçları bulunmaktadır. (Baumeister ve Leary, 1995; Deci ve Ryan, 2000). Bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri de bu ihtiyacı karşılayabilmektedir (Bergbom ve Kinnuen,

2014). Çalışma arkadaşları birbirlerine yardımcı olarak, öneriler geliştirerek, rahatlatarak ve destekleyerek işi daha zevkli hale getirebilirler (Bishop ve Scott, 1997). İşin çok tekrarlı ve can sıkıcı hale geldiği durumlarda, çalışma arkadaşları ile kurulmuş olan olumlu ilişkiler, işten soğumamanın en önemli yöntemlerinden biri olmaktadır (Çoruh, 2001).

Meslektaşlar, bir kişinin anında çözüm bulamayacağı zorlu bir görevle karşılaşması durumunda bilgi ve uzmanlıklarını paylaşabilirler (Scott ve Bruce, 1994). Bunun yanında diğer açıdan çalışma arkadaşları arasında sağlanan destek olumsuz yorumlanmaya da müsaittir. Çünkü çalışama arkadaşlarının sağladığı desteğin politik amaç taşıma ihtimali olabilmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992).

Çalışma arkadaşları ve yöneticilerden görülen sosyal destek, kişisel sorunları azaltırken işteki memnuniyeti de artırmaktadır (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007). Yöneticiler ve çalışma arkadaşları kişiler arası ilişkileri geliştirerek çalışanların işteki doyumlarını artırabilirler (Sims, Silgyi ve Keller, 1976). Nitekim yapılan çalışmalarda da çalışma arkadaşı ve yönetici desteğinin iş doyumunun önemli bir öncülü olduğu saptanmıştır (Chiaburu ve Harrison, 2008; Ng ve Sorensen, 2008).

Hem yönetici desteği hem de çalışma arkadaşı desteği kişilere sosyal destek sağlayarak çalışanın davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Martinez-Corts, Boz, Medina, Benitez ve Munduate, 2011). Fakat çalışma arkadaşlarından görülen destek yöneticiden görülen destekten birçok açıdan farklılık göstermektedir. Çünkü hiyerarşi, yönetici ve çalışan ilişkisine farklı bir anlam yüklemektedir (Fiske, 1992). Yöneticilere ve çalışanlara yüklenen yetkiler farklı olduğundan bu kişilerden görülen destek algıları da buna göre şekillenmektedir (Martinez-Corts ve diğerleri, 2011).

Hiçbir grup iletişim ilişkisi olmadan, yani üyeleri arasında anlam aktarımı olmadan var olamamaktadır. İnsanlar ancak iletişimle karşısındakine kendini anlatma imkanı bulurlar (Bakan, 2003; akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Kişiler arası iletişimin daha esnek olduğu üniversiteler ise insan ilişkilerinin yoğun olduğu, arkadaşlık ilişkilerinin bulunduğu sosyal bir ortama sahiptir. Öğretim elemanlarının bu noktada çalışma arkadaşlarıyla kurmuş oldukları ilişkiler çalışma ortamını etkilemektedir. Meslektaşlarla güvene dayanan sağlıklı ve görece derinlikli ilişkilerin varlığına dayanan

kaliteli sosyal ilişkiler, kaliteli zaman geçirme, psikolojik sağlığı da olumlu yönde etkilemektedir (Topçu ve diğerleri, 2012).

Yelgeçen-Tigrel ve Kokalan (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, akademisyenlerin meslektaş ve üstlerinden en fazla “dedikodu ve alaya maruz kalma”, “yok sayılma ya da dışlanma”, “bölümle ilgili önemli bir bilginin paylaşılmaması”, “çabaların önemszenmemesi”, “fikirlerin çalınması”, “sözel şiddet” gibi problemler yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bu ve benzeri çevresel koşullar, kurulan yüzeyel ve samimi yetsiz sosyal ilişkiler bireyin sadece psikolojik sağlığını değil, aynı zamanda doyumunu, verimliliğini ve öğrencileriyle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyeceği vurgulanmıştır.

İlgili alanyazına (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Brotheridge, 2001; Fenlason ve Beehr, 1994) bakıldığında çalışma arkadaşları desteği kavramı genellikle stres, gerginlik gibi kişinin sağlık durumu etkileyen konularla birlikte ele alınmıştır. Panatik ve arkadaşları (2012) yaptıkları çalışmada algılanan çalışma arkadaşı desteğinin yüksek olmasının öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetlerinde azalmayı sağladığını bulmuşlardır. Ayrıca yapılan başka bir çalışmada da öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ile olan işbirliğinin iş doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Karaman ve Altunoğlu, 2007). Sonuç olarak çalışma arkadaşı desteğinin bireyin çalışma yaşamı üzerinde önemli etkisinin olduğu görülmektedir. Bir sonraki bölümde çalışanın doyum düzeyi üzerinde en az çalışma arkadaşı desteği kadar önem taşıyan yönetici desteğine değinilmiştir.

2.6. Yönetici Desteği

Yönetici desteği, çalışanların, yöneticilerinin desteklerini, teşviklerini ve ilgilerini algıladıkları derecedir (Burke, Borucki ve Hurley, 1992). Algılanan yönetici desteği, çalışanların yöneticilerinin kendileriyle ilgilenmesine ve katkılarına değer vermesine yönelik inançlarından oluşmaktadır (Kottke ve Sharafinski, 1988).

Yöneticiler çalışanları yönlendirmede, değerlendirmede ve rehberlik etmede önemli rol oynarlar (Shoss, Eisenberger, Restubog ve Zagenczyk, 2013). Bazı yöneticiler destekleyici, çalışanların yeteneklerini teşvik edici ve amaçlarını

gerçekleştirmeleri için yol gösterici olmalarına rağmen (House, 1996), bazıları çalışanlara aşağılayıcı, alçaltıcı davranıp onlara alaycı bir tavırla yaklaşabilmektedirler (Tepper, 2000). Yöneticilerinin bu şekilde görevini kötüye kullandığını algılayan çalışanların da örgüte ve yöneticilere karşı zıt hareketler sergilemeleri olası bir durum haline gelmektedir (Mitchell ve Ambrose, 2007; Restubog, Scott, ve Zagenczyk, 2011).

Çalışanlar örgütün tamamından ziyade yöneticileriyle daha fazla iletişim halindedirler. Bu sebeple yöneticiler çalışanların örgütsel destek algılarını şekillendirmede büyük rol oynamaktadırlar (Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen, 2007). Çalışanlar yöneticilerinin kendilerine gösterdikleri muameleyi örgütsel desteğin bir göstergesi olarak görmektedirler. Yöneticiler örgütün temsilcileri olarak hareket ederler. Çalışanları değerlendirmekle, onlarla iletişim halinde olmakla, örgütün amaçlarını ve değerlerini onlara aktarmakla sorumludurlar (Aselage ve Eisenberger, 2003). Aynı zamanda yöneticiler, bireyin iş yaşamında doyuma ulaşmasında oldukça etkilidir. Yetki ve sorumluluklarını adil bir şekilde kullanmalı, çalışanlarını tanıyarak onların istek, arzu ve düşüncelerini dikkate alarak yönetimi sağlamalıdır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Algılanan yönetici desteği algılanan örgütsel desteğe öncüllük yapar, fakat çalışanlar örgütten gördüğü desteği, yönetici desteği ile bir tutmamaktadırlar (Eisenberger ve diğerleri, 2002). Çalışanların yöneticiyi örgütle özdeşleştirme derecesine bağlı olarak, yöneticinin görevini kötüye kullanması, algılanan örgütsel desteğin de düşmesine yol açmaktadır (Shoss ve diğerleri, 2013). Örgüt tarafından saygı duyulan ve değer verilen yöneticiler, örgütle özdeşleştirilerek algılanan örgütsel destek üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilirler. Diğer yandan çalışanlar, yöneticileri her zaman örgütün iyi bir temsilcisi olarak görmeyebilirler. Yöneticilere bağlılık duyan çalışanların örgüte de bağlılık duyacağı varsayımı yalnızca çalışanların yöneticiyi örgütle özdeşleştirdiği ölçüde geçerlidir (Maertz ve Griffeth, 2004). Öte yandan çalışanların, yöneticilere gösterilen yüksek değeri, örgütün yaptığı bir hata olarak görmeleri de olasıdır. Fakat genel anlamda çalışanlar, örgüt tarafından büyük saygı duyulan yöneticilerin örgütün karakterini ortaya koyduğunu düşünmektedirler (Eisenberger ve diğerleri, 2002).

Yöneticiye duyulan ayrıcalıklı bağ, yönetici örgütten ayrıldığında çalışanların da gönüllü olarak işi bırakmalarında artış yaratabilir (Maertz, Stevens and Champion, 2003). Ayrıca Yoon ve Thye (2000) algılanan örgütsel desteğin algılanan yönetici desteğini artırdığını belirtmiştir. Yani çalışanların, örgütün onların katkılarına değer verdiği ve kendileriyle ilgilendiklerine yönelik görüşleri yöneticilere, örgütün temsilcileri olarak, güvenmelerini ve olumlu yaklaşımlarını sağlamaktadır. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş konusunda yetkin olmayan yöneticiler çalışmada doyumun azalmasına neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Bhanthumnavin (2000) yönetici desteğinin bilgisel, maddi ve duygusal olmak üzere 3 boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Bilgisel yönetici desteği işle ilgili konulardaki destektir. Çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla gerekli olan ödül, ceza, geri bildirim, bilgi ve beceriler şeklinde tanımlanmaktadır. Maddi yönetici desteği ise çalışanlara gerekli alet, malzeme, zaman, servis hizmetleri, finans ve insan kaynağı sağlamaktır. Son olarak duygusal yönetici desteği çalışanlara ilgi, sevgi, saygı gösterme, onlara değer verme, yardım etme şeklindeki destek olarak açıklanmaktadır.

Yönetici ve çalışanlar arasında yakın bir iletişim var ise yönetici öncelikli odak haline gelir ve çalışanların algılarının şekillenmesinde büyük rol oynar. Olumlu taraftan bakıldığında destekleyici bir yönetici, algılanan örgütsel desteğin düşük olduğu durumlarda bu durumu hafifletici bir rol üstlenir, örgütün eksikliklerini gizler, işten gönüllü ayrılmaların artmasını önler. Olumsuz yönden bakıldığında ise yöneticiler çalışanların örgütün kaynaklarını ve gösterilen desteği algılama biçimlerini kendi çıkarlarına çevirebilirler (Eisenberger ve diğerleri, 2002). Kendilerini, çalışanlara destek göstermeyen bir örgüte karşı savaşılan bir “kurtarıcı” olarak gösterebilirler (Maertz ve diğerleri, 2007).

Yönetici desteği belirli yönleriyle çalışma arkadaşı desteğinden ayrılmaktadır. Genellikle yöneticilerin çalışanlara gösterdiği destek daha önemli olarak görülmektedir. Çünkü yöneticiler hem araçsal hem de duygusal destek sağlamaktadırlar ve talep olmasa bile, destek sunmaya daha meyillidirler. Bu sebeple destek ve yardım sağlamadaki yetenek ve deneyimlerinin, çalışma arkadaşlarının sağladıklarından daha fazla olması beklenmektedir. Diğer bir deyişle yönetici desteğinin çalışma arkadaşı desteğine göre

daha kesin iş çıktıları sağlaması beklenir. Bu bilgiler doğrultusunda yönetici desteğinin iş doyumuyla ve örgütsel bağlılıkla çalışma arkadaşları desteğine göre daha fazla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Ng ve Sorensen, 2008).

Örgütsel desteğin en çok hissedilmesi gereken örgütlerden birisi de üniversiteler olarak gösterilmektedir (Dee, 1999). Yöneticiler bu desteğin sağlanmasında kilit rol oynamaktadırlar. Ancak diğer kurumlardan farklı bir yapılanma gösteren üniversitelerde öğretim elemanları yönetici ilişkisi de farklıdır. Hem iş arkadaşı hem de amir - memur ilişkisi aynı anda yaşanabilmektedir. Örneğin fakültede bölüm başkanlığı yapan bir kişinin bölümünde çalışan bir öğretim elemanı enstitüde müdür konumunda olabilir. Bu nedenle üniversitelerde yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin birbirinin içerisinde yer aldığı söylenebilir. Bu ilişkinin düzeyi öğretim elemanlarının doyumunu etkilemektedir. Akman ve arkadaşlarının (2006) yapmış oldukları araştırmada öğretim elemanlarının işlerinde doyum sağlamaları ile ilgili olarak, yaptıkları işin kendileri için anlamlı olmasını, sorumluk almalarını sağlamasını, mesleki gelişimlerini desteklemesini ve yöneticiler tarafından önemsenmelerini çok önemli gördükleri sonucuna varılmıştır.

Üniversitelerde yöneticiler öğretim elemanlarına bilgiye erişimi kolaylaştırma, akademik çalışma yapmaya teşvik etme ve bunlara kaynak sağlama, öğretim için gerekli araç ve materyalleri sağlama, öğretime uygun ve donanımlı sınıflar oluşturma, üniversite bünyesinde kongre ve sempozyumlar düzenleme, araştırma ve projeler için fon sağlama gibi araçsal ve maddi desteklerin yanı sıra öğretim elemanlarının örgütle özdeşleşmesini sağlama, motivasyonlarını, birlik ve beraberliklerini artıracak etkinlikler düzenleme, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturma, adaletli bir yönetim anlayışı benimseme, öğretim elemanlarını sorunlarına çözüm üretme, üniversiteyi ilgilendiren kararlara katılımlarını sağlama gibi manevi destekler de sağlayabilmektedirler. Bu sayede öğretim elemanları için çalışma hayatı daha zevkli hale gelebilmekte ve çalışma hayatındaki mutlulukları da yaşamlarının diğer alanlarını etkileyebilmektedir.

2.7. Üniversitelerde Yaşam Doyumu, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Yönetici Desteği İlişkisi

Yüksek öğretim kurumları çağdaş uygarlık ve eğitim - öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve orta öğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkenin ihtiyacı olan dallarda insan gücü yetiştirmek ve ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunları araştırarak sonuçları toplumun yararına sunmak ve önerilerde bulunmakla görevlidir (2547 sayılı YÖK Kanunu). Hayes (2004) üniversitenin toplum yaşamındaki öneminin, bilgiyi izleyip ortaya çıkarması ve onu geliştirerek toplumun bilim ve bilgi konusundaki bilincinin oluşmasını sağlamasından kaynaklandığını belirtmektedir. Yüksek öğretim kurumlarında bu görev ve sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü kişiler öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanları, araştırma ve öğretim işlerini yapmakla görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarında oluşmaktadır (2547 sayılı YÖK Kanunu).

Akademisyenlik yoğun çalışma koşullarına sahip bir meslektir ve öğretim elemanları iş yaşamlarında pek çok farklı süreçle ilgilenmektedirler. İdeal bir akademik yaşam, veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleyerek önceki bilgileri ile sentezleyip yorumlama, ders hazırlığı yapma, öğretim yapma, örnekler oluşturma, kurullarda görev alma, öğrenci ve diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma gibi birçok etkinliği kapsamaktadır (Kerr, 1994). Kariyer konusunda yüksek beklentileri olan akademisyenlerden genelde toplumun özelde ise öğrencilerin beklentileri fazladır (İraz ve Ganiyusufoglu, 2011). Bu beklentilerin etkili bir biçimde yerine getirilmesinde öğretim elemanlarının motivasyonları, iş ve yaşam doyumları büyük önem taşımaktadır.

İş yaşamı bireylerin yaşamında merkezi konuma sahip bir alt yaşam alanıdır (Turgut ve Mert, 2014). Bireylerin hayatının bir alanındaki doyumun diğer alanları üzerinde de etkili olması beklenen bir durumdur (Rain, Lane ve Steiner, 1991). Maksim Gorki yüzyılın başında yaşam ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi fark ederek bu ilişkiyi “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir”

sözleriyle açıklamıştır. Bireyin işinden aldığı doyumun yaşam doyumunu artırdığı, yaşam doyumunun da iş doyumunu artırdığı bilinmektedir (Judge ve Locke, 1993). Iverson ve Meguire (2000) iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle öğretim elemanlarının işlerinden aldıkları doyumun yaşamları üzerinde etkili olacağı söylenebilir.

Üniversiteler hem yapısında hem de havasında insan ilişkilerinin önemli olduğu kurumlardır. Üniversite bu anlamda informal hava içerisinde işleyen bir örgüttür (Şişman, 2007). Bu sebeple çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkileri çalışma ortamının şekillenmesini sağlamaktadır. Çalışma ortamının hem fiziksel hem de psikolojik yönü olduğunu söylemek mümkündür ve bu yönler çalışan performansına doğrudan ya da dolaylı olarak etki etmektedir. Fiziksel çalışma ortamı ısıtma, aydınlatma, ses, ergonomi, güvenlik gibi faktörlerden oluşurken psikolojik çalışma ortamı bireyin birlikte çalıştığı insanların davranış ve tutumlarıyla şekillenir (Kurt, 2013). Bu noktada yöneticiler ve çalışma arkadaşları devreye girmektedir.

İş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinin örgütsel verimlilik ve çalışanın iş tutumları açısından olumlu etki yarattığı belirtilmektedir (Song, 2005). Olumlu arkadaşlık ilişkileri kişinin verimliliğinin yanında mutluluk düzeyini de etkilemektedir (Bader, Hashim ve Zaharim, 2013). İş yerinde arkadaşlık ilişkisine sahip bireylerin iş yerinde yalnız olanlara göre daha mutlu oldukları görülmektedir (Snow, 2013). Bununla birlikte yöneticilerin tutum ve davranışlarının da bireylerin iş doyumunu üzerinde önemli rol oynadığı bilinmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Yapılan çalışmalar da iş doyumunun yönetici davranışlarından etkilendiğini ortaya koymaktadır (Cooper, 1989; Muhammad ve Hamdy, 2005; Şahin ve Batugün, 1997).

İş ortamında kişiler arası sorunlar yaşanması kişinin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Tuzgöl-Dost (2007) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının en büyük sorunlarının başında “ekonomik sıkıntılar” gelirken ikinci sırada “iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler” geldiğini belirtmektedir. Murat (2003) çalışmasında öğretim elemanlarını en çok rahatsız eden sorunlar arasında üçüncü sırada “öğretim elemanları arası olumsuz yaşantılar” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tümkiye (2006) ise meşlektaş ve yönetici desteğini yetersiz algılayan

öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, ayrıca kişisel başarı algılarının düşük olduğunu belirtmiştir.

El-Bassel, Guterman, Bargal ve Su (1998), yöneticiden ve çalışma arkadaşından algılanan desteğin stresi, depresyonu, endişeyi, öfkeyi ve şikayeti azalttığını tespit etmiştir. Bu nedenle her iki desteğin de stresi ve gerginliği azaltmada etkili olduğunu söylemek mümkündür. Yüksek çalışma arkadaşı desteği algısı yüksek iş performansı ile sonuçlanmaktadır (Amarneh, Abu Al-Rub ve Abu Al-Rub, 2010). Bu durum da kişinin doyum düzeyi üzerinde olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Bu bağlamda iş yaşamındaki çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin bireylerin yaşam doyumu üzerinde olumlu etki yaratması muhtemel sonuçlar doğuracağı söylenebilir. Bu nedenden ötürü bu konunun ayrıntılı olarak incelenmesi önem taşımaktadır.

2.8. Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.8.1. Yaşam doyumu üzerine yapılmış uluslararası çalışmalar

Oishi, Diener, Lucas ve Suh (1999) yaşam doyumu yordayıcılarında kültürler arası farklılıkları araştırdıkları çalışmalarında iki farklı araştırma yürütülmüşlerdir. İlk araştırmaya 39 farklı milletten 54,446 kişi katılmıştır. Veriler 1990 ve 1993 yılları arasında Dünya Değerler Araştırma Grubu tarafından toplanmıştır. Araştırmada İş doyumu, maddi doyum ve ev hayatı doyumunun yaşam doyumuyla olan ilişkisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi temel alınarak araştırılmıştır. Çalışma sonucunda gelişmemiş ülkelerde, maddi doyumun yaşam doyumu üzerinde daha fazla etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan refah seviyesi daha yüksek olan ülkelerde ev hayatındaki doyumun genel yaşam doyumu üzerinde daha fazla rol oynadığı bulunmuştur. İş doyumu ise yaşam doyumunun güçlü bir yordayıcısıdır. Fakat fakir ülkelerde, sağlanan kazanç iş doyumunu daha fazla etkilerken, daha zengin ülkelerde ise kendini gerçekleştirmenin iş doyumu üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci araştırmada ise güvenlik ihtiyaçlarının ve değerler ihtiyaçlarının yaşam doyumuna olan etkileri araştırılmıştır. Araştırmaya 39 ülkeden 6,782 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda gelişmemiş ülkelerde güvenlik ihtiyaçlarının yaşam doyumuyla daha fazla ilişkili olduğu refah seviyesi yüksek ülkelerde ise değerler

ihtiyaçlarının yaşam doyumuyla daha fazla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda bireylerin temel ihtiyaçları karşılandıkça yaşam doyumunu yordayan etmenlerin de daha üst seviyedeki ihtiyaçlarla belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Diener ve Biswas-Diener (2002)'in paranın öznel iyi olma üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmada ülkelerin refah düzeyi ortalaması ve öznel iyi olma durumları ortalaması arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Refah düzeyi yüksek ülkelerde gelir ve öznel iyi olma arasındaki ilişki düşükken gelişmemiş ülkelerde bu ilişki daha fazladır. Gelişmiş ülkelerde, son on yılda yaşanmış ekonomik gelişmenin öznel iyi olma düzeyi üzerindeki etkisi çok azdır. Maddiyata daha fazla değer veren insanların daha az mutlu oldukları saptanmıştır. Sonuç olarak daha fazla paraya sahip olmak yoksulluk çekmeme amacını taşıyorsa öznel iyi olma durumunu artırabilmektedir. Ancak, varlıklı kişilerin gelirleri uzun vadede doyumlarını çok az artırmaktadır.

Van Praag, Frijters ve Carbonell (2003) tarafından yapılan bireylerin yaşam alanlarındaki doyumlarının ve genel yaşam doyumlarının ölçüldüğü çalışmada sağlık, maddi durum, iş, serbest zaman, ev ve çevre gibi alanların genel yaşam doyumunu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma Almanya'da düzenlenmekte olan panele katılan Batı Almanya ve Doğu Almanya vatandaşlarından elde edilen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda iş doyumunun yaşla birlikte arttığı ve erkeklerin işlerinden daha az doyum aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Gelir arttıkça iş doyumunun da arttığı bulunmuştur. Finansal doyumun evde yaşayan yetişkin ve çocuk sayısı, eğitimle, birikime sahip olmakla ilişkili olduğu görülmüştür. Daha yüksek gelire ve eğitim durumuna sahip kişilerin sağlıklarından daha fazla memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Boş zaman memnuniyeti üzerinde ise gelir durumunun olumlu yönde etkili olduğu, yetişkin ve çocuklarla yaşamının ise olumsuz yönde etkili olduğu görülmüştür. Sonuç olarak yaşam alanlarındaki memnuniyetin birbirleriyle ilişkili olduğu ve hepsinin bir araya gelmesiyle genel yaşam doyumunu belirlediği söylenebilir.

Bradley ve Corwyn (2004)'un ergenlerdeki yaşam doyumunu karşılaştırmak amacıyla yaptığı çalışmaya beş farklı sosyokültürel gruptan 310 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonucunda ailenin evli olup olmamasının, ergenlerin öz-yeterliğinin ve sağlık durumlarının yaşam doyumunu yordayıcı olduğu bulunmuştur. Aile çatışmaları,

ergenlerin akademik başarıları ve ailenin sosyo-duygusal desteği ile yaşam doyumu arasında güçlü bir ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Selim (2008) tarafından yapılan, Türkiye'deki yaşam doyumu ve mutluluğun araştırıldığı bir başka çalışmada 1990, 1996 ve 2001 yıllarında Türkiye'de uygulanan Dünya Değerleri Anketi kullanılmıştır. Örneklem 6,338 kişiden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda 1990 ve 1996 yıllarındaki yaşam doyumu ve mutluluğun 2001 yılından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam doyumu ve mutluluk zaman içerisinde azalmıştır. Çalışmadan elde edilen bilgilere göre yaş, işsizlik ve çocuk sayısının yaşam doyumunu olumsuz etkilediği, evli olma gelir ve sağlık durumunun iyi olmasının ise yaşam doyumunu olumlu olarak etkilediği söylenebilir.

Toker (2011)'in Türkiye'deki üniversitelerde çalışmakta olan akademisyenlerin yaşam doyumlarını incelemek amacıyla yaptığı çalışmaya Türkiye'nin yedi coğrafik bölgesinden seçilen 8 üniversiteden 648 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre akademisyenlerin yaşam doyumları oldukça yüksek bulunmuştur. Akademisyenler arasında en yüksek yaşam doyumu profesörlerindir. Hizmet yılının ve yurt dışı deneyiminin yaşam doyumuyla pozitif yönde bağlantılı olduğu bulunmuştur. Kadın akademisyenler daha yüksek yaşam doyumuna sahiptir. Ayrıca gelir durumu daha yüksek olan akademisyenlerin yaşam doyumları da daha yüksektir.

Poyrazlı ve arkadaşlarının (2012)'nin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan rehber öğretmenlerin ve okul müdürlerinin genel yaşam doyumlarını ortaya koymak ve karşılaştırmak amacıyla ile yürüttüğü çalışmaya on farklı şehirden 679 rehber öğretmen ve 241 okul müdürü katılmıştır. Çalışmanın sonucunda rehber öğretmenlerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarına ulaşılmıştır. Evli olan, eğitim düzeyi daha yüksek olan, iş doyumu daha fazla olan ve kadın cinsiyetindeki rehber öğretmenlerin diğerlerine nazaran daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Okul müdürlerine bakıldığında ise, evli olan, dış güdümlü iş doyumu yüksek olan ve kadın cinsiyetindeki okul müdürlerinin yaşam doyumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Caner (2015) yaptığı çalışmada Türkiye'deki mutluluk ve yaşam doyumunu belirleyici etkenleri araştırmıştır. Veriler Türkiye'yi temsilen 2007 ve 2011 yılında yapılmış olan Türkiye Yaşam Doyumu Anketi ve Türkiye Dünya Değerleri Anketi'nden

elde edilmiştir. Anket sonuçları karşılaştırılırken benzer değerlere sahip olan değişkenler dikkate alınmıştır. Çalışma sonucunda mutluluk ve yaşam doyumunu belirleyici etkenlerden işsizlik durumu, medeni durum, cinsiyet, nispi gelir durumunda anketler ve yıllar arasında fark bulunmazken yaş, mutlak gelir ve eğitim değerlerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.8.2. Yaşam doyumu üzerine yapılmış ulusal çalışmalar

Dikmen (1995)'in kamu çalışanlarında iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisini ölçmeye yönelik yaptığı çalışmaya 88'i öğretmen 85'i çeşitli devlet dairelerinde çalışan 173 kişi katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre iş doyumu ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunun masa başı memurlarinkinden daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların iş ve yaşam doyumları erkeklere oranla daha yüksektir. Evlilik süresinin de iş ve yaşam doyumunu artıran etmenler arasında olduğu görülmüştür.

Selçukoğlu (2001)'nin araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmaya Selçuk Üniversitesine bağlı çeşitli fakültelerde çalışmakta olan 178 araştırma görevlisi katılmıştır. Araştırma sonucunda kadın araştırma görevlilerinin duygusal tükenme hissini erkeklere göre daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadın araştırma görevlilerinde kişisel başarı düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca yalnızlık duygusunu en çok hissedenler bekâr araştırma görevlileridir. Yaşam doyumu düzeyleri ile yaş, cinsiyet, bölüm, medeni hal gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Aysan ve Bozkurt (2004) ise okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu ile ilgili yaptıkları araştırma kapsamında, İzmir ili merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 141 okul psikolojik danışmanına anket uygulamıştır. Medeni durum, cinsiyet, yaş, kıdem, mesleklerini isteyerek seçip seçmemeleri, mesleklerini severek ve isteyerek devam ettirip ettirmedikleri, sorunları olduğunda psikolojik yardım alıp almama durumları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte, meslek yaşamındaki başarılarını

algılamalarına, çalışma ortamından memnun olup olmama durumuna, mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli bulup bulmama ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Akhunlar (2010)'ın “Uşak Üniversitesi hemşirelik bölümü öğrencilerinin yaşam doyumları ve yalnızlıkları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma” adlı çalışmasına 183 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin yaşam doyumu ve yalnızlık seviyelerini ölçmek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda yaşam doyumu ve yalnızlık arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşam doyumu ve yalnızlık çeşitli demografik değişkenlere göre de anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

İş ve yaşam doyumu üzerine yapılan bir araştırmaya (Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil ve Özgirgin, 2012) 138 sağlık personeli katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkek personelin iş doyumu kadın personelden anlamlı düzeyde yüksekken, yaşam doyumları puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Çalışan sağlık personeli içerisinde iş doyumu ve yaşam doyumu en yüksek olan grup uzman hekimler iken, iş doyumu ve yaşam doyumu en düşük olan grubun ise fizyoterapistler olduğu görülmüştür. Mesleğinden yeterince tatmin olan, hastalarına yeterince faydalı olduğunu ifade eden, aldığı ücretin işinin karşılığı olduğunu düşünen personel ile iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yonde etkilediğini söyleyen, iş yaşamında sorun yaşayan, üstleriyle olan kişisel ilişkilerine ve meslek grubu değişkenlerine göre sağlık personelinin iş doyumu ve yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar belirlenmiştir. Ayrıca sağlık personelinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001)'nin hekimler üzerinde yaptıkları çalışmaya 384 kişi katılmıştır. Çalışmada hekimlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada yaşam doyumu puanları kadınlarda erkeklere göre, hekimlikle ilgili ek işi olanların olmayanlara göre, evlilerin bekârlara göre, aylık gelirlerini yeterli bulanların bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Akademisyen doktorların uzman doktor ve pratisyenlere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre bireyin iş doyumunu artıracak ve tükenmeyi azaltacak girişimler yaşam doyumuna ve mutluluğa katkıda bulunmaktadır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini inceleme amacıyla yapılan çalışmaya Konya merkezinde görev yapan 173 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Vurgun, Dorak ve Çetinkalp (2006)'ın devlet okulları ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin araştırdıkları çalışmaya İzmir'de görev yapan 67 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Katılımcıların 32'si özel okul ve 35'i devlet okulunda çalışmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde, devlet ve özel okulda görev yapan öğretmenler arasında duygusal tükenme düzeyleri açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalıştıkları okulda spor salonu olan beden eğitimi öğretmenlerinin, düşük duygusal tükenme düzeyine ve yüksek yaşam doyumu düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde; özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin duygusal tükenme boyutu ile negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tümkiye ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada (2008) üniversite öğretim elemanlarının duygusal zekâ, mizah tarzı ve yaşam doyumları araştırılmıştır. Çalışmaya Çukurova ve Selçuk Üniversitesi'nden 362 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışma sonucunda öğretim elemanlarının duygusal zekânın kişisel beceriler, kişilerarası

beceriler, uyum ve stresle basa çıkma alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken genel ruh durumu boyutunda ise farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının mizah tarzlarının akademik unvana göre sadece saldırgan mizah tarzında farklılaştığı gözlenmiş, araştırma görevlilerinin saldırgan mizah tarzı puan ortalamaları öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Profesörlerin yaşam doyumlarının araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, yardımcı doçent ve doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının duygusal zekâ yeteneklerinin mizah tarzlarını ve yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür (Tümkaya, Hamarta, Deniz, Çelik, Aybek, 2008).

Yılmaz ve Altınok (2009) çalışmalarında okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini araştırmıştır. Veriler Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinden toplanmıştır. Çalışmaya 530 okul yöneticisi katılmıştır. Hizmet yılı değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık gösterirken yaşam doyumlarının puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine göre, okul yöneticilerinin yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık gözlenmezken yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gelir düzeyi değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaşam doyumlarının puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmanın sonucuna göre okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Yılmaz ve Sünbül (2009) çalışmalarında öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyini incelemiştir. Çalışmaya İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonucunda Öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yılmaz ve Şahin (2009), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumlarını cinsiyet, okul personeli ile okul dışı faaliyetlere katılma durumu, görev yapılan bölge, görev yapılan okul türü ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre

incelemişlerdir. Çalışmaya 2116 öğretmen katılmıştır. Sonuçlara göre öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyete, görev yapılan bölgeye ve okul personeli ile okul dışı faaliyetlere katılma durumuna göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin eğitim düzeylerine dayalı olarak farklılık göstermedikleri belirlenmiştir.

Örkün (2011) tarafından yapılan başka bir çalışmada tekstil sektöründeki mavi yakalı çalışanların iş doyumlarının tükenmişlik ve yaşam doyumlarını ne derece yordadığı araştırılmıştır. Çalışma 2009 – 2010 çalışma takvimi içerisinde Adana’da BOSSA 2, BOSSA 3 ve BOSSA 5 fabrikalarında toplam 268 mavi yaka çalışanla yürütülmüştür. Çalışma sonucunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre; mavi yaka çalışanlarda iş doyumunu en çok yordayan değişken duygusal tükenme, sonraki iki değişken ise sırasıyla yaşam doyumunu ve duyarsızlaşmadır.

Şimşek (2011)’in “Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri” adlı çalışmasında örgütsel iletişime ilişkin olumlu deneyimlerin örgüt açısından değil birey açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Anadolu Üniversitesi’nde çalışmakta olan 245 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonucunda; Anadolu Üniversitesi’ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumlarının orta değerin üzerinde olduğu, örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunduğu, yaşam doyumunu yordamada örgütsel iletişimin kişilik ve demografik değişkenlerden daha güçlü bir değişken olduğu belirlenmiştir. Anadolu Üniversitesi’ndeki öğretim elemanlarının kadro unvanları, çalıştıkları yıl, lisans mezuniyet yılı ve medeni durumuna göre örgütsel iletişim doyumunu ortalamaları; aynı demografik verilerle birlikte çocuk sayısına göre ise yaşam doyumunu ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011)’in Konya’da emniyet personeli ile yaptıkları bir başka çalışmada emniyet personelinin iş ve yaşam doyumlarını yaş, eğitim düzeyi, rütbe, hizmet yılı ve çalıştığı birim değişkenleri açısından incelemesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 680 emniyet personeli oluşturmaktadır. Personelin iş doyumunu cinsiyet değişkenine göre farklılaşırken yaşam doyumları farklılaşmamaktadır. Eğitim düzeyi, çalıştığı birim ve rütbe değişkenlerine göre hem iş hem de yaşam doyumları

anlamalı düzeyde farklılaşmaktadır. Hizmet yılı değişkenine göre ise yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Doğan ve Eryılmaz (2012)'ın yaptığı araştırmada akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını Türkiye'nin farklı üniversitelerinden 215 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda işle ilgili temel ihtiyaç doyumunun alt boyutlarını oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan ve Moralı (2014) üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyumu düzeylerinin incelemiştir. Araştırmaya Ege Üniversitesinde görev yapan 402 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının ekonomik düzeyleri ile statüleri yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülürken, spor yapma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Yaşam ve iş doyum düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının spor yapma yüzdeleri yüksek bulunmuştur.

Kıvılcım (2014) çalışmasında öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik ve yaşam doyumu ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya İngilizce, Beden Eğitimi, Fen Bilgisi, Okul Öncesi, Matematik, Türkçe branşlarından toplamda 410 kişi katılmıştır. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı Mersin İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet okullarında uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özyeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Polat (2014)'ın egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmaya Sakarya'da görev yapan 2100 emniyet mensubundan egzersiz yapan 62 ve egzersiz yapmayan 62 emniyet mensubu katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre spor yapan emniyet mensuplarının spor yapmayan emniyet mensuplarına göre; yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri açısından düzenli spor yapanların lehine anlamlı olarak farklılık gösterdiği

tespit edilmiştir. Egzersiz yapan ve yapmayan personellerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri çalışma yılına göre incelendiğinde aralarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

2.9. Çalışma Arkadaşları Desteği ve Yönetici Desteği İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.9.1. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ile ilgili yapılan uluslararası çalışmalar

Yoon ve Tyhe'nin (2000) yapmış olduğu iş yerindeki yönetici desteğine yönelik 3 farklı hipotezin test edildiği çalışmaya Kore'deki bir hastanede çalışan 1882 kişi katılmıştır. Geçerlik hipotezi, çalışma arkadaşları tarafından ya da büyük bir örgüt tarafından desteklenen çalışanların yöneticilerinden de daha fazla destek göreceklarını varsaymaktadır. Olumlu duygusallık hipotezi, olumlu mizaca sahip çalışanların sosyal yönleri daha fazla ve sempatik olduklarından yöneticileri tarafından daha fazla desteklendiklerini varsaymaktadır. Ilımlaşma hipotezi ise geçerlik ve olumlu duygusallık arasında ortak çarpımsal bir etki olduğunu varsaymaktadır. Araştırmanın sonuçları geçerlik hipotezi ve olumlu duygusallık hipotezi için güçlü dayanaklar ortaya koymuştur.

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (2002)'in yapmış olduğu algılanan yönetici desteğinin (AYD) algılanan örgütsel destek (AÖD) üzerindeki etkisinin incelendiği araştırma bünyesinde üç ayrı çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmaya çeşitli örgütlerde çalışan 314 kişi katılmıştır. AYD'nin AÖD üzerinde geçici olumlu etkilere neden olduğu bulunmuştur. 2. çalışmaya 300 perakende satış işçisi katılmıştır. Sonucunda AYD –AÖD ilişkisinin örgütte algılanan yönetici statüsüyle arttığı bulunmuştur. 3. çalışmaya ise 493 perakende satış işçisi katılmıştır. Sonuçlar AÖD'nin AYD ve personelin işten ayrılması arasında negatif bir ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Çalışmalar göstermektedir ki, yöneticiler örgütle özdeşleştiği ölçüde AÖD'ye ve çalışanı elde tutmaya katkıda bulunmaktadır

Ferres, Connell ve Travaglione (2004) tarafından yapılan çalışma arkadaşları arasındaki güvenin örgütsel algılar ve davranışlar üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmaya sağlık örgütünde çalışmakta olan 299 çalışan katılmıştır. Çalışma arkadaşı

güveninin algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu, işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve daha büyük bir bağlılık sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sonucunda da örgütlerin çalışanları arasında güven oluşturarak bireylerin ve örgütün etkililiğini artırabileceği belirtilmiştir.

Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen (2007)'ın yapmış olduğu algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel desteğin personel değişim oranı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmaya 225 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda yönetici desteği algısının personel değişim oranı üzerindeki etkilerinin örgütsel destek algısından bağımsız olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algısının ise personel değişim oranı üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ve bu durum dolaylı olarak normatif bağlılık ve örgüte olan duygusal bağlılıktan etkilenmektedir. Ayrıca düşük yönetici desteği, algılanan örgütsel destek ve personel değişim oranı arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirirken yüksek yönetici desteği bunu azaltmaktadır.

Ng ve Sorensen (2008)'in yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında algılanan yönetici desteği (AYD) ve algılanan çalışma arkadaşı desteğinin (AÇD) işe yönelik tutumlar üzerindeki etkisi karşılaştırılmıştır. Destek-tutum ilişkisi üzerinde cinsiyet, memuriyet süresi, iş tipinin rolü incelenmiştir. AYD, AÇD, algılanan örgütsel destek ve iş tutumları arasındaki ilişkiler üzerine kurulan hipotez test edilmiştir. AYD'nin iş doyumuyla, duygusal bağlanma ile ve personelin işten ayrılma niyeti ile AÇD'den daha fazla ilişkili olduğu bulunmuştur. İş tipinin (müşteri ile ilişkili olan/olmayan) önemli bir moderatör olduğu saptanmıştır. Önerilen model deneysel olarak desteklenmiştir. Farklı türlerdeki desteğin iş tutumlarıyla ve birbirleriyle yakından ilişkili olduğu görülmüştür.

Wallace (2014) çalışmasında erkek egemen tıp alanında kadın hekimlerin meslektaşlarından gördükleri destek ile erkek hekimlerin gördüğü desteği karşılaştırmıştır. Çalışmaya 1178 kişi katılmıştır. Yapmacıklık ve homofili üzerine yazılan literatür erkek egemen mesleklerdeki kadınların erkek meslektaşlarından daha az destek gördüklerini belirtirken, sosyal destek üzerine yazılan literatür kadınların erkeklerden daha fazla duygusal destek gördükleri fakat daha az araçsal ve bilgilendirici destek gördüklerini belirtmektedir. Bu çalışmanın sonuçları bu iki savı da desteklemektedir. Cinsiyet, çalışma arkadaşlarının birbirlerine sağladığı empati, bilgi ve yardımın algılandığı ölçüyle bağlantılıdır.

Bergbom ve Kinnuen (2014) Helsinki'deki büyük bir otobüs firmasında yürüttükleri çalışmada aynı iş yerinde çalışan göçmenler ve yerel halk arasındaki çalışma arkadaşları ilişkilerinin psikolojik iyi oluş ve iş doyumu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş arkadaşlarından destek gördüklerini düşünen çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini iyi ve problemsiz olarak algılamaktadırlar, ayrıca işlerinden daha memnundurlar. Çalışma arkadaşları ilişkileri ile psikolojik iyi olma ve iş doyumu arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Vera, Martinez, Lorente ve Chambel (2015) tarafından yapılan iş otonomisi ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada çalışma arkadaşı ve yönetici desteğinin rolü incelenmiştir. Çalışma 313 hemşire (bireysel düzey) ve 33 çalışma takımı (takım düzeyi) üzerinde yürütülmüştür. Sonuçlara göre bireysel düzeydeki iş otonomisi ve takım düzeyindeki sosyal destek (yönetici ve çalışma arkadaşlarından) ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca takım düzeyindeki sosyal desteğin bireysel iş otonomisi ve bireysel işe bağlılık arasındaki ilişki üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Sonuçlar hemşirelerin işe bağlılıklarının, bireysel iş otonomisinden ve sosyal destekten ileri geldiğini göstermiştir.

2.9.2. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ile ilgili yapılan ulusal çalışmalar

Özdemir (2010) çalışmasında ilköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireyciliğe karşı ortaklaşa davranışçılığa ilişkin örgütsel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Ankara'da sekiz ilköğretim okulundan 172 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulguları algılanan yönetici desteğinin ve ortaklaşa davranışçılığın, örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçları ise ortaklaşa davranışçılığın algılanan yönetici desteğine göre örgütsel vatandaşlık davranışının daha fazla yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan (2013)'nin yapmış oldukları çalışmada kişilerin birey örgüt uyumunun algılamış oldukları yönetici desteği aracılığı ile çalışanın açıkça konuşma davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma bir

vakıf üniversitesinde 249 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, birey örgüt uyumunun çalışanın açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin kısmi aracı değişken rolü ortaya konulmuş ve katılımcıların medeni durumuna göre birey-örgüt uyumunda, pozisyona göre birey-örgüt uyumu ve açıkça konuşma davranışında, çalışma hayatında bulunma süresine göre ise birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır.

Emhan, Kula ve Töngür (2013) tarafından yapılan başka bir çalışmada Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma Diyarbakır Vergi Dairesi personeli ile yürütülmüştür ve çalışmaya 203 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilirken, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetici desteğinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık yaptığı ancak örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde herhangi bir rolünün olmadığı görülmüştür. Demografik değişkenlerden, kadınların erkeklere göre; yöneticilerin memurlara göre daha çok tükenmişlik içinde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca iş tecrübesi fazla olanların performans algılarının azaldığı görülmüştür.

Giray (2013)'ın yapmış olduğu bir çalışmada iş yeri desteği başlığı altında üç farklı destek türü olan örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği incelenmiştir. Yapılan tarama çalışmasında bu üç farklı destek türünden örgüt ve yönetici desteğinin benzer sonuç değişkenleriyle ilişkili olduğu ve çalışma arkadaşları desteğinin ise daha çok kişinin sağlık durumuyla ilgili değişkenlerle olan ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Ayrıca yönetici desteğinin örgütsel destek algısının bir öncülü olduğundan bahsedilmektedir. Araştırma bu üç destek türünün hem kurum hem de çalışan açısından önemli kavramlar olduğu sonucunu göstermiştir.

Argon (2014)'nın yapmış olduğu çalışmada öğretmen görüşleri doğrultusunda ilkokullarda yönetici desteğini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmaya Bolu merkez ilçe ilkokullarında görev yapan 51 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya göre destekleyici okul yöneticisi; olumlu kişilik özelliklerine sahip, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerinde kolaylaştırıcı olup motive edebilen, eğitim öğretim ortamının etkili

oluşturulmasını sağlayan, çalışanlarını alınan kararlara katarak işbirlikçi bir tutum sergileyerek liderlik yapan yöneticidir. Yöneticisi tarafından desteklenen öğretmen hem de kendisine hem de işine yönelik olumlu duygular yaşayıp bunu davranışlarına yansıtmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenleri desteklemesini engelleyen faktörler kişilik ve yöneticilik özellikleri, okul içi uygulamalar, okul çevre ilişkileri ve okulun maddi olanaksızlıklarıdır. Öğretmenlerin 30'una göre Türk Eğitim Sisteminde okul yöneticileri öğretmenleri desteklemekte, 21'ine göre ise engellemektedir.

Demirhan, Kula ve Karagöz (2014)'ün çalışmasında Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü Özel Harekat Şube Müdürlüğü çalışanlarının yönetici desteği ve iş memnuniyetlerinin örgütsel performansları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 29 soruluk bir anket 300 çalışana dağıtılmış ve 170 anket analiz için kullanılmıştır. Sonuç olarak, yönetici desteği ve iş doyumunun çalışanların performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş memnuniyeti ve yönetici desteği değişkenleri beraber örgütsel performanstaki toplam varyansın % 28'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan, Çelik ve Emhan (2015)'nin yapmış oldukları çalışmada personel güçlendirmesi ve yönetici desteğinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma Batman'da enerji sektöründe yürütülmüş ve çalışmaya 234 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda iş memnuniyeti, yönetici desteği ve personel güçlendirmesi arasında güçlü pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiş olup, bazı demografik değişkenler arasında da çeşitli farklar tespit edilmiştir.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile bu araçların uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, üniversitede çalışan öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşı ve yönetici desteğine ilişkin algılarını ve bu algılarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012).

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılı süresince Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Çalışma kapsamına 12 farklı fakülte alınmıştır (Tablo 3.1). Bolu ili merkezi dışında kalan meslek yüksekokullarına ulaşımın zor olması sebebiyle ve yeni açılan yüksekokul ve fakültelerin bünyelerinde öğretim elemanı bulundurmamaları ya da 1 kişi bulundurmaları sebebiyle araştırma kapsamına alınmamıştır (Bu fakülteler: İletişim Fakültesi, Gerede Meslek Yüksekokulu, Bolu Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Mengen Meslek Yüksekokulu, Mudurnu Süreyya Astarıcı Meslek Yüksekokulu, Seben Meslek Yüksekokulu, Yeniçağa Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu). Ayrıca tıp ve dişçilik fakülteleri de öğretim elemanlarının yoğun çalışma koşulları sebebiyle çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışma evreni 778 öğretim elemanından oluşmaktadır. Akademik personelin fakülte bazındaki net sayıları üniversite akademik personel daire başkanlığından elde edilmiştir. Sonuç olarak

araştırmacının eline ulaşan sayıya göre çalışmaya 317 öğretim elemanı katılmıştır. Tablo 3.1’de çalışma kapsamındaki fakültelerde görev yapmakta olan öğretim elemanı sayısı ve ulaşılan öğretim elemanı sayısı belirtilmiştir.

Tablo 3.1. Fakültelerde çalışan toplam öğretim elemanı sayısı ve ulaşılan öğretim elemanı sayısına ilişkin bulgular

Fakülte Adı	Çalışan öğretim elemanı sayısı	Ulaşılan öğretim elemanı sayısı
1. Eğitim Fakültesi	163	95
2. Fen Edebiyat Fakültesi	151	54
3. Mühendislik Mimarlık Fakültesi	95	27
4. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	92	39
5. Meslek Yüksekokulu	59	13
6. Yabancı Diller Yüksekokulu	52	25
7. İlahiyat Fakültesi	41	19
8. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	30	11
9. Ziraat ve Doğa Bilimleri Fakültesi	29	9
10. Sağlık Yüksekokulu	28	10
11. Güzel Sanatlar Fakültesi	22	5
12. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	16	10
Toplam	778	317

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ilişkin demografik bilgilerden cinsiyet değişkeni Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine ilişkin bulgular

Cinsiyet	f	%
Erkek	189	59.6
Kadın	128	40.4
Toplam	317	100

Tablo 3.2’ye göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 189’unu (%59.6) erkek, 128’ini (%40.4) kadın öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden yaş değişkeni Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Öğretim elemanlarının yaşlarına ilişkin bulgular

Öğretim Elemanlarının Yaşı	f	%
20-30	68	21.5
31-40	119	37.5
41-50	93	29.3
51-60	33	10.4
61 +	4	1.3
Toplam	317	100

Tablo 3.3'e göre araştırmaya katılan 317 katılımcının 68'i (%21.5) "20-30 yaş arası", 119'u (%37.5) "31-40 yaş arası", 93'ü (%29.3) "41-50 yaş arası", 33'ü (%10.4) "51-60 yaş arası", 4'ü (%1.3) "61 yaş ve üzerindeki" öğretim elemanlarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden mesleki kıdem değişkeni Tablo 3.4' te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemine ilişkin bulgular

Kıdem	f	%
1- 5	75	23.7
6-10	41	12.9
11-15	70	22.1
16-20	50	15.8
21 +	81	25.6
Toplam	317	100

Tablo 3.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 75'inin (%23.7) "1-5 yıl" mesleki kıdeme, 41'inin (%12.9) "6-10 yıl" mesleki kıdeme, 70'inin (%22.1) "11-15 yıl" mesleki kıdeme, 50'sinin (%15.8) "16-20 yıl" mesleki kıdeme ve 81'inin (%25.6) "21 yıl ve üzeri" mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden bulundukları kurumdaki çalışma süresi değişkeni Tablo 3.5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Öğretim elemanlarının kurum kıdemine ilişkin bulgular

Kurum Kıdemi	f	%
1- 5	139	43.8
6 -10	55	17.4
11-15	58	18.3
16-20	41	12.9
21 +	24	7.6
Toplam	317	100

Tablo 3.5’e göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 139’u (%43.8) “1-5 yıl”, 55’i (%17.4) “6-10 yıl”, 58’i (%18.3) “11-15 yıl” , 41’i (%12.9) “16-20 yıl” ve 24’ü (%7.6) “21 yıl ve üzeri” süredir bulundukları kurumda çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden medeni durum değişkeni Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretim elemanlarının medeni durumuna ilişkin bulgular

Medeni durum	f	%
Evli	218	68.8
Bekâr	99	31.2
Toplam	317	100

Tablo 3.6’ya göre araştırmaya katılan 317 katılımcının 218’i (%68.8) “evli”, 99’u (%31.2) ise “bekâr”dır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden unvan değişkeni Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Öğretim elemanlarının unvanlarına ilişkin bulgular

Unvan	f	%
Okutman	23	7.3
Arş. Gör.	71	22.4
Arş. Gör. Dr.	5	1.6
Öğr. Gör.	27	8.5
Öğr. Gör. Dr.	2	0.6
Yrd. Doç. Dr.	113	35.6
Doç. Dr.	55	17.4
Prof. Dr.	21	6.6
Toplam	317	100

Tablo 3.7 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 23’ü (%7.3) “okutman”, 71’i (%22.4) “Arş. Gör.”, 5’i (%1.6) “Arş. Gör. Dr.”, 27’si (%8.5) “Öğr. Gör.”, 2’si (%0.6) “Öğr. Gör. Dr.”, 113’ü (%35.6) “Yrd. Doç. Dr.”, 55’i (%17.4) “Doç. Dr.” ve 21’i (%6.6) “Prof. Dr.” unvanını taşımaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik değişkenlerden çalıştıkları fakülte değişkeni Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye ilişkin bulgular

Fakülte	f	%
Eğitim Fakültesi	95	30
Fen Edebiyat Fakültesi	54	17
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	39	12.3
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	27	8.5
Yabancı Diller Yüksekokulu	25	7.8
İlahiyat Fakültesi	19	6
Meslek Yüksekokulu	13	4.1
Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu	11	3.5
Sağlık Yüksekokulu	10	3.2
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	10	3.2
Ziraat ve Doğa Bilimleri Fakültesi	9	2.8
Güzel Sanatlar Fakültesi	5	1.6
Toplam	317	100

Tablo 3.8. incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 95’i (%30) “eğitim fakültesi”, 54’ü (%17) “fen edebiyat fakültesi”, 39’u (%12.3) “iktisadi ve idari bilimler fakültesi”, 27’si (%8.5) “mühendislik mimarlık fakültesi”, 25’i (%7.8) “yabancı diller yüksekokulu”, 19’u (%6) “ilahiyat fakültesi” , 13’ü (%4.1) “meslek yüksekokulu”, 11’i (%3.5) “beden eğitimi ve spor yüksekokulu”, 10’u (%3.2) “sağlık yüksekokulu”, 10’u (%3.2) “fizik tedavi ve rehabilitasyon yüksekokulu”, 9’u (%2.8) “ziraat ve doğa bilimleri fakültesi”, 5’i (%1.6) “güzel sanatlar fakültesi” bünyesinde çalışmaktadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının fakülte bazındaki sayıları bu tabloda belirtilmiş olmasına rağmen her fakülteden eşit oranda veri toplanamaması sebebiyle analizlerde fakülte bazında karşılaştırma yapılmasının sağlıklı olmayacağına karar verilerek karşılaştırma yoluna gidilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır (EK-1). Birinci bölümde, katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, öğretim elemanlarının yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Şimşek (2011) tarafından Türk kültürüne uyarlanan “Yaşam Doyumu Ölçeği” (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ve dördüncü bölümde ise Giray (2010) tarafından geliştirilen “Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği” ve “Yönetici Desteği Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının ifadelere ne derecede katıldıklarını saptamak amacı ile 5’li ve 7’li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği; (1)Kesinlikle Katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kısmen katılmıyorum, (4)Kararsızım, (5)Kısmen katılıyorum, (6)Katılıyorum, (7)Kesinlikle katılıyorum ifadeleriyle derecelendirilmiştir. Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği ve Yönetici Desteği Ölçeği ise; (1)Kesinlikle Katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünüldüğünden katılımcıların cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu, mesleki kıdemini, bulunduğu kurumdaki kıdemini, unvanını ve çalıştıkları fakülteyi belirlemeyi amaçlayan bir “kişisel bilgi formu” kullanılmıştır.

3.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. 5 maddeden oluşan bu ölçek 1-7 şeklinde derecelendirilen likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Daha önce Köker (1991) tarafından Türkçe’ye çevrilen ölçek Şimşek (2011) tarafından tekrar Türk

kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı Şimşek'in (2011) çalışmasında $\alpha=.87$ olarak belirtilmiştir. Öğretim elemanları üzerinde üniversitede uygulanmış olan bu çalışmada da $\alpha=.87$ olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar yaşam doyumunun yüksekliğini ifade etmektedir.

3.3.3. Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği

Giray (2010) tarafından geliştirilen bu ölçeğin oluşturulma aşamasında bir ön çalışma yapılmıştır. Farklı ölçek kullanılarak çalışma arkadaşları desteği kavramını yansıtan 10 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur (Gant ve diğerleri, 1993; Gilen, Baltz, Gassel, Kirsch ve Vaccaro, 2002; Yoon ve Lim, 1999). Yapılan analizler sonucu problemli olduğu tespit edilen 1 madde ölçekten çıkarılmıştır (Giray, 2010). Ölçek 1-5 şeklinde derecelendirilen likert tipi bir ölçektir. 9 maddeden oluşan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.90$ olarak bulunmuştur. Bu çalışma sonucunda ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.87$ olarak bulunmuştur.

3.3.4. Yönetici Desteği Ölçeği

Giray (2010) tarafından geliştirilen bu ölçek, çalışanların algıladığı yönetici desteğini ölçen kapsamlı bir ölçek olmaması nedeniyle farklı ölçekler kullanılarak geliştirilmiştir. Giray (2010) 7 farklı ölçekten birbiriyle aynı olmayan ama birbirini tamamlayıcı rol oynayan 17 madde seçmiştir (Gant ve diğerleri, 1993; Gillen, Baltz, Gassel, Kirsch ve Vaccaro, 2002; Jiang ve Klein, 2000; Liden ve Maslyn, 1998; Moos, 1981; Yoon ve Lim, 1999; Karasek, Triantis ve Chaudhry, 1982) ve sonrasında ölçeği 11 maddelik daha kısa bir ölçeğe dönüştürmüştür. Ölçek 1-5 şeklinde derecelendirilen likert tipi bir ölçektir. 11 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.94$ 'dür. Yapılan bu araştırmada elde edilen değer ise $\alpha=.97$ olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütülebilmesi için Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli izin (EK-4) alınmıştır. Ayrıca Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla araştırmanın uygulanacağı fakültelere yazılı izin dilekçeleri gönderilmiştir (EK-5). Evrenin tamamına ulaşabilmek amacıyla veri toplama araçları bizzat araştırmacının kendisi tarafından verilen bilgilerin gizliliği korunarak tek tek dağıtılmış ve daha sonrasında geri toplanmıştır. Araştırma gönüllülük esasına uygun bir biçimde yürütülmüştür. Öğretim elemanları odalarında ziyaret edilerek çalışmaya katılmak isteyenlere ölçek sunulmuş ve konuyla ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. Öğretim elemanlarının ders saatleri dolayısıyla yoğun olmalarından ve odalarında her zaman bulunmamalarından ötürü, fakülteler araştırmacı tarafından tekrar tekrar pek çok kez ziyaret edilmiştir. Bazı öğretim elemanlarıyla hiç iletişime geçilememiştir. Ayrıca dağıtılan bazı veri toplama araçlarından da dönüt alınamamıştır. 2015 Mart ve Nisan ayları içerisinde dağıtım ve toplama işlemi tamamlanmıştır. Ulaşılan toplam katılımcı sayısı 317 kişidir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bir istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aşağıdaki analizler kullanılmıştır.

Demografik bilgilerin analizi için frekans (f) ve yüzde (%) değerleri bulunmuştur. Öğretim elemanlarının yaşam doyumları, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarını ortaya çıkarmak amacıyla ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov Testi yapılmıştır. Her üç ölçeğin bağımsız değişkenlere göre normallik dağılımına bakıldığında (EK-3), p değerlerinin çoğunluğunun 0,05'ten küçük olduğu görülmüştür. Veri dağılımının eşit olmaması ve analizlerde bütünlüğün sağlanması adına parametrik testler yerine parametrik olmayan testlerin kullanılmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bu gibi durumlarda parametrik olmayan tekniklerin daha kullanışlı olduğu da bilinmektedir (Büyüköztürk, 2013; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2012; Kalaycı, 2010) Bu nedenle verilerdeki anlamlı farkı ortaya koymaya

yönelik Kruskal Wallis Testi H Testi, Mann Whitney U-Testi ve Spearman Rho Testi kullanılmıştır.

Analizlerdeki farklılıkların anlamlılığının test edilmesinde anlamlılık düzeyi $\alpha=,05$ olarak kabul edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının yaşam doyumlarını (Tablo 3.9), çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarını (Tablo 3.10) belirlemek amacıyla kullanılmış olan veri toplama araçlarına ilişkin verilerin yorumlanmasında aşağıda belirtilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 3.9. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı
Kesinlikle katılmıyorum	1	1.00—1.85
Katılmıyorum	2	1.86—2.71
Kısmen katılmıyorum	3	2.72—3.57
Kararsızım	4	3.58—4.43
Kısmen katılıyorum	5	4.44—5.29
Katılıyorum	6	5.30—6.15
Kesinlikle katılıyorum	7	6.16—7.00

Tablo 3.10. Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı
Kesinlikle katılmıyorum	1	1.00—1.79
Katılmıyorum	2	1.80—2.59
Kararsızım	3	2.60—3.39
Katılıyorum	4	3.40—4.19
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20—5.00

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlamalarına yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta araştırmanın birinci alt problemi olan öğretim elemanlarının yaşam doyumları, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının ortalama ve standart sapma düzeylerine ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları Tablo 4.1.de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları

	N	$\bar{X}$	ss
Yaşam Doyumu	317	4.98	1.13
Çalışma Arkadaşları Desteği	317	3.52	.73
Yönetici Desteği	317	3.16	.98

Tablo 4.1. incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşam doyumunun “kısmen katılıyorum” ($\bar{X}$ =4.98) düzeyinde olduğu, çalışma arkadaşları desteği algılarının “katılıyorum” ($\bar{X}$ =3.52) düzeyinde olduğu ve yönetici desteği algılarının ise “kararsızım” ($\bar{X}$ =3.12) düzeyinde olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu bireylerin kendi yaşamlarını ve yaşam alanlarını bir bütün olarak değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Pavot ve Diener, 1993). Başka bir deyişle bireylerin doyum düzeyleri iş, aile, arkadaş çevresi, boş zaman gibi pek çok farklı durumdan etkilenmektedir. Yalnızca bir alanda doyuma ulaşılması kişinin genel

yaşam doyumunun yüksek olacağının bir göstergesi olmamaktadır. Akademisyenliğin yoğun çalışma, çaba, sürekli gelişme ve ilerleme gerektiren bir iş olması ve stres unsurlarının fazlalığı kişilerin doyum düzeyini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Birey istediklerini elde etmek adına çabalarken aynı zaman sosyal rollerini de yerine getirmekle yükümlüdür. Fakat akademik dünya insanların büyük ölçüde zamanlarını alan, istek ve arzularını biçimlendiren ve yüksek özveri gerektiren bir kurum olarak nitelendirilir. Bilimsel çalışma bu özelliği ile, öğretim elemanlarının diğer sorumluluk ve bağlılıkları ile rekabet eder (Coşkuner ve Şener, 2013). Bu durum da kişinin aile ve genel yaşamına olumsuz yönde yansıyabilir. Sonuçlar incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Yukarıda bahsedilen nedenler yaşam doyumlarının yüksek düzeyde olmamasının bir sebebi olarak düşünülebilir.

Çalışma arkadaşı desteğine yönelik bulgulara göre akademik iş ortamında öğretim elemanlarının birbirlerine çalışma arkadaşı olarak destek oldukları söylenebilir. Öğretim elemanlarından soruları cevaplandırırken kendi bölüm arkadaşlarını temel alarak cevaplandırmaları istenmiştir. Öğretim elemanları bölümlerindeki herkesle iletişim halinde olmayabilirler ya da herkesle iyi geçinmeyebilirler. Fakat sonuç öğretim elemanlarının genel anlamda çalışma arkadaşlarından destek gördüklerini göstermektedir. Bu da çalışma arkadaşlarından bir ya da bir kaçıyla dahi olsa iyi bir iletişime sahip oldukları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Öğretim elemanlarından yönetici desteği algılarına ilişkin değerlendirme yaparken bir üstlerindeki, yani en çok iletişim halinde oldukları yöneticiyi temel alarak soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Akademik kurumlarda çalışanlar daha çok bireysel başarılarından sorumludur ve yöneticiye karşı özel sektörlerde olduğu kadar sorumlu değildir. Yöneticilerle daha çok bürokratik işler çerçevesinde bir araya gelmektedirler. Bu nedenle her konuda yöneticilerinden destek beklemiyor olabilirler. Fakat kurumla ilgili özellikle idari sorunlarda yöneticilerinin doğru yolu göstereceğini ve işle ilgili konularda kendilerini destekleyeceğini bilmek isteyebilirler. Sonuçlar öğretim elemanlarının yöneticilerinin desteğini “kararsızım” düzeyinde hissettiklerini göstermektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretim elemanlarının yaşam doyumları, çalışma arkadaşı desteği ve yönetici desteği algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.2. de öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U tablosu verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	SO	ST	U	P
Yaşam Doyumu	Kadın	128	160.07	20488.50	11959.50	.86
	Erkek	189	158.28	29914.50		
Çalışma Arkadaşları Desteği	Kadın	128	166.53	21315.50	11132.50	.22
	Erkek	189	153.90	29087.50		
Yönetici Desteği	Kadın	128	154.87	19823.00	11567.00	.50
	Erkek	189	161.80	30580.00		

Tablo 4.2 deki analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının yaşam doyumu algıları ($U = 11959.500$, $p = .864$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Aynı şekilde öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği ($U = 11132.500$, $p = .228$) ve yönetici desteği ($U = 11567.000$, $p = .508$) algıları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Yaşam doyumu ile cinsiyet arasında fark olmadığını ortaya koyan pek çok araştırma, bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermektedir (Örneğin bkz. Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Bulut, 2007; Caner, 2015; Casas ve diğerleri, 2007; Çıkrıkçı, 2015; Çivitçi, 2009; Fogle, Huebner ve Laughlin, 2002; Fugl-Meyer, Melin ve Fugl-Meyer, 2002; Gilman ve Huebner, 2006; Gün ve Bayraktar, 2008; Hampton ve Marshall, 2000; Hintikka, 2001; Katja, Paivi, Marja-Terttu ve Pekka, 2002; Kıvılcım,

2014; Mahon, Yarcheski ve Yarcheski, 2005; Melin, Fugl-Meyer ve Fugl-Meyer, 2003; Rask, Åstedt-Kurki ve Laippala, 2002; Seligson, Huebner ve Valois, 2003). Bu çalışmaların aksine farklı yaş grupları üzerinde yapılan bazı araştırmalarda kadınların yaşam doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aydiner, 2011; Cenkseven ve Akbaş, 2007; Dorahy, 1996; Frey ve Stutzer, 2002; Köker, 1991; Özben, 2013; Simpson, 1996; Tuzgöl-Dost, 2007; Ünal ve diğerleri, 2001). Ayrıca erkeklerin yaşam doyumunun daha yüksek bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Bugay, 2007; Geis ve Klein, 1990; Goldbeck, Schmitz, Beiser, Herschbach ve Henrich, 2007). Görüldüğü üzere farklı araştırma grupları üzerinde yapılan bu çalışmalara bakıldığında cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin çalışılan kurum, kurum kültürü, iklimi gibi etkenlere göre değiştiği görülmektedir.

Analiz sonuçlarında anlamlı fark görülmemesine rağmen kadın öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar iş ve aile hayatının dengelenmesi sorununu beraberinde getirir de çalışma hayatı kadının ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü desteklediğinden yaşamdan doyum almasını sağlamakta ve artırmaktadır (Uluslan, 2005). Başarır ve Sarı (2015) yapmış oldukları çalışmada kadın akademisyenlerin genel anlamda çoklu görev ve sorumlulukları nedeniyle rol çatıması yaşadıkları, geleneksel cinsiyet rollerinden kurtulamadıkları, erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak zorunda kaldıkları ve erkek meslektaşlarına göre ikinci planda kalabildikleri; buna karşın kendilerini güçlü ve verimli bireyler olarak algıladıkları ve bu mesleği yapıyor olmaktan memnuniyet duydukları sonucuna ulaşmıştır. Yapılan başka bir çalışmada ise kadın öğretim elemanlarının çalışma şartlarından ve kariyerlerinde yükselmelerinden erkeklere göre daha fazla memnun kaldıkları ve yüksek beklentileri olmadığından çalışma ortamının keyfine vardıkları sonucuna ulaşılmıştır (Alam, Talha, Sivanand ve Ahsan, 2005). Kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ve iş hayatında istediği konuma gelmeleri bu sebeple yaşam doyumları üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olabilir.

Analizlerde anlamlı farklılık görülmemesine rağmen çalışma arkadaşları desteğine bakıldığında kadın öğretim elemanlarının algılarının daha yüksek olduğu

görülmektedir. Sosyal kuramcılar, kadınların daha merhametli ve ilişkiye yönelimli olduğunu belirtmektedirler (Chodorow, 1999). Bu durum ilk çocukluk evrelerine kadar dayanmaktadır. Erkek çocuklarının ise geleneksel erkek davranışlarına -saldırganlık ve rekabet gibi- daha fazla yönlendirildiğini ve bunun da yakın ilişkiler için bir bariyer oluşturduğunu belirtmişlerdir. Kızlar ise duygularını daha rahat ifade etmeye ve merhametli olmaya yöneltildiğinden bu durum onları çevresiyle yakın ilişkiler kurmaya teşvik etmektedir (Marini, 1988; akt. Umberson, Chen, House, Hopkins ve Slaten, 1996). Geleneksel kadına özgü roller de dışavurumculuğun üzerinde durmaktadır. Bu kavram ise sıcaklık, merhamet ve destek davranışlarıyla nitelendirilmektedir (Bem, 1977). Bu sebeple kadınlar işteki sosyal ilişkilerinde daha güçlü tercihlere sahiptirler (Konrad, Ritchie, Lieb ve Corrigan, 2000). Başka bir açıdan bakılacak olursa kadın çalışanların stres yaşamaları (işle alakalı olan ya da olmayan) erkek çalışanlara göre daha olasıdır. Ayrıca çocuk sahibi olan kadın çalışanların çocuk sahibi erkek çalışanlara göre sosyal iş yükleri de daha fazladır (Lundberg ve Franenhaus, 1999). Bu sebeple çalışma arkadaşları desteği, kadın çalışanlar için erkek çalışanlara olduğundan daha değerli olabilir. Çünkü benzer deneyimler yaşayan çalışma arkadaşları deneyimlerini paylaşabilir, birbirlerinin iş sorumluluklarını yüklenebilir ve birbirlerinin hal ve durumlarını daha kolay anlayabilirler (Ng ve Sorensen, 2008). Araştırma bulguları doğrultusunda kadınların destek algılarının bu sebeple daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan bazı çalışmalarda da kadınların erkeklere göre daha fazla destek gördükleri belirtilmiştir (Liebler and Sandefur, 2002; Turner ve Marino, 1994; Wellman and Wortley, 1990).

Diğer yandan yönetici desteği algıları incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen erkeklerin ortalama puanları kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin sosyal çevreleri hemen hemen aynı boyutta olmasına rağmen, (Moore, 1990) kadınlar duygusal arkadaşlıklar edinmeye daha meyilliyken erkekler daha çok resmi ilişkiler kurmaktadır (Booth, 1972). Yöneticilerle kurulan ilişkiler yakın arkadaşlık ilişkisinden daha çok resmi ilişkiler üzerinedir. Erkek öğretim elemanlarının yönetici desteği algılarının bu sebeple daha fazla olduğu düşünülebilir. Ayrıca kadınlar çok farklı konumlarda çalışma yaşamı içerisinde olmalarına rağmen genellikle ikinci planda kalmaktadırlar. Özellikle üst konumlara çıkıldıkça kadınların

sayısı erkeklerin sayısına oranla sınırlıdır (Ağıl, 2011). Üniversitelerde de bu durum farklılık göstermemektedir. Çalışmanın yürütüldüğü fakültelerin web sayfasından elde edilen bilgilere göre yöneticilerin (rektör, dekan, bölüm başkanı) yaklaşık %80'i erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Erkek çalışanlar hemcinsleriyle kadın çalışanlara göre daha fazla vakit geçirebilir daha farklı diyalog geliştirebilirler. Bu durum da erkek çalışanların yönetici desteği algılarının yüksek olmasının sebeplerinden biri olarak görülebilir.

4.2.2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.3. de öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H tablosu verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	SO	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yaşam Doyumu	1. 20-30	68	134.85	4	8.26	.082	—
	2. 31-40	119	170.73				
	3. 41-50	93	160.84				
	4. 51 -60	33	154.61				
	5. 61 +	4	214.25				
Çalışma Arkadaşları Desteği	1. 20-30	68	179.75	4	9.30	.054	—
	2. 31-40	119	166.12				
	3. 41-50	93	143.55				
	4. 51 -60	33	139.38				
	5. 61 +	4	115.50				
Yönetici Desteği	1. 20-30	68	167.63	4	8.57	.073	—
	2. 31-40	119	171.08				
	3. 41-50	93	149.47				
	4. 51 -60	33	123.79				
	5. 61 +	4	165.00				

Tablo incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşam doyumunda [$\chi^2_{(sd=2, n=371)}=8.268$ p=.082] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Aynı şekilde çalışma arkadaşları desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=9.300$ $p=.054$] ve yönetici desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=8.576$ $p=.073$] algılarında da anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Analizler sonucunda yaşam doyumunun yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bazı araştırmalar da bu bulguyu desteklemektedir. (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Aydın, 2011; Aysan ve Bozkurt, 2004; Filiz, 2014; Öztürk, 2014). Bununla birlikte istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmasa da yaşam doyumuna baktığımızda 65 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının diğer yaş gruplarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 65 yaş ve üzerindeki bireylerin çoğunlukla profesör unvanını taşıdığından yola çıkılırsa bu yaştaki bireylerin yaşamlarında belli bir mevkiye geldikleri, hayatta yapmak istediklerini gerçekleştirdikleri ve bu sebeple doyuma ulaştıkları sonucuna ulaşılabilir. Yapılan bazı çalışmalarda da benzer şekilde yaş arttıkça yaşam doyumunun da arttığı bulgusu bu durumu desteklemektedir (Eren,2008).

Çalışma arkadaşları desteği algıları incelendiğinde en yüksek algının 20-30 yaşlar arasında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı genelde araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Yüksek lisansa ya da doktora başlamış kişiler hem sınıf arkadaşı olarak daha fazla vakit geçirmekte, hem de idari görevlerde birlikte görevlendirildiklerinden daha fazla iletişim halinde olmaktadırlar. Hemen hemen aynı dönemlerde akademisyenliğe başlamış kişiler arasında birbirlerine yardımcı olma, destek olma durumları daha fazladır. Bu nedenle sonuçlara böyle yansıdığı düşünülebilir.

Öğretim elemanlarının yönetici desteği algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç bazı çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir (Ceylan ve diğerleri, 2015; Pekdemir ve diğerleri, 2013). İstatistiksel olarak anlamlı fark görülmemesine karşın 31-40 yaş aralığındaki bireylerin yönetici desteği algılarının en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 20-30 yaş aralığındaki bireyler de 2. sırada gelmektedir. Bu yaş aralıklarında genellikle Arş. Gör. ve Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip bireyler bulunmaktadır. Bu kadrolar sözleşmeli kadrolardır ve üniversite tarafından 2-3 yılda bir tekrar atamaları yapılmaktadır (2547 sayılı yükseköğretim kanunu). Bu sebeple bu bireyler kurumdaki varlıklarını devam ettirmek, çalışmalarını yürütmek, kuruma uyum sağlamak, işleyişi öğrenmek amacıyla yöneticilerden daha fazla desteğe ihtiyaç duyabilirler. Yöneticilerin sağlayacağı bilgisel,

duygusal ve maddi destek bu bireylerin kariyerlerinde ilerlemeleri adına büyük fayda sağlayacağı düşünülebilir.

4.2.3. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.4. de öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H tablosu verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	SO	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yaşam doyumu	1. 1-5 yıl	75	145.09	4	9.82	.043*	1-3 3-4 4-5
	2. 6-10 yıl	41	146.23				
	3. 11-15 yıl	70	178.83				
	4. 16-20 yıl	50	140.08				
	5. 21 +	81	172.89				
Çalışma arkadaşları desteği	1. 1-5 yıl	75	185.71	4	11.19	.024*	1-3 1-4 1-5
	2. 6-10 yıl	41	169.09				
	3. 11-15 yıl	70	150.94				
	4. 16-20 yıl	50	152.91				
	5. 21 +	81	139.89				
Yönetici desteği	1. 1-5 yıl	75	179.16	4	9.14	.058	—
	2. 6-10 yıl	41	145.62				
	3. 11-15 yıl	70	171.84				
	4. 16-20 yıl	50	141.56				
	5. 21 +	81	146.78				

*p<,05

Tablo 4.4’deki analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının yaşam doyumları [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=9.827$ p=.043] ve çalışma arkadaşları desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=11.195$ p=.024] algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna karşın yönetici desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=9.141$ p=.058] algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Anlamlı fark çıkan ölçeklerde farkın kaynağını bulmak amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının yaşam doyumları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farkın “1-5” ve “11-15” yıl, “11-15” ve “16-20” yıl ve “16-20”

ile “21 yıl ve üzeri” kıdeme sahip kişiler arasında olduğu görülmektedir. “11-15” yıllık mesleki kıdeme sahip kişilerin yaşam doyumları “1-5” yıl ve “16-20” yıl mesleki kıdeme sahip kişilerden daha yüksektir. “11-15” yıl kıdeme sahip kişiler öğretmen kariyer evreleri açısından incelenecek olursa bu dönem “deneycilik/aktivizm” evresine denk gelmektedir. Bu evrede yüksek seviyede fiziksel ve zihinsel yeteneğin elde edildiği ve bunun enerji, gayret, hırs ve kendine güvenden kaynaklandığı belirtilmektedir ve kişiler bu özellikler yönünden zirve noktasına ulaşmış durumdadırlar (Sikes, Measor ve Woods, 1985; akt. Bakioğlu, 1996). Bu sebeple kişilerin sahip olduğu bu enerji ve güvenin doyum düzeylerini artırdığı söylenebilir. Öte yandan “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip bireylerin yaşam doyumu “16-20” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksektir. Bu bireylerin genellikle profesör unvanına sahip oldukları ya da bu unvanı almaya yakın oldukları düşünüldüğünde mesleklerinin zirvelerinde oldukları söylenebilir. Hayatta varmak istedikleri yeredirler ve bunun getirmiş olduğu rahatlama duygusu vardır. Bilgi birikimlerinden dolayı daha kolay yayın yapmaktadırlar. Kişisel ve mesleksi anlamda tanınmışlardır. Ayrıca maaş olarak da diğer unvanlara sahip bireylerden daha yüksek bir ücret almaktadırlar. Bu sebeple iş yaşamındaki doyumlarının yaşam doyumlarını büyük ölçüde etkilediği söylenebilir. Eren (2008) de benzer şekilde araştırmasında mesleki kıdem arttıkça yaşam doyumunun arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın bulgularının aksine yapılan bazı çalışmalarda yaşam doyumu ve mesleki kıdem arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Aysan ve Bozkurt, 2004; Kıvılcım, 2014; Yılmaz ve Altınok, 2009). Bunun sebebi bu çalışmaların daha çok öğretmenler üzerinde uygulanmış olması olabilir. Öğretmenler, öğretim elemanları gibi kariyer basamaklarında ilerleme katetmediklerinden ötürü mesleki kıdemlerinin yaşam doyumları üzerinde etkili bir farklılık yaratmadığı düşünülebilir.

Analizlere göre öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları incelendiğinde anlamlı farkın “1-5” yıl ile “11-15”, “16-20” ve “21 yıl ve üzeri” kıdeme sahip olanlar arasında olduğu görülmektedir. “1-5” yıl kıdeme sahip bireylerin çalışma arkadaşları desteği algısı “11-15” yıl, “16-20” yıl ve “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip bireylerden daha yüksektir. “1-5” yıl mesleki kıdeme sahip bireylerin akademik dünyaya yeni adımını atmış bireylerden oluştuğu düşünüldüğünde bu kişilerin arasında henüz rekabet ortamının oluşmadığı ve yakın arkadaşlık ilişkilerinin daha fazla olduğu

söylenebilir. Bu sebeple çalışma arkadaşlarıyla daha fazla iletişim halinde olup daha çok paylaşımları olmaktadır. Birbirlerine yardımcı olma konusunda daha açıktırlar, bilgilerini birbirleriyle paylaşmakta sakınca görmüyor olabilirler ve kişisel çıkarları geri planda tutabilirler. Sias (2008) iş yerinde yakın arkadaşların başarı ve kariyer ilerlemelerine yardımcı olan gerekli güç ve etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple aralarındaki çalışma arkadaşı desteğinin daha fazla olduğu söylenebilir. Çünkü kıdem arttıkça ve unvan yükseldikçe rekabet ortamı da artmaktadır. Başkanlık, müdürlük, dekanlık konumuna gelmek isteyen ya da kadro için sıra bekleyen kişiler arasında farklı türden ilişkiler ortaya çıkabilmektedir.

Yönetici desteği algılarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark olmamasına rağmen en yüksek algının “1-5” yıl kıdeme sahip bireylerde olduğu görülmektedir. Bu sonuç Ceylan ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca okullarda uygulanan başka bir çalışmada da aynı sonuca ulaşılmıştır (Özdemir-Demirel, 2012). Mesleğe yeni adım atmış bireyler sürecin başında olduklarından kurum, üniversitelerdeki işleyiş, akademik dünya, usul ve esaslar, akademik yükselme, çalışma yapma, özlük hakları vb. bir çok konuda bilgiye ve desteğe ihtiyaç duymaktadırlar ve bu konuda onlara en büyük desteği sağlayacak olan kişiler de yöneticileridir. Çünkü yöneticiler çalışanlarına hem maddi hem de manevi açıdan destek sağlayabilirler. Mesleğin ilk basamağında olan araştırma görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada da kendilerini geliştirme konusunda üniversite yönetiminden ve bölümdeki öğretim üyelerinden maddi ve manevi destek beklentisi içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Özen ve Nartgün, 2011).

4.2.4. Kurum kıdemi değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.5’ da öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının kurum kıdemi değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H tablosu verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının kurum kıdemi değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Kurum Kıdemi	N	SO	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yaşam Doyumu	1. 1-5 yıl	139	148.78	4	13.49	.00*	
	2. 6-10 yıl	55	135.12				1-3
	3. 11-15 yıl	58	187.28				2-3
	4. 16-20 yıl	41	171.29				2-4
	5. 21 +	24	183.54				2-5
Çalışma Arkadaşları Desteği	1. 1-5 yıl	139	175.35	4	12.03	.01*	
	2. 6-10 yıl	55	135.90				1-2
	3. 11-15 yıl	58	165.25				1-4
	4. 16-20 yıl	41	132.59				
	5. 21 +	24	147.27				
Yönetici Desteği	1. 1-5 yıl	139	179.83	4	19.54	.00*	
	2. 6-10 yıl	55	123.59				1-2
	3. 11-15 yıl	58	165.78				1-4
	4. 16-20 yıl	41	132.16				2-3
	5. 21 +	24	148.96				

*p<.05

Tablo 4.5'te öğretim elemanlarının yaşam doyumu [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=13.493$ p=.009], çalışma arkadaşları desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=12.035$ p=.017] ve yönetici desteği [$\chi^2_{(sd=2,n=371)}=19.545$ p=.001] algılarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın kaynağını bulmak için Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının yaşam doyumlarına yönelik algıları çalışıyor oldukları kurumdaki kıdemlerine göre incelendiğinde “1-5” yıl ile “6-10” yıl, “6-10” yıl ile “11-15” yıl, “6-10” yıl ile “16-20” yıl ve “6-10” yıl ile “21 yıl ve üzeri” kıdeme sahip olanlar arasında olduğu görülmektedir. “11-15” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin yaşam doyumlarının “1-5” yıl ve “6-10” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Aynı şekilde “16-20” yıl ve “21 yıl ve üzeri” kurum kıdemine sahip bireylerin yaşam doyumları da “6-10” yıl kıdeme sahip bireylerden daha fazladır. Buradan hareketle kurumda çalışmaya yeni başlamış olan bireylerin yaşam doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yaşam doyumunu etkileyen en önemli sebeplerden birinin iş doyumuna olduğu çeşitli araştırmalar sonucu ortaya koyulmuştur (Dikmen, 1995). Birey yaşamının önemli bir kısmını “çalışan” rolüyle geçirmektedir. Bu bağlamda, yaşamın vazgeçilmez bir kısmını kapsayan çalışma hayatı, bireyin yaşam doyumunu önemli düzeyde etkilemektedir (Keser, 2005). İnsanların çalıştığı kurumda mutlu olmasının sebeplerinden biri de kurumla bir bağlılık geliştirmesidir. İşgörenin örgütteki toplam çalışma süresi ile örgüte bağlılığı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kuruma bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000). Aynı zamanda birey örgütte geçirdiği zaman içerisinde örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir (Özel, 2009). Toker (2011)’in çalışmasında hizmet yılı 21 yıl ve üzerindeki bireylerin 6-10 yıl hizmet yılına sahip bireylerden daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Çalışma arkadaşları desteği algısını incelediğinde “1-5” yıl ve “6-10” yıl kurum kıdemine sahip bireyler arasında ve “1-5” yıl “16-20” yıl kurum kıdemine sahip bireyler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “1-5” yıllık kurum kıdemine sahip bireylerin çalışma arkadaşları destek algısı “6-10” yıl ve “16-20” yıl kıdeme sahip bireylere göre daha fazladır. Kurumda uzun vakit geçirmiş bireylerin hepsi birbirini tanımaktadırlar. Gerek akademik kadroyu gerekse idari kadroyu iyi tanıdıklarından ve kurum kültürünü özümlediklerinden daha fazla söz hakkına sahip oldukları düşünülebilir. Buna karşın kurumda yeni çalışmaya başlamış kişiler kurumdaki oturmuş düzene ve kurum kültürüne hemen uyum sağlayamayabilirler. Bu sebeple bu kişiler arasında farklı bir diyalog gelişebilir. Farklı kurumlardan gelen bireyler kurumun düzenine ayak uydurmak ve birbirlerine destek olmak adına daha samimi ilişkiler kurabilirler. Bu nedenden ötürü “1-5” yıl kıdeme sahip bireylerin algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Öğretim elemanlarının yönetici desteği algıları kurum kıdemi değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farkın “1-5” yıl ile “6-10” yıl, “1-5” yıl ile “16-20” yıl ve “6-10” yıl ile “11-15” yıl arasında olduğu görülmektedir. “1-5” yıl kıdeme sahip bireylerin “6-10” yıl ve “16-20” yıl kıdeme sahip kişilere göre yönetici desteği algıları daha yüksektir. “1-5” yıl kıdeme sahip bireylerin yöneticilerinden daha fazla beklentiye sahip oldukları düşünülebilir. Bu kişiler kuruma yeni alışmaktadırlar bu sebeple

yöneticilerinden kuruma adapte olma konusunda yardım bekleyebilirler. Bir noktada bölüm başkanlarının yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğrencileri de olabileceklerinden dolayı beklentileri daha farklı olabilmektedir. İşlerini iyi yaptıklarında takdir edilmek isteyebilirler. Yöneticilerinin kendilerine yol göstermesini isteyebilirler. Ya da bilmeden yapılan bir hata karşısında kendilerini korumasını bekleyebilirler. Bu sebeple kurumdaki daha kıdemli kişilerden farklı algıya sahip oldukları düşünülebilir. “6-10” yıl kıdeme sahip kişiler ise kurumun kültürüne adapte olmuşlardır bu sebeple algıları daha düşük olabilir. “16-20” yıl kurum kıdemine sahip olan bireyler genellikle yöneticiyle aynı unvana sahip kişiler olabileceklerinden fazla destek beklentileri olmayabilir. Bu gruptaki kişiler kendi ayakları üzerinde durabilen, akademik süreçleri ve haklarını iyi bilen kişilerden oluşmaktadır bu sebeple yönetici desteği algıları daha düşük olabilir.

Analiz sonuçlarına göre “11-15” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin yönetici desteği algılarının “6-10” yıl kurum kıdemine sahip bireylerden daha yüksek olduğu görülmektedir. “11-15” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin yardımcı doçentlik ya da doçentlik kadrosunu bekliyor olmaları olasıdır. Yöneticilerinden bu anlamda bir desteğe ihtiyaç duyabilirler ve ilişkilerini iyi tutmaya çalışabilirler.

4.2.5. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.6. de öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U tablosu verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Medeni Durum	N	SO	ST	U	P
Yaşam Doyumu	Evli	218	167.11	36430.50	9022.50	.01*
	Bekar	99	141.14	13972.50		
Çalışma Arkadaşları Desteği	Evli	218	156.22	34056.00	10185.00	.42
	Bekar	99	165.12	16347.00		
Yönetici Desteği	Evli	218	158.08	34461.50	10590.50	.79
	Bekar	99	161.03	15941.50		

*p<,05

Tablo 4.6'daki analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının yaşam doyumu algıları (U= 9022.500, p=.019) medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Evli öğretim elemanlarının ortalama puanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği (U= 10185.000, p=.422) ve yönetici desteği (U=10590.500, p=.791) algıları incelendiğinde ise medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Yaşam doyumu açısından incelendiğinde evli öğretim elemanlarının yaşam doyumu bekâr öğretim elemanlarından daha yüksek düzeydedir. Bu durum evli olan öğretim elemanlarının sahip olduğu sosyal destek ile açıklanabilir. İş ve aile insanın yaşamında önemli yer kaplamaktadır. Bu sebeple mutluluğu belirleyici faktörler arasında başı çekmektedirler. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirtildiği üzere doyuma ulaşmak için insanın yaşamında temel ihtiyaçları dışında sevgi ihtiyacını da karşılaması gerekmektedir. Bu sebeple evli bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olması olası bir sonuçtur. Çok mutlu insanların hemen hepsinin yalnız olmayıp, güçlü romantik ve sosyal ilişkilere sahip olmaları evliliğin mutluluk ile ilişkisinin nedeni kabul edilebilir (Diener ve Seligman, 2002). Yapılan bazı araştırmalarda da evli bireylerin yaşam doyumlarının daha önce evlenip ayrılmış ya da hiç evlenmemiş bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Caner,2015; Eren, 2008; Haller ve Hadler, 2006; Hayo ve Seifert, 2003; Gove ve diğerleri, 1983; Myers, 2000;

Öztürk, 2014; Selim, 2008). Dikmen'in (1995) araştırmasında evli olunan zaman arttıkça, bireylerin yaşam doyumlarının hatta iş doyumlarının bile arttığı gözlenmiştir. Mastekasa (1994), 19 ülkede yürüttüğü çalışmasında her ülkedeki evli bireylerin evli olmayanlara göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu bulguların aksine Stull ve Scarisbrick-Hauser (1989) çalışmalarında hiç evlenmemiş bireylerin yaşam doyumlarının evli, boşanmış ya da dul kalmış bireylerden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan Aysan ve Bozkurt (2004) çalışmalarında medeni durum ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulamamasına rağmen evli bireylerin doyumlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarına bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamış olmasına rağmen bekâr bireylerde destek algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak aile kurmamış bireylerin arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçirmesi ve daha yakın bir iletişim halinde olmalarına gösterilebilir. Bireylerin sosyal çevreleriyle olan paylaşımları çoğaldıkça karşılıklı destek de artabilir. Bu nedenle bekâr bireyler iş arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçirdiğinden böyle bir sonuca ulaşılmış olabilir. Evli bireylerin eşlerinden gördükleri destek söz konusu olduğunda hayatlarındaki diğer önemli kişilerden gördükleri destek yaşam doyumları üzerinde çok bir farklılık yaratmamaktadır (Ruehlman ve Wolchik, 1988). Bu sebeple evli olan bireyler eşleriyle sağladıkları karşılıklı desteği bekâr olanlar arkadaşlık ilişkileriyle sağlıyor olabilirler. Yapılan çalışmalarda da evlenmemiş kişilerin arkadaşlarıyla daha fazla iletişim halinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Rubinstein 1981; Stull ve Scarisbrick-Hauser 1989; Ward 1979).

4.2.6. Unvan değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.7' de öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının unvan değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H tablosu verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarının unvan değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	SO	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yaşam Doyumu	1.Okutman	23	117.37				1-6
	2.Arş. Gör.	71	129.19				1-7
	3.Arş. Gör. Dr.	5	164.70				1-8
	4.Öğr. Gör.	27	119.50	7	30.15	.00*	2-6
	5.Öğr. Gör. Dr.	2	226.00				2-7
	6.Yrd. Doç. Dr.	113	180.17				2-8
	7.Doç. Dr.	55	171.36				4-6
	8.Prof. Dr.	21	202.14				4-7 4-8
Çalışma Arkadaşları Desteği	1.Okutman	23	146.17				
	2.Arş. Gör.	71	181.72				2-5
	3.Arş. Gör. Dr.	5	174.80				2-7
	4.Öğr. Gör.	27	152.50	7	17.86	.01*	2-8
	5.Öğr. Gör. Dr.	2	50.75				6-7
	6.Yrd. Doç.Dr.	113	170.12				6-8
	7.Doç. Dr.	55	132.27				
	8.Prof. Dr.	21	121.29				
Yönetici Desteği	1.Okutman	23	141.17				
	2.Arş. Gör.	71	167.49				
	3.Arş. Gör. Dr.	5	131.20				
	4.Öğr. Gör.	27	157.02	7	13.84	.05	—
	5.Öğr. Gör. Dr.	2	166.25				
	6.Yrd. Doç.Dr.	113	169.96				
	7.Doç. Dr.	55	160.64				
	8.Prof. Dr.	21	95.05				

*p<,05

Tablo 4.7. incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşam doyumları unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. [χ^2 (sd=2.n=371)=30.152 p=.000]. Çalışma arkadaşları desteği algılarında da [χ^2 (sd=2.n=371)=17.860 p=.013] anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Yönetici desteği algılarında ise [χ^2 (sd=2.n=371)=13.844 p=.054] unvan değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre yaşam doyumu ve çalışma arkadaşları desteğinde anlamlı farklılık görüldüğünden farkın kaynağını bulmak adına Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Analizler sonucunda “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç Dr.”, “Prof. Dr.” Unvanını taşıyan bireyler ve “Okutman” unvanını taşıyan bireyler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu unvanları taşıyan bireylerin yaşam doyumlarının “okutman” unvanını taşıyan bireylerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği üzere iş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyi arttıkça, yaşam doyumu da artmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004). Okutman unvanı alt derecedeki kadrolardan biridir. Fakat “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç Dr.”, “Prof. Dr.” unvanına sahip bireylerin kadro alıp almama gibi dezavantajları bulunmamaktadır. Bu kişiler belirli aşamalardan geçip içinde bulundukları unvanı hak etmişlerdir. Aynı şekilde “Arş. Gör.” ve “Öğr. Gör.” unvanına sahip bireyler ve “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç Dr.”, “Prof. Dr.” unvanına sahip bireyler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç Dr.”, “Prof. Dr.” unvanlarını taşıyan kişilerin yaşam doyumları “Arş. Gör.” ve “Öğr. Gör.” unvanlarını taşıyan kişilerden daha yüksektir. Doğan ve Morali (2014)’nın yaptığı araştırmada da benzer bir sonuçla karşılaşmıştır. Yine başka bir çalışmada profesörlerin yaşam doyumları diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tümkeya ve diğerleri, 2008). Filiz (2014) ise yaptığı çalışmada unvan yükseldikçe doyumun da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

İnsanlar yaşamları boyunca kendilerine pek çok amaç edinirler. Bu amaçları gerçekleştirmeleri neticesinde yaşamdan aldıkları doyum da artmaktadır. Yaşam doyumu kişisel amaçlar ve ulaşılan hedefler arasındaki uygunluğun yargısal değerlendirilmesidir. “Okutman”, “Arş. Gör.” ve “Öğr. Gör.” kadrolarının ortak özellikleri güvencesi olmayan kadrolar olmasıdır. Bu dönemde başlayan ve mesleki yaşam boyunca devam eden araştırma, eğitim, kariyer gelişimi, rekabet, işbirliği çabaları bu mesleği yapacak olan bireylerin mesleki olarak ilerlemelerine yardımcı olur (Özen ve Nartgün, 2011). Bu kişilerin mevki elde etmeleri için yüksek lisans, doktora gibi aşamalardan geçmeleri, sürekli kendilerini geliştirmeleri, başarılarını kanıtlamaları gerekmektedir. Bu sebeple içinde bulundukları konum itibarıyla gelecek kaygısı yaşıyor olabilirler. Nitekim yapılan bir çalışmada araştırma görevlilerinin pek çoğunun mesleki açıdan gelecek kaygılarının olduğu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman, 2004). Avcı ve Pala (2004) yaptıkları çalışmada araştırma görevlilerinde yaşam kalitesinin uzun çalışma saatleri, yorucu iş temposu, kendine

zaman ayıramama ve sosyal aktivitelere katılamama gibi durumlardan olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Ayrıca başka bir çalışmada “Arş. Gör.” unvanına sahip bireyler, akademik yaşamın en alt ve stresli basamağında olduklarını, bilimsel araştırmalar dışında pek çok işle uğraştıklarını, ara bir kadroda olduklarından pek dikkate alınmadıklarını belirtmişlerdir (Özen ve Nartgün, 2011). Kişilerin önlerinde bulunan aşamalar ve yaşamlarında gerçekleştirmek istediklerini henüz yapamamış olmaları yaşam doyumlarının diğer çalışanlara nazaran daha düşük olmasının nedeni olarak gösterilebilir. Öte yandan “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç. Dr.” unvanına sahip bireyler ulaşmak istedikleri amaç için belli bir yol katetmişlerdir ve bu amaç doğrultusunda ilerlemektedirler. Bu sebeple doyum düzeyleri daha yüksek olabilir.

Yaş ilerledikçe işgören ile örgüt arasında sosyal bağlar kurulmakta ve zamanla güçlenmektedir. Bunun sonucunda da örgüt, çalışanlarına daha fazla ilgi ve destek göstermektedir (Selçuk, 2003). Yaş ortalaması en yüksek grup “Prof. Dr.” unvanına sahip bireylerdir. Bu unvanı taşıyan çalışanlar kendini gerçekleştirme düzeyindedirler. Daimi kadroda oldukları için iş kaygıları yoktur. Mesleklerinin en üst noktasındadırlar. Yılların getirdiği deneyim ve tecrübeye sahiptirler. Kurumdaki diğer bireyler ve toplum tarafından daha fazla saygı görmektedirler. Önlerinde mesleki anlamda aşmaları gereken herhangi bir engel kalmamıştır. Ayrıca maddi anlamda da diğer öğretim elemanlarına göre daha rahattırlar. Daha önce de değinildiği gibi maddi durumun yaşam doyumunun yordayıcısı olduğunu gösteren pek çok çalışma da mevcuttur. (Cheung ve Lucas, 2015; Chou ve Chi, 1999; McBride, 2001; Zhang ve Yu, 1998). Tüm bunlar yaşam doyumlarının diğer öğretim elemanlarına göre en üst düzeyde olmasını açıklar niteliktedir.

Öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları unvan değişkenine göre incelendiğinde “Arş. Gör.” unvanına sahip bireylerin çalışma arkadaşları desteği algılarının “Öğr. Gör. Dr.”, “Doç. Dr.”, “Prof. Dr.” unvanına sahip bireylerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç daha önceki analizlerle de örtüşmektedir. “Arş. Gör.” unvanına sahip katılımcılar meslek hayatlarının başındadırlar. Bu sebeple desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Mesleki anlamda yeterliliğe ulaşmadıklarından dolayı öğrenme ve öğretme adına diğer bireylerle daha fazla iletişim kurabilirler. Birlikte ders aldıkları ya da görev aldıkları bireylerle fazla vakit geçirdiklerinden arkadaşlık ilişkileri de farklılaşmaktadır. Bu sebeple çalışma arkadaşları desteği algılarının daha yüksek olduğu

düşünülebilir. Tablo 4.7’ye göre, “Yrd. Doç. Dr.” unvanına sahip katılımcıların destek algılarının “Doç. Dr.” unvanına sahip katılımcılardan ve “Prof. Dr.” unvanına sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. “Yrd. Doç. Dr.” unvanını taşıyan bireylerin hala akademik anlamda desteğe ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Önlerinde aşmaları gereken doçentlik sınavı engeli bulunmaktadır. Olabildiğince fazla yayın yapmaları gerekmektedir. Bu sebepten ötürü çalışma arkadaşlarıyla daha yakın ilişkiler içerisinde olabilirler. Kram ve Isabella (1985) yapmış oldukları çalışmayla iş yerindeki yakın arkadaşlıkların çalışanların kariyer gelişimine yardımcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan başka bir çalışmada da çalışma arkadaşı desteğini kabul etmenin bağımsız çalışma ve beceri konusunda eksiklik olarak görülebileceği belirtilmiştir (Peeters, Buunk ve Schaufeli, 1995). Bu sebeple unvan yükseldikçe çalışma arkadaşı destek algılarındaki düşüş, öğretim elemanlarının bireysel çalışma isteklerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretim elemanlarının yönetici desteği algıları unvan değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır fakat en düşük yönetici desteği algısına sahip bireylerin “Prof. Dr.” unvanı taşıyan bireyler olduğu görülmektedir. Bu konumdaki bireyler mesleğinin zirvesindedirler ve çoğunlukla yöneticilik konumundadırlar. Bu sebeple destek beklemekten çok destek sağladıkları düşünülebilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretim elemanlarının yaşam doyumları ile yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği algıları arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretim elemanlarının yaşam doyumları ile çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları arasındaki ilişki

Boyut		Yaşam Doyumu	Çalışma Arkadaşları Desteği	Yönetici Desteği
Yaşam Doyumu	r	1		
	p	0		
	N	317		
Çalışma Arkadaşları Desteği	r	0.253**	1	
	p	0	0	
	N	317	317	
Yönetici Desteği	r	0.330**	0.530**	1
	p	0	0	0
	N	317	317	317

**p<.01

Tablo 4.8 incelendiğinde, Spearman Rho kat sayısına göre, öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları ile yaşam doyumu algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .253$ $p < .01$). Çalışma arkadaşları desteği algıları arttıkça yaşam doyumları düşük düzeyde artmakta, çalışma arkadaşları desteği algıları azaldıkça yaşam doyumları düşük düzeyde azalmaktadır.

Öğretim elemanlarının yönetici desteği algıları ile yaşam doyumu algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .330$ $p < .01$). Yönetici desteği algıları arttıkça yaşam doyumları orta düzeyde artmakta, yönetici desteği algıları azaldıkça yaşam doyumları orta düzeyde azalmaktadır.

Çalışmanın ana çıkış noktası olan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin yaşam doyumu ile ilişkili olabileceği fikri bu sonuçlarla doğrulanmaktadır. Sonuçlar öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu gösterirken yönetici desteği algıları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlik mesleği profesyonel bir eğitim süreci içeren, geniş bir çerçevede toplumsal etkisi olan bir meslektir (Zeynel, 2014). Bu mesleği seçenler

öncelikle kariyerlerinde ilerleyerek gerekli donanımı ve bilgiyi kazanmakta ve birikimlerini üniversite öğrencilerine aktarmaktadırlar. Yoğun çalışma şartlarına sahip olan, sürekli araştıran, öğrenen ve öğreten, kendini geliştiren ve bilgi işçisi olarak görülen öğretim elemanlarının mesleklerini etkili bir biçimde icra etmelerinde motivasyonları, iş doyumları ve yaşam doyumları önem taşımaktadır. Çünkü doyum düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının işlerini severek yapacağı ve bu sayede başarılarının da artacağı düşünülmektedir. Bu nedenle kendilerini iyi hissettikleri huzurlu bir iş ortamının, destekleyici bir tavır sergileyen yöneticinin, birlikte çalışmaktan hoşnut olacakları iş arkadaşlarının hem iş doyumlarının hem de yaşam doyumlarının artmasında etkili olacağı söylenebilir. Çalışanın örgütle özdeşleşmesinde en az örgütsel destek kadar önemli olan yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bireyin yaşam doyumu üzerinde olumlu etki yaratmakla birlikte bazı açılardan farklılık göstermektedir.

Alanyazında (Ng ve Sorensen, 2008) değinildiği üzere yöneticilerin örgüt içerisinde sağladığı destek bazı yönleriyle çalışma arkadaşlarının gösterdiği destekten ayrılmaktadır. Yöneticiler çalışanlara hem bilgisel, hem araçsal hem de duygusal destek sağlamaktadırlar. Ayrıca yönetici desteğinin çalışma arkadaşları desteğine göre daha kesin iş çıktıları sağlaması gerekmektedir. Bu sebeple yönetici desteğinin kişinin iş yaşamı üzerindeki etkisi daha önemli olabilmektedir.

Daha çok bireysel başarılarla odaklanılan akademik dünyada kişilerin çalışma arkadaşlarından destek görmemeleri başarı durumları üzerinde çok fazla değişime sebep olmazken yaşam doyumlarını duygusal açıdan etkileyebilir. Çünkü bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirler ve çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkilere sahip olmaları işyerindeki mutluluklarını olumsuz etkileyebilir. Fakat kişinin yöneticisinden destek görmemesi kurum içinde yalnız hissetmesi, kadro alamaması, idari işleyişle ilgili sıkıntılar yaşaması, yetki verilmemesi, görüşlerine önem verilmemesi, gerekli araçsal yardımın yapılmaması, çalışmalarının teşvik edilmemesi gibi sorunları da beraberinde getirerek bireyi hem duygusal açıdan hem de maddi açıdan olumsuz etkileyecektir.

Yönetici desteğinin yaşam doyumuyla daha yüksek bir ilişkiye sahip olduğu görülse de her iki destek türünün de öğretim elemanlarının yaşam doyumları üzerinde

etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamında hem yöneticilerinden hem de çalışma arkadaşlarından destek gören öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının da artacağı ve bu sayede kendi kariyerlerine, öğrencilerine, çalıştıkları üniversiteye, yaşadıkları şehre ve çalışmalarıyla topluma önemli katkılar sağlayarak pek çok alanda önemli etkiye yol açacakları söylenebilir.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada öğretim elemanlarının yaşam doyumları ile çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteğine ilişkin algıları incelenmiştir.

5.1.1. Öğretim elemanlarının yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları

Öğretim elemanlarının yaşam doyumu “kısmen katılıyorum”, çalışma arkadaşları desteği algıları “katılıyorum”, yönetici desteği algıları ise “kararsızım” düzeyindedir.

5.1.2. Öğretim elemanlarının demografik değişkenlere ilişkin algıları

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumlarında, çalışma arkadaşları desteği algılarında ve yönetici desteği algılarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Kadın ve erkek öğretim elemanları yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği konusunda benzer algılara sahiptirler.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre yaşam doyumu, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre yaşam doyumu algılarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. “11-15” yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının yaşam doyumu algısı “1-5” yıl ve “16-20” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip bireylerin yaşam doyumu algıları “16-20” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksek düzeydedir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre çalışma arkadaşları desteği algılarında anlamlı fark bulunmuştur. “1-5” yıl mesleki kıdeme sahip bireylerin algıları “11-15” yıl, “16-20” yıl ve “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip bireylerin algılarından daha yüksek düzeydedir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre yönetici desteği algılarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Öğretim elemanlarının kurum kıdemi değişkenine göre

Öğretim elemanlarının kurum kıdemi değişkenine göre yaşam doyumu algılarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. “11-15” yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının yaşam doyumu algısı “1-5” yıl ve “6-10” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksek düzeydedir. “16-20” yıl ve “21 yıl ve üzeri” kurum kıdeme sahip bireylerin yaşam doyumu algıları “6-10” yıl kıdeme sahip bireylerden daha yüksek düzeydedir. Buna göre kurum kıdemi arttıkça yaşam doyumu artmaktadır.

Öğretim elemanlarının kurum kıdemi değişkenine göre çalışma arkadaşları desteği algılarında anlamlı fark bulunmuştur. “1-5” yıl kurum kıdeme sahip bireylerin algıları “6-10” yıl ve “16-20” yıl kurum kıdeme sahip bireylerin algılarından daha yüksek düzeydedir.

Öğretim elemanlarının kurum kıdemi değişkenine göre yönetici desteği algılarında anlamlı fark görülmektedir. “1-5” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin algıları “6-10” yıl ve “16-20” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin algılarından daha yüksek düzeydedir. Ayrıca “11-15” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin algılarının “6-10” yıl kurum kıdemine sahip bireylerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre yaşam doyumu algılarında anlamlı fark görülmektedir. Evli öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının bekâr öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algılarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Evli ve bekâr öğretim elemanları çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği konusunda benzer algılara sahiptirler.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre yaşam doyumu algılarında anlamlı fark görülmektedir. “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip öğretim elemanlarının yaşam doyumu algıları “Okutman” unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir. Aynı şekilde “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip öğretim elemanlarının yaşam doyumu algıları “Arş. Gör.” unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir. “Yrd. Doç. Dr.”, “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip öğretim elemanlarının yaşam doyumu algıları “Öğr. Gör.” unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre çalışma arkadaşları desteği algılarında anlamlı fark görülmektedir. “Arş. Gör.” unvanına sahip öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları “Öğr. Gör. Dr.”, “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir. Ayrıca “Yrd. Doç. Dr.”

unvanına sahip öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları desteği algıları, “Doç. Dr.” ve “Prof. Dr.” unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre yönetici desteği algılarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

5.1.3. Öğretim elemanlarının yaşam doyumları, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği algıları arasındaki ilişki

Öğretim elemanlarının yaşam doyumları ile çalışma arkadaşları desteği algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetici desteği algıları ve yaşam doyumu düzeyleri arasında ise pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışma arkadaşları ve yönetici desteği artarken yaşam doyumu artmakta, çalışma arkadaşları ve yönetici desteği azalırken yaşam doyumları da azalmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırma bulguları ve literatürdeki bilgiler doğrultusunda yeni araştırmalar yapacak kişilere ve örgütlerdeki uygulamacılara yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Yaşam doyumuna yönelik öneriler:

- Üniversitelerde olumlu bir iş ortamı yaratılmalı, birim yöneticileri yaşanan sorunları adaletli bir biçimde çözümlmelidir.
- Birimler bazında kişilerin doyumunu olumlu yönde etkileyecek bir huzur ortamı sağlanmalıdır.

- Üniversitelerde öğretim elemanlarının rahat edebilecekleri, çalışmalarını kolaylıkla yürütebilecekleri ve mutlu olacakları çalışma ortamının sağlanması adına gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Çalışma arkadaşları desteğine yönelik öneriler:

- Fakültelerdeki birimler arasında iletişim kanallarını açık hale getirmelidirler. Farklı birimlerde çalışmakta olan öğretim elemanları arasındaki iletişimi güçlendirecek etkinlikler yapılmalıdır.
- Öğretim elemanları grup toplantıları yapmalı ve sorunlara beraberce çözüm ve öneri üretmelidirler.
- Öğretim elemanlarının beraber sosyal zaman geçirebilecekleri, samimiyetlerini artırabilecekleri faaliyetler düzenlenmelidir.

Yönetici desteğine yönelik öneriler:

- Öğretim elemanlarının iş yaşamlarında daha fazla doyuma ulaşmaları ve daha verimli olmaları adına birim yöneticileri, ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıdırlar.
- Yöneticiler öğretim elemanlarının yaşam doyumunu artırıcı yönde demokratik ve destekleyici bir tavır benimsemelidirler.
- Üniversitedeki üst düzey yönetim öğretim elemanlarını akademik anlamda desteklemeli, teşvikleri artırmalı, çalışmalarını gerçekleştirmek adına gerekli araç ve yardımı sağlamalıdırlar.
- Üst düzey yöneticiler öğretim elemanlarının gösterdikleri başarıları takdir etmeli ve onlara kurum için değerli olduklarını hissettirmelidirler.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Farklı örgütler içerisindeki ilişkilerin çalışanların yaşam doyumlarına olan etkisini ortaya koymak adına araştırma, farklı sosyal, ekonomik ve kültürel şartlara sahip şehirlerde ve farklı dinamikleri olan örgütlerde uygulanabilir.
- Örgüt içindeki desteğin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini daha kapsamlı açıklamak adına nitel yöntemlerin de kullanıldığı çalışmalar yapılabilir.

- Öğretim elemanlarının yaşam doyumunu farklı konularla (örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, örgüt iklimi) birlikte ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. E. (2011). *Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24(2), 95-106.
- Adler, N. E., Boyce, T., Chesney, M. A., Cohen, S., Folkman, S., Kahn, R. L., and Syme, S. L. (1994). Socioeconomic status and health: the challenge of the gradient. *American Psychologist*, 49(1), 15-24.
- Ağıl, Y.G. (2011). *Kadın ve erkek akademisyenlerin mesleki ve sivil örgütlenme yaşamlarındaki liderlik davranışlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ahn, N., Garcia, J. R., and Jimeno, J. F. (2004). The impact of unemployment on individual well-being in the EU. *European Network of Economic Policy Research Institutes, Working Paper*, 29.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. G. and Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.
- Akandere M., Acar M. ve Baştuğ M.(2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 24-30.
- Akhunlar, M. N. (2010). An investigation about the relationship between life satisfaction and loneliness of nursing students in Uşak University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 2409-2415.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.

- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Alam, S. S., Talha, M., Sivanand, C. N. and Ahsan, M. N. (2005). Job satisfaction of university woman teachers in Bangladesh. *Journal of Social sciences*, 1(2), 88-91.
- Allen, E. and Brady, R. (1997). Total quality management, organisational commitment, perceived organisational support and intraorganisational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341.
- Alparslan, A. M. (2015). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82-101.
- Amarneh, B. H., Al-Rub, R. F. A. and Al-Rub, N. F. A. (2009). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 22(6), 660-680.
- Anderson, D., Johnson, R. and Saha, L. (2002). Changes in academic work. Implications for Universities of the changing age distribution and work roles of academic staff. Report Edition. *Canberra, Dept of Education, Science and Training*.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.
- Argon, T. (2014). Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 691-729.
- Argyle, M. (1997). Is happiness a cause of health? *Psychology and Health*, 12(6), 769-781.
- Argyle, M. and Martin, L. (1991). The origins of happiness. In F. Strack, M. Argyle and N. Schwarz (Eds), *Subjective well-being* (pp. 77-104). Oxford: Pergamon.
- Arslan, R. ve Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3), 281-298.

- Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Avcı, K.ve Pala, K.(2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 81–85.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005) Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, D. (2009). *The predictors of life satisfaction of visually impaired Turkish adolescents*. Master Thesis. Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Aydiner, B.B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004, Temmuz). *Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örneği*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Babin, B. J. and Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bader, H. A. M., Hashim, I. H. M. and Zaharim, N. M. (2013). Workplace friendships among bank employees in Eastern Libya. *Digest of Middle East Studies*, 22(1), 94-116.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 7, 1-30.
- Bakioğlu, A. (1996). Öğretmenlerin kariyer evreleri: Türkiye’de resmi lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma. 2. *Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri Kitabı*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, İstanbul.

- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel yayınevi.
- Bao, X., Pan, W., Shi, M. and Ji, M. (2013). Life satisfaction and mental health in Chinese adults. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(10), 1597-1604.
- Barkhuizen, E. N., Rothmann, S. and Tytherleigh, M.Y. (2004). Burnout of academics in a South African higher education institution. *Paper presented at the 2nd South African Work Wellness Conference, Potchefstroom, South Africa*.
- Barrett, A. E. (1999). Social support and life satisfaction among the never married examining the effects of age. *Research on Aging*, 21(1), 46-72.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 89-102.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Baumeister, R. F. and Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A. and Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391-405.
- Becchetti, L. and Pelloni, A. (2013). What are we learning from the life satisfaction literature?. *International Review of Economics*, 60(2), 113-155.
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45(2), 196-205.
- Bergbom, B. and Kinnunen, U. (2014). Immigrants and host nationals at work: Associations of co-worker relations with employee well-being. *International Journal of Intercultural Relations*, 43(B), 165-176.
- Berkman, L. F., Glass, T., Brissette, I. and Seeman, T. E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science & Medicine*, 51(6), 843-857.

- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 74-97.
- Bishop, J.W. and Scott, D.K. (1997). How commitment affects team performance. *HR Magazine*, 42(2), 107-111.
- Blanchflower, D. G and Oswald, A. J. (1994). Estimating a wage curve for Britain: 1973-90, *Economic Journal, Royal Economic Society*, 104(426), 1025-1043.
- Booth, A. and Amato, P. (1991). Divorce and psychological stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 32(4), 396-407.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36(2), 129.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Bradley, R. H. and Corwyn, R. F. (2004). Life satisfaction among European American, African American, Chinese American, Mexican American, and Dominican American adolescents. *International Journal of Behavioral Development*, 28(5), 385-400.
- Brief, A.P., Butcher, A.H., George, J.M. and Link, K.E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 646-653.
- Brotheridge, C. M. (2001). A comparison of alternative models of coping: Identifying relationships among coworker support, workload, and emotional exhaustion in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 8(1), 1-14.
- Bugay, A. (2007). Loneliness and life satisfaction of Turkish university students. In *Education in a Changing Environment Conference Proceedings*, 371-376.
- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 1-13.

- Burke, M. J., Borucki, C.C. and Hurley, A.E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: a multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 717-729.
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanı ücretlerini akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim, Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Veri analizi el kitabı*. (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caner, A. (2015). Happiness and life satisfaction in Turkey in recent years. *Social Indicators Research*, 1-39.
- Casas, F., Figuer, C., González, M., Malo, S., Alsinet, C., and Subarroca, S. (2007). The well-being of 12 to 16 year old adolescents and their parents: Results from 1999 to 2003 Spanish samples. *Social Indicators Research*, 83(1), 87-115.
- Cayvarlı, P.E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Ceylan, A.K., Mat-Çelik, G. ve Emhan, A. (2015). Personel güçlendirmesi ve yönetici desteğinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 168-185.
- Cheung, F. and Lucas, R. E. (2015). When does money matter most? Examining the association between income and life satisfaction over the life course. *Psychology and Aging*, 30(1), 120.
- Chiaburu, D. S. and Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development*, 77, 141-152.
- Chodorow, N. J. (1999). *The Reproduction of mothering*. Retrieved August 8, 2015, from <https://books.google.com.tr>.

- Chou, K. L. and Chi, I. (1999). Determinants of life satisfaction in Hong Kong Chinese elderly: A longitudinal study. *Aging & Mental Health*, 3(4), 328-335.
- Chow, H. P. H. (2005). Life Satisfaction Among University Students in a Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis. *Social Indicators Research*, 70(2), 139-150.
- Clark, A. (2003). Unemployment as a social norm: psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics*, 21(2), 323-351.
- Clark, A. and Oswald, A. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.
- Como, M. (2011). Do happier people make more money? An empirical study of the effect of a person's happiness on their income. *The Park Place Economist*, 19 (1), 10-17.
- Cooper, C.L., Rote U. and Fragher B, (1989), Mental health, job satisfaction in an organization setting, *British Medical Journal*, 298, 366-370.
- Coşkuner, S. ve Şener, A. (2013) Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Çelik, M. ve Tümkaya, S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 223-238.
- Çikrikci, Ö. (2012). *Üstün yetenekli öğrencilerin biliş ötesi farkındalık düzeyleri ile öz yeterlik algılarının yaşam doyumunu yordama gücü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çivitci, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinde yaşam doyumunu: bazı kişisel ve ailesel özelliklerin rolü. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 29-52.

- Çoruh, E. (2001). *Hazır giyim sektöründe çalışanların iş doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davies, L. (1995). A closer look at gender and distress among the never married. *Women & Health*, 23(2), 13-30.
- Davis, E. E. and Fine-Davis, M. (1991). Social indicators of living conditions in Ireland with European comparisons. *Social Indicators Research*, 25(2-4), 103-365.
- Deaton, A. (2008). Income, health and well-being around the world: evidence from the gallup world poll. *Journal of Economic Perspectives*, 22(2), 53-72.
- De Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E., Mak, R., Moreau, M., De Smet, P. and De Backer, G. (2005). Perceived job stress and incidence of coronary events: 3-year follow-up of the Belgian Job Stress Project cohort. *American Journal of Epidemiology*, 161(5), 434-441.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dee, J. R. (1999). *Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculty*. Doctor of Philosophy Thesis. The University of Iowa, United States.
- Demirhan, Y., Kula, S. ve Karagöz, G. (2014). İş memnuniyeti ve yönetici desteğinin memurların performansına etkisi: Diyarbakır özel hareket polis birimi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 285-297.
- Deniz, M. E., Arslan, C., Özyeşil, Z. ve İzmirli, M. (2012). Öz-anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu: türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 428-446.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), p. 34-43.

- Diener, E. Frequently Answered Questions. 09.07.2015 tarihinde <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html#LS> adresinden alınmıştır.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169.
- Diener, E. and Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. and Diener, M. (2009). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *In culture and well-being* (pp. 71-91). Netherlands :Springer.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Kesebir, P. and Lucas, R. (2008). Benefits of accounts of well-being for societies and for psychological science. *Applied Psychology*, 57(1), 37-53.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S. and Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1253-1265.
- Diener, E. and Lucas, R. E. (1999). 11 Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener and N. Schwarz (Eds.), *Well-being: Foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). Russell Sage Foundation Publications.
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 187-194.
- Diener, E., Sapyta, J. J. and Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to wellbeing. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Diener, E. and Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Dockery, A. (2004). Happiness, life satisfaction and the role of work: evidence from two australian surveys, *Unpublished Mimeo*.

https://www.melbourneinstitute.com/downloads/hilda/Bibliography/Conference_Papers/Dockery_Happiness,_life_satisfaction_and_the_role_of_work.pdf

adresinden alınmıştır.

- Doğan, A., Deniz, M. E., Odabas, H., Özyeşil, Z., ve Özgirgin, N. (2012). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 58, 16-21.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2012). Akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş. *Ege Academic Review*, 12(3), 383-389.
- Doğan, B. ve Moralı, S. (2014). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-27.
- Dolan, P., Peasgood, T. and White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94-122.
- Donovan, N., Halpern, D. and Sargeant, R. (2002). *Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government*. Cabinet Office, Strategy Unit.
- Dorahy, M.J., Schumaker, J.F., Simpson, P.L. and Deshpande, C.G. (1996). Depressive symptoms and life satisfaction in Indian and Australian university students. *Journal of Personality and Clinical Studies*, 12, 1-10.
- Doyle, D. and Forehand, M. J. (1984). Life satisfaction and old age a reexamination. *Research on Aging*, 6(3), 432-448.
- Dumludağ, D. (2013). Life satisfaction and income comparison effects in Turkey. *Social indicators research*, 114(3), 1199-1210.
- Ecob, R. and Smith, G. D. (1999). Income and health: What is the nature of the relationship? *Social Science & Medicine*, 48(5), 693-705.
- Eder, P. and Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Aemeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- El-Bassel, N., Guterma, N., Bargal, D. and Su, K. H. (1998). Main and Buffering Effects of Emotional Support on Job—and Health-Related Strains: A National Survey of Israeli Social Workers. *Employee Assistance Quarterly*, 13(3), 1-18.
- Ellison, C. G. (1991). Religious involvement and subjective well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 32(1), 80-99.
- Ellison, C. G., Gay, D. A. and Glass, T. A. (1989). Does religious commitment contribute to individual life satisfaction? *Social Forces*, 68(1), 100-123.
- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Ensher, E. A., Thomas, C. and Murphy, S. E. (2001). Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: A social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15(3), 419-438.
- Erdoğan, İ . (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Eren, A. T. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmenini yetiştiren yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Eurobarometer Qualitative Studies (2011). *Well-Being*. Aggregate Report of TNS Qual+ 05.08.2015 tarihinde

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/quali/wellbeing_final_en.pdf
adresinden alınmıştır.

- Eyupoglu, S. Z. and Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 686-691.
- Fahey, T. and Smyth, E. (2004). Do subjective indicators measure welfare? Evidence from 33 European societies. *European Societies*, 6(1), 5-27.
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M. and Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 138.
- Fenlason, K. J. and Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157-175.
- Ferrer-i-Carbonell, A. and Gowdy, J. M. (2007). Environmental degradation and happiness. *Ecological Economics*, 60(3), 509-516.
- Ferres, N., Connell, J. and Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793-808.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99(4), 689-723.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138.
- Fogle, L. M., Huebner, E. S. and Laughlin, J. E. (2002). The relationship between temperament and life satisfaction in early adolescence: cognitive and behavioral mediation models. *Journal of Happiness Studies*, 3(4), 373-392.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economic Journal*, 110(466), 918-938.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. (2002). The economics of happiness. *World Economics*, 3(1), 1-17.

- Frish, M. B. (2005). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. Retrieved on May, 30, 2015 from <https://books.google.com.tr>.
- Fugl-Meyer, A. R., Melin, R. and Fugl-Meyer, K. S. (2002). Life satisfaction in 18 to 64 year old swedes: in relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medical*, 34(5), 239-246.
- Gable, S. L. and Haidth, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V. Jayaratne, S., Chess, W. A. and Singh, A. (1993). Effects of undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisory relationships and psychological well-being. *Social Work*, 38(2), 158-164.
- Geis, J.A. and Klein. H.A. (1990). The relationship life satisfaction to life change among the elderly. *Journal of Genetic Psychology*, 151(2), 269-271.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L. and Vaccaro, D. (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33(1), 33-51.
- Gilman, R. and Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 293-301.
- Giray, M. D. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Giray, M. D. (2013). İş yeri desteği: örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 15(3). 65-81.
- Glenn, N.D. (1991). The recent trend in marital success in the United States. *Journal of Marriage and The Family*, 53(2), 261-270.
- Goldbeck, L., Schmitz, T.G., Besier, T., Herschbach, P. and Henrich, G. (2007). Life satisfaction decreases during adolescence. *Quality of Life Research*, 16(6), 969-979.

- Gorsuch, R. L. and Smith, C. S. (1983). Attributions of responsibility to God: An interaction of religious beliefs and outcomes. *Journal For The Scientific Study of Religion*, 22(4), 340-352.
- Gove, W. R., Hughes, M. and Style, C. B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual? *Journal of Health and Social Behavior*, 24(2), 122-131.
- Graham, C. (2009). Happiness around the World: The paradox of happy peasants and miserable millionaires. Retrieved July 26, 2015, from https://books.google.com.tr/books?id=4m_Scbmf7UC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false.
- Grimes, P.W. and Registrar, C.A. (1997). Career publications and academic job rank. *Journal of Economic Education*, 28 (1), 82-93.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gün, Z. ve Bayraktar, F. (2008). The Role of Migration on the adjustment of adolescents in Turkey. *Turkish Journal of Psychiatry*, 19(2), 1-10.
- Hadaway, C. K. and Roof, W. C. (1978). Religious commitment and the quality of life in American society. *Review of Religious Research*, 19(3), 295-307.
- Haller, M. and Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75(2), 169-216.
- Hampton, N. Z. and Marshall, A. (2000). Culture, gender, self-efficacy and life satisfaction: A comparison between Americans and Chinese people with spinal cord injuries. *Journal of Rehabilitation*, 66 (3), 21-29.
- Harker, L. and Keltner, D. (2001). Expressions of positive emotions in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 112-124.
- Hayes, D. (2004). Intellectuals and education: the role of the university. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 6 (4), 123-138.
- Hayo, B. and Seifert, W. (2003). Subjective economic well-being in Eastern Europe. *Journal of Economic Psychology*, 24(3), 329-348.

- Helliwell, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20(2), 331–360.
- Helliwell, J. F. (2006). Well-being, social capital and public policy: What's new? *Economic Journal*, 116(510), C34–C45.
- Hintikka, J. (2001). Religious attendance and life satisfaction in the Finnish general population. *Journal of Psychology and Theology*, 29(2), 158.
- Holden, E. W. and Black, M. M. (1996). Psychologists in medical schools—professional issues for the future: How are rank and tenure associated with productivity and satisfaction?. *Professional Psychology: Research and Practice*, 27(4), 407-414.
- Hong, S. M. and Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *The Journal of Psychology*, 128(5), 547-558.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. and Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Hurdle, D. E. (2001). Social support: A critical factor in women's health and health promotion. *Health and Social Work*, 26(2), 72-79.
- Idler, E. L. (1987). Religious involvement and the health of the elderly: Some hypotheses and an initial test. *Social Forces*, 66(1), 226-238.
- Iverson, R.D. and Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(1). 219-238.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.

- Jiang, J. J. and Klein, G. (1999). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal Of Management Information Systems*, 16(3). 219-240.
- Judge, T.A. and Locke, E.A. (1993). Effect of dysfunctional thought process on subjective well-being and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Kahneman, D., Diener, E. and Schwarz, N. (Eds.). (1999). Well-being: Foundations of hedonic psychology. Russell Sage Foundation. Retrieved on July 07, 2015 from <https://books.google.com.tr>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5.Baskı). Ankara: Asil Yayın ve Dağıtım.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: iş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14, 103-120.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-476.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasek, R. A., Triantis, K. P. and Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), 181-200.
- Kaya, A. G. (2006). İzmir’de Yaşam Kalitesi ve Yoksulluk. İzmir İktisat Kongresi Araştırma Merkezi Öğrenci Çalışma Raporları Serisi. İzmir.
- Katja, R., Paivi, A. K., Marja-Terttu, T. and Pekka, L. (2002). Relationships among adolescent’ subjective wellbeing, health behavior and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72 (6), 243-250.
- Kemaloğlu, E. (2001). *İş tatmini: Yıldız Teknik Üniversitesi Temel İngilizce Bölümü İngilizce öğretim görevlilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kerr, C. (1994). Knowledge Ethics and The New Academic Culture. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 26 (1), 9-15.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897.
- Kıvılcım, P. (2014). Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kim, H. J., Hong, S. and Kim, M. (2014). Living arrangement, social connectedness, and life satisfaction among Korean older adults with physical disabilities: the results from the national survey on persons with disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 27(3), 307-321.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C. and Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies*, 6(3), 261-300.
- Konrad, A. M., Ritchie Jr, J. E., Lieb, P. and Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593.
- Kottke, J. L. and Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kram, K. ve Isabella, L. (1985). Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28 (1), 110-132.
- Kurdek, L. A. (1991). The relations between reported well-being and divorce history, availability of a proximate adult, and gender. *Journal of Marriage and Family Relations*, 53(1), 71-78.
- Kurt, E. (2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: turizm işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 28, 101-112.
- Küskü, F. (2003). Employee satisfaction in higher education: the case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International*, 8(7), 347-356.
- Lelkes, O. (2006). Knowing what is good for you: Empirical analysis of personal preferences and the “objective good”. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 285-307.
- Leung, J. P. and Leung, K. (1992). Life satisfaction, self-concept, and relationship with parents in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 21(6), 653-665.
- Liden, R. C. and Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 1, 43-72.
- Liebler, C. A. and Sandefur, G. D. (2002). Gender differences in the exchange of social support with friends, neighbors, and co-workers at midlife. *Social Science Research*, 31(3), 364-391.
- Lundberg, U. and Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142-151.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. and Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others: the role of cognitive and motivational processes in wellbeing. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. and Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Maertz, C. P. and Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30(5), 667-683.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. and Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.

- Maertz, C. P., Stevens, M. J. and Campion, M. A. (2003). A turnover model for the Mexican maquiladoras. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 111-135.
- Maher, J. P., Doerksen, S. E., Elavsky, S. and Conroy, D. E. (2014). Daily satisfaction with life is regulated by both physical activity and sedentary behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 36(2), 166-178.
- Mahon, N. E., Yarcheski, A. and Yarcheski, T. J. (2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2), 175-190.
- Marks, G. N. and Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980–1995. *Social Indicators Research*, 46, 301–323.
- Marmot, M. (2002). The influence of income on health: views of an epidemiologist. *Health affairs*, 21(2), 31-46.
- Martikainen, L. (2009). The many faces of life satisfaction among Finnish young adults'. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 721-737.
- Martin, K., Huebner, E. S. and Valois, R. F. (2008). Does life satisfaction predict victimization experiences in adolescence? *Psychology in the Schools*, 45(8), 705-714.
- Martin-Combs, C. P. and Bayne-Smith, M. (2000). Quality of life satisfaction among black women 75 years and older. *Journal of Gerontological Social Work*, 33(1), 63-80.
- Martínez-Corts, I., Boz, M., Medina, F. J., Benítez, M. and Munduate, L. (2011). Coping with interpersonal conflict at work in small Business: The Moderating Role of Supervisor and Co-Worker Support Afrontamiento del Conflicto Interpersonal en el Trabajo en Pequeñas Empresas: El Papel Moderador del Apoyo del Supervisor y del Compañero. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 117-129.
- Mastekaasa, A. (1994). Marital status, distress, and well-being: An international comparison. *Journal of Comparative Family Studies*, 25(2), 183– 205.
- McBride, M. (2001). Relative-income effects on subjective well-being in the cross-section. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 45(3), 251-278.
- McDowell, I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 69-79.

- Meehan, M.P., Durlak, J.A. and Braynt, F.B. (1993). The relationship of social support to perceived control and subjective mental health in adolescents. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 49-55.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S. and Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18 to 64 year old swedes: in relation to education, employment situation, health and physical activity. *Journal of Rehabilitation Medical*, 35, 84-90.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y. and Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213-218.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M. and Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.
- Mitchell, M. S. and Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159.
- Moberg, D. O. (1972). Religion and the aging family. *Family Coordinator*, 21(1), 47-60.
- Moore, D. and Schultz, N. R. (1987). Loneliness among the elderly: The role of perceived responsibility and control. *Journal of Social Behavior & Personality*, 2(2), 215-224.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726-735.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321.
- Mroczek, D.K. and Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (1), 189-202.

- Muhammad, A. H. and Hamdy, H. I. (2005). Burnout, supervisory support, and work outcomes: a study from an Arabic cultural perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 15(3/4), 230-243.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Myers, D. G. and Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. and Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Ng, T. W. H. and Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group Organization Management*, 33, 243-268.
- Nyborg, P. (2003). Higher education as a public good and a public responsibility. *Higher Education in Europe*, 28(3), 355-359.
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E. and Suh, E. M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 980-990.
- Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J. and Witter, R. A. (1984). The Social Activity/Subjective Well-Being Relation A Quantitative Synthesis. *Research on Aging*, 6(1), 45-65.
- Omodei, M. M. and Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 762.
- Oshagbami, T. (1997). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.
- Örkün, Ü.(2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özben, S. (2013). Social skills, life satisfaction, and loneliness in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 41(2), 203-213.

- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 93-112.
- Özdemir-Demirel, G. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özen, R. ve Sezgin-Nartgün, Ş. (2011). Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim ihtiyaçları. *III. International Congress of Educational Research: Life-long Learning and Informal Education* 1395–1414. Girne-TRNC.
- Öztürk,Z.G.(2014). *Sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Panatik, S. B., Rajab, A., Shaari, R., Shah, I. M., Rahman, H. A. and Badri, S. Z. (2012). Impact of work-related stress on well-being among academicians in Malaysian Research University. In *International Conference on Education and Management Innovation*, 30, 37-41.
- Park, N. (2004). The role of subjective well-being in positive youth development. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 25-39.
- Pavot, W. and Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164.
- Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R. and Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149-161.

- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G. Ç. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: mba öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 24(75), 83-104.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1984). *Loneliness research: A survey of empirical findings. Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness*, 13-46. U.S: Government Printing Office DDH Publication.
- Peeters, M. C., Buunk, B. P. and Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 25(4), 391-401.
- Pittau, M. G., Zelli, R. and Gelman, A. (2010). Economic disparities and life satisfaction in European regions. *Social Indicators Research*, 96(2), 339-361.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Sakarya ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Pollner, M. (1989). Diving relations, social relations, and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(1), 92-104.
- Poyrazlı, Ş., Yeşilyaprak, B. and Millioğulları, A. (2012). Predictors of life satisfaction among guidance counselors and administrators employed by the ministry of education in Turkey. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal Of Educational Research*, 12(48), 175-192.
- Rain, J. S., Lane, I. M. and Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3), 287-307.
- Rask, K., Åstedt-Kurki, P. and Laippala, P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *Journal of Advanced Nursing*, 38(3), 254-263.
- Rehdanz, K. and Maddison, D. (2005). Climate and happiness. *Ecological Economics*, 52(1), 111-125.
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L. and Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: the role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713.

- Rhoades, L and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4),698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- Rubinstein, R. L. (1987). Never married elderly as a social type: Re-evaluating some images. *The Gerontologist*, 27(1), 108-113.
- Ruehlman, L. S. and Wolchik, S. A. (1988). Personal goals and interpersonal support and hindrance as factors in psychological distress and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 293–301.
- San, C. (1993). Bir toplumsal kurum olan üniversite’de özerklik ve bilim özgürlüğü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 48(1-4), 149-154.
- Savi-Çakar, F., Tagay, Ö. and Karataş, Z. (2015). Adolescents' life satisfaction: risky behaviors and hopelessness. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*. 6(1), 55-62.
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L. and Jennings, K. R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 35-58.
- Scott, S. and Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behaviour: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37,580-607.
- Seghieri, C., Desantis, G. and Tanturri, M.L. (2006). The Richer, the Happier? An Empirical Investigation in Selected European Countries. *Social Indicators Research*, 79(3), 455-476.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In *Handbook of positive psychology*, C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), s. 3-13. New York: Oxford University Press.
- Seligson, J. L., Huebner, E.S. and Valois, R. F. (2003). Preliminary Validation of the Brief Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale (BMSLSS). *Social Indicators Research*, 61(2), 121-145.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3), 531-562.
- Serinkan, C. ve Bardakcı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 152-163.
- Shapiro, A. and Keyes, C.L. (2008). Marital status and social well-being: are the married always better off? *Social Indicators Research*, 88(2), 529-546.
- Shin, D. C. and Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D. and Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158.
- Sias, P. M. (2008). *Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Retrieved June 10, 2015, from <http://www.book.google.com>.
- Simpson. P.L., Schumaker. J.F., Dorahy, M.J. and Shrestha. S.N. (1996). Depression and life satisfaction in Nepal and Australia. *Journal of Social Psychology*, 136(6), 783-790.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D. and Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Sloane, P. J. and Ward, E. W. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters*, 8, 787-791.
- Snow, E. L. (2013). *The impact of attachment on friendship satisfaction and correlates of well-being of older adult females*. Unpublished Master's Thesis. California State University Long Beach, United States.

- Song, S. H. (2005). *Workplace friendship and its impact on employees' positive work attitudes-A comparative study of Seoul City and New Jersey state government public officials*. Unpublished PhD's Thesis. The State University of New Jersey, United States.
- Spilka, B. and Schmidt, G. (1983). General attribution theory for the psychology of religion: The influence of event-character on attributions to God. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 22(4), 326-339.
- Stansfeld, S. A., Clark, C., Caldwell, T., Rodgers, B. and Power, C. (2008). Psychosocial work characteristics and anxiety and depressive disorders in midlife: the effects of prior psychological distress. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(9), 634-642.
- Staw, B. M., Sutton, R. I. and Pelled, L. H. (1995). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71.
- Stull, D. E. and Scarisbrick-Hauser, A. (1989). Never-married elderly a reassessment with implications for long-term care policy. *Research on Aging*, 11(1), 124-139.
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54(1), 89-109.
- Stutzer, A. and Frey, B. S. (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married? *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 326-347.
- Suldo, S. M. and Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous?. *Social Indicators Research*, 78(2), 179-203.
- Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V.(2012). *Biyoistatistik*. Ankara: Hatiboğlu.
- Şahin, N.H. ve Batıgün A.D.(1997). Bir özel hastanede iş doyumunu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71.
- Şimşek, E.(2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TDK. (2015) Doyum sözcüğü anlamı. 20 Temmuz 2015 tarihinde <http://tdk.gov.tr/> sitesinden alınmıştır.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

- Terzi Ş. (2005). *Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, Y. ve Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *Nwsa: Physical Sciences*, 3(1), 52-58.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169.
- Topçu, B., Saraçlı, S., Dursun, P. ve Gazeloğlu, C. (2012). Akademisyenlerin yaşam kaliteleri üzerine bir çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 15-19.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık ve psikolojik ihtiyaç doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Turgut, H. ve Mert, İ. S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- Turner, R. J. and Marino, F. (1994). Social support and social structure: A descriptive epidemiology. *Journal of Health and Social Behavior*, 5 (3), 193-212.
- Turunç, Ö. and Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tuzgöl-Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 132-143.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Tümkaya, S. (2006). İş ortamı ve mizah yoluyla başa çıkmanın öğretim elemanlarındaki tükenmişlikle ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (3), 889-921.
- Tümkaya, S., Aybek, B. and Çelik, M. (2008). An investigation of students' life satisfaction and loneliness level in a sample of Turkish students. *International Journal of Human Sciences*, 5(1), 1-14.

- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., elik, M. ve Aybek, B. (2008). Duygusal zeka mizah tarzı ve yaşam doyumu: Üniversite ğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 1-18.
- Uluslan, ř. (2005). İş ve aile yaşamının dengelenmesi akademisyen kadınlar üzerine bir araştırma. (Haz: Gnen, E., Hablemitoğlu, ř. ve zmete, E.). *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 20(1), 221-223.
- Umberson, D., Chen, M. D., House, J. S., Hopkins, K. and Slaten, E. (1996). The effect of social relationships on psychological well-being: Are men and women really so different? *American Sociological Review*, 61(5), 837-857.
- nal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tkenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Van Hoorn, A. (2008). A short introduction to subjective well-being: Its measurement, correlates and policy uses. In Statistics, knowledge and policy 2007: Measuring and fostering the progress of societies (pp. 215-229). Paris: OECD Publishing.
- Van Praag, B. M., Frijters, P. and Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29-49.
- Vara ř. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Vera, M., Martınez, I. M., Lorente, L. and Chambel, M. J. (2015). The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*, 1-14.
- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots. In F. Strack, M. Argyle, and N. Schwarz (Eds.), *Subjective Well-Being: an interdisciplinary approach* (pp 7-26). Great Britain: Pergamon Press.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Retrieved July 26, 2015, from <https://books.google.com.tr/books?id=cRIACQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1-46.

- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life, ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1–39.
- Virta, E., Sam, D. L. and Westin, C. (2004). Adolescents with Turkish background in Norway and Sweden: A comparative study of their psychological adaptation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45(1), 15-25.
- Vurgun, N., Dorak, F. ve Kazak Çetinkalp, Z. (2006). Devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*. (ss.645-648). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Wallace, J. E. (2014). Gender and supportive co-worker relations in the medical profession. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 1-17.
- Ward, R. A. (1979). The never-married in later life. *Journal of Gerontology*, 34(6), 861-869.
- Weingarten, H. and Bryant, F. B. (1987). Marital status and the meaning of subjective well-being: A structural analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 49(4) 883-892.
- Wellman, B. and Wortley, S. (1990) Different strokes from different folks: community ties and social support. *American Journal of Sociology*, 96(3), 558–588.
- Worell, J. (2002). *Encyclopedia of women and gender: sex similarities and differences and the impact of society on gender*. San Diego: Academic Press.
- Yavuzbilge-Bedir, S. (2014). *Migren hastalarında yaşam doyumunun stres ve başatmanın bilişsel kuramı çerçevesinde incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelgeçen-Tigrel, E. ve Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2), 91-99.
- Yıldırım, Y. ve Taşmektepligil, M.Y. (2011). Beden eğitimi ve spor yüksek okullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 131-140.

- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(3), 451-470.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yılmaz, E. and Şahin, M. (2009), A study into life satisfaction levels of the teachers working at primary education in terms of some variables. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1404-1414.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yoleri, S. ve Bostancı, M. Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: a sample application on the Hitit University. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), 589-600.
- Yoon, J. and Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, J. and Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 295-316.
- Yoshimura, K. E.(2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences*. Master Thesis. North Carolina State University, ABD.
- Zapf, W. (1987). Introduction. *Social Indicators Research*, 19(1), 5-171.
- Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Zhang, A. Y. and Lucy, C. Y. (1998). Life satisfaction among Chinese elderly in Beijing. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 13(2), 109-125.
- Zhou, J. and George, J.M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 683-96.
- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. (1981). 20.06.2015 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1l%C4%B1%2>

0Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895 adresinden alınmıştır.

EKLER

EK-1. Soru Formu

Sayın katılımcı,

Bu araştırmanın amacı sizin yaşam doyumu ve çalışma ortamındaki desteğe yönelik duygularınızı ve algılarınızı incelemektir. Araştırma yaklaşık 5 dakika sürecektir. Bu konuda vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arş. Gör. Elif Yazıcı

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri ABD - Eğitim Yönetimi ve Denetimi

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:

☐Erkek ☐Kadın

Yaşınız:

☐20-30 ☐31-40 ☐41-50 ☐51-60 ☐61 +

Kıdeminiz:

☐1-5 yıl ☐6-10 yıl ☐11-15 yıl ☐16-20 yıl ☐21 +

Bu kurumdaki kıdeminiz:

☐1-5 yıl ☐6-10 yıl ☐11-15 yıl ☐16-20 yıl ☐21 +

Unvanınız:

☐Okutman ☐Arş. Gör ☐Arş. Gör. Dr. ☐Öğr. Gör ☐Öğr. Gör. Dr.

☐Yrd. Doç. Dr. ☐Doç. Dr. ☐Prof. Dr.

Medeni Haliniz:

☐Evli ☐Bekar

Fakülteniz:

II. BÖLÜM

Lütfen maddelere katılma derecenize karşılık gelen kutucuklara “X” koyunuz.

1:Kesinlikle katılmıyorum; 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen katılmıyorum 4:Kararsızım; 5: Kısmen katılıyorum; 6: Katılıyorum 7:Kesinlikle katılıyorum

No		1	2	3	4	5	6	7
1.	Yaşamımdan memnunum.							
2.	Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
3.	Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.							
4.	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							
5.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.							

*Lütfen aşağıdaki ölçeği **bölümünüzdeki çalışma arkadaşlarınızı** düşünerek doldurunuz.

1- kesinlikle katılmıyorum 2- katılmıyorum 3- kararsızım 4- katılıyorum 5- kesinlikle katılıyorum

No		1	2	3	4	5
1	Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.					
2	Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.					
3	Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler.					
4	Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.					
5	Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar					
6	Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.					
7	Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.					
8	Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim kişilerdir.					
9	Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.					

*Lütfen aşağıdaki ölçeği **bir üstünüzdeki** yöneticinizi düşünerek doldurunuz.

1- kesinlikle katılmıyorum 2- katılmıyorum 3- kararsızım 4- katılıyorum 5-kesinlikle katılıyorum

No		1	2	3	4	5
1	Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.					
2	Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.					
3	Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.					
4	Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.					
5	Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim biridir.					
6	Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.					
7	Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.					
8	Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.					
9	Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.					
10	Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.					
11	Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.					

EK-2. Ölçek İzinleri İle İlgili E-Posta Yazışmaları

29.07.2015

Gmail - Ölçek kullanım izni



elif y. <elifyazici0@gmail.com>

Ölçek kullanım izni

Deniz Giray <deniz.giray@izmir.edu.tr>
To: "elif y." <elifyazici0@gmail.com>

Tue, Feb 10, 2015 at 10:51 AM

Elif Hanım Merhaba,

Benim iş yeri desteği adı altında topladığım istediğiniz ölçeği kullanabilirsiniz. Yardım edebileceğim başka bir konu olursa da yardımcı olmaya çalışırım. İyi çalışmalar.

M. Deniz GİRAY
İzmir Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

Kimden: elif y. [elifyazici0@gmail.com]
Gönderildi: 10 Şubat 2015 Salı 10:39
Kime: Deniz Giray
Konu: Re: Ölçek kullanım izni

Sayın hocam,

Kasımda size bir mail yollamıştım. "Algılanan örgütsel destek ölçeği" ile "Çalışma arkadaşları desteği ölçeğinin" iznini istemiştiniz sizden. Öncelikle kullanmama izin verdiğiniz için çok teşekkürler. Fakat çalışmada bir değişiklik oldu "Algılanan örgütsel destek ölçeği" yerine "Yönetici desteği ölçeği"ni kullanabilir miyim izninizle?

İyi çalışmalar dilerim.

2014-11-14 15:48 GMT+02:00 Deniz Giray <deniz.giray@izmir.edu.tr<mailto:deniz.giray@izmir.edu.tr>>:
Elif Hanım Merhaba,

Aşağıda yolladığım bağlantıdan ölçeklerin yayınlandığı makaleye ve dolayısıyla ölçek maddelerine ve özelliklerine ulaşabilirsiniz. İyi çalışmalar...

<http://www.turkpsikolojiyazilari.com/PDF/TPY/30/01.pdf>

M. Deniz GİRAY
İzmir Üniversitesi
Psikoloji Bölümü



elif y. <elifyazici0@gmail.com>

Genel Yaşam Doyumu Ölçeği

elif y. <elifyazici0@gmail.com>
To: ekocarslan@yahoo.com

Fri, Oct 24, 2014 at 11:43 AM

Sayın Koçarslan,

Doktora çalışmanızda kullanmış olduğunuz ve tarafınızca Türkçe'ye çevrilen "Genel Yaşam Doyumu" ölçeğini izninizle yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak adına incelemek istiyorum. Ölçeği bu adrese yollayabilerseniz çok sevinirim.

iyi çalışmalar dilerim.

—
Arş. Gör. Elif YAZICI
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü - Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

Genel Yaşam Doyumu Ölçeği

e kocarslan <ekocarslan@yahoo.com>
Reply-To: e kocarslan <ekocarslan@yahoo.com>
To: "elif y." <elifyazici0@gmail.com>

Sun, Oct 26, 2014 at 7:35 PM

Merhaba,

Doktora tezimde iki ölçek kullandım.

Genel yaşam doyumu ölçeği (Diener et al, 1985) (5soru) bu ölçeği de Türkçeye yeniden çevirdim.

Yaşam alanlarındaki doyum ölçeği (PWI) Cummins liderliğinde International Well-Being Group tarafından geliştirilmiş. ben de bu gruptayım. (8 soru)

İkisini ve ayrıca manuscriptini yolluyorum. Aşağıdaki adrestende ayrıntılı bilgiye ulaşabilirsiniz.

Tezimde ölçeğin geçerlik güvenirlik sonuçları da var. Eylem Şimşek doktora tezi diye aratırsanız ulaşırsınız google'da. Kolaylıklar

Dr.Eylem ŞİMŞEK

[International Wellbeing Group - Index Translations - Australian Centre on Quality of Life](#)

International Wellbeing Group - Index Translations -
Australian Centre on Quality of Life

Home Core team and members Members Instruments Survey reports with raw data Multiple cross sectional Australian Unity Wellbeing Index (2001 to 2013) Macau Quality of Life Reports (2007 to 2012)

View on www.aqol.com.au

Preview by Yahoo

EK-3. Bağımsız Değişkenlere Ait Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Tablo 1. Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Cinsiyet	Statistic	df	Sig.
Yaşam	Erkek	.082	189	.004
Doyumu	Kadın	.160	128	.000
Çalışma	Erkek	.099	189	.000
Arkadaşları Desteği	Kadın	.163	128	.000
Yönetici	Erkek	.124	189	.000
Desteği	Kadın	.090	128	.012

Tablo 2. Yaş değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Yaş	Statistic	df	Sig.
Yaşam	20-30	.117	68	.022
	30-40	.101	119	.004
	40-50	.161	93	.000
	50-60	.148	33	.063
	65 +	.198	4	.
Çalışma	20-30	.110	68	.039
	30-40	.112	119	.001
	40-50	.147	93	.000
	50-60	.160	33	.032
	65 +	.288	4	.
Arkadaşları	20-30	.078	68	.200*
	30-40	.096	119	.009
	40-50	.143	93	.000
	50-60	.102	33	.200*
	65 +	.271	4	.
Desteği	20-30	.078	68	.200*
	30-40	.096	119	.009
	40-50	.143	93	.000
	50-60	.102	33	.200*
	65 +	.271	4	.

Tablo 3. Mesleki kıdem değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Mesleki Kıdem	Statistic	df	Sig.
Yaşam Doyumu	1-5	.084	75	.200*
	5-10	.147	41	.026
	10-15	.132	70	.004
	15-20	.092	50	.200*
	20 +	.167	81	.000
Çalışma Arkadaşları Desteği	1-5	.093	75	.179
	5-10	.188	41	.001
	10-15	.146	70	.001
	15-20	.141	50	.015
	20 +	.121	81	.005
Yönetici Desteği	1-5	.092	75	.185
	5-10	.118	41	.160
	10-15	.146	70	.001
	15-20	.153	50	.005
	20 +	.100	81	.045

Tablo 4. Kurum kıdemi değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Kurum Kıdemi	Statistic	df	Sig.
Yaşam Doyumu	1-5	.095	139	.003
	5-10	.101	55	.200*
	10-15	.158	58	.001
	15-20	.146	41	.028
	20 +	.166	24	.084
Çalışma Arkadaşları Desteği	1-5	.129	139	.000
	5-10	.177	55	.000
	10-15	.117	58	.048
	15-20	.136	41	.053
	20 +	.111	24	.200*
Yönetici Desteği	1-5	.114	139	.000
	5-10	.144	55	.006
	10-15	.147	58	.003
	15-20	.075	41	.200*
	20 +	.131	24	.200*

Tablo 5. Medeni durum değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Medeni Durum	Statistic	df	Sig.
Yaşam Doyumu	Evli	.122	218	.000
	Bekar	.083	99	.091
Çalışma Arkadaşları Desteği	Evli	.132	218	.000
	Bekar	.115	99	.003
Yönetici Desteği	Evli	.097	218	.000
	Bekar	.087	99	.065

Tablo 6. Unvan değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Unvan	Statistic	df	Sig.
Yaşam Doyumu	okutman	.228	23	.003
	arş. gör.	.101	71	.070
	arş. gör. dr.	.227	5	.200*
	öğr. gör.	.096	27	.200*
	öğr. gör. dr.	.260	2	.
	yard. doç.	.123	113	.000
	doç. dr.	.147	55	.004
	prof. dr.	.160	21	.172
Çalışma Arkadaşları Desteği	okutman	.122	23	.200*
	arş. gör.	.132	71	.004
	arş. gör. dr.	.266	5	.200*
	öğr. gör.	.105	27	.200*
	öğr. gör. dr.	.260	2	.
	yard. doç.	.143	113	.000
	doç. dr.	.140	55	.009
	prof. dr.	.215	21	.012
Yönetici Desteği	okutman	.097	23	.200*
	arş. gör.	.073	71	.200*
	arş. gör. dr.	.299	5	.165
	öğr. gör.	.105	27	.200*
	öğr. gör. dr.	.260	2	.
	yard. doç.	.138	113	.000
	doç. dr.	.149	55	.004
	prof. dr.	.139	21	.200*

EK-4. Etik Kurul Raporu



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

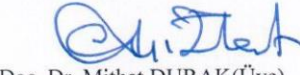
Arş Gör Elif YAZICI
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Sayın Arş Gör Elif YAZICI

“Üniversitelerde Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Genel Yaşam Doyumuna Etkisi” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/23) Kurulumuzun 25.02.2015 tarihli ve 2015/23 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)


Doç. Dr. Altay EREN (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Av. Zuhale DEMİRCİ (Üye)



EK-5. Araştırma İzni



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Kucumci
Giden

Sayı : 76600635-200 / 172 - 174
Konu : Araştırma İzni

20 Şubat 2015

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 16/02/2015 tarihli ve 26073066-605-152 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Arş.Gör.Elif YAZICI'nın "Üniversitelerde Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Genel Yaşam Doyumuna Etkisi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için biriminiz öğretim elemanlarına ekte sunulan ölçekleri uygulamak istediği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

[Signature]
Prof. Dr. Hayri COŞKUN
Rektör

EKLER:

1- Yazı (4 sayfa)

DAĞITIM:

Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
İletişim Fakültesi Dekanlığına
Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığına
Ziraat ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğüne
Bolu Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğüne
Bolu Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Müdürlüğüne
Kemal Demir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu Müdürlüğüne
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğüne
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İzzet Baysal Kampusu 14280 Gölköy-BOLU
Telefon: 0(374) 254 10 00 Faks: 0(374) 253 46 34
e-Posta: personel@ibu.edu.tr İnternet Adresi: www.ibu.edu.tr

Bilgi İçin: Burcu ALTINTAŞ
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: 0(374) 254 10 00-1180

ÖZGEÇMİŞ

1990 Eskişehir doğumludur. İlk ve orta öğrenimini Bozüyük'te tamamladı. 2008-2012 yılları arasında Balıkesir Üniversitesi İngiliz Dili Eğitimi bölümünde üniversite eğitimini tamamladı. Üniversiteden mezun olduktan sonra yarım dönem özel bir eğitim kurumunda çalıştı. 2013 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde araştırma görevlisi olarak göreve başladı. Hala bu kurumda çalışmaktadır.

İletişim Adresi

e-mail: elifyazici@ibu.edu.tr