

Akademisyenlerin Psikolojik İhtiyaçları ve İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kayseri Örneği

*

Adem Şat* - Hüseyin Doğan** - Osman Amil***

Öz

Bu araştırmanın amacı Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin Psikolojik İhtiyaçlar ve İş Doyumu düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kurum türü açısından incelenmesidir. Betimsel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada çalışma grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kayseri il merkezinde bulunan Vakıf ve Devlet Üniversitesinde çalışan (155 kadın, 175) i erkek olmak üzere toplam 330 kişi oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, "Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde t testi ve F testi analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları akademisyenlerde psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya çıkarmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İhtiyaçlar, İş Doyumu, Üniversite, Akademisyen

* Öğr. Gör., Canik Başarı Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Samsun

E-Posta: pdrmerkezi@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Melikşah Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Kayseri

E-Posta: hdogan@meliksah.edu.tr

*** Öğr. Gör., Melikşah Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Kayseri

E-Posta: oamil@meliksah.edu.tr

Investigation of Psychological Needs And Job Satisfaction of Academicians Are Working In Universities In Terms of Some Variables: Kayseri Sample

*

Abstract

The purpose of this research the investigation of psychological needs and job satisfaction of academicians are working in universities in terms of gender, marital status, seniority and type of working institution. Descriptive survey model is used for this study. this research includes 330 participants (175 female and 155 male) who are working public and private universities in kayseri during 2013-2014 education period. To collect the research data the personal information form, the psychological needs scale and job satisfaction scale are implemented. Independent sample t test and F test are used for analysis the research data. The results depict that the level of psychological needs and job satisfaction of academicians differentiate significantly in terms of different variables. Suggestions are made basing on the results of the research.

Key words: *Psychological needs job satisfaction, academicians,*

Giriş

İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağı insanları bilime ve öğrenmeye sevk etmektedir. Bu durum hem doğru bilgiye hem de nitelikli insana ihtiyacı artırmaktadır. Bu ihtiyaçları tespit etmek hızla değişen ve gelişen, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, bilgi üretmek, toplumun bu sıra dışı değişime uyum sağlamasına yardımcı olmak üniversitelerin asli görevlerinden biridir (Tuzgöl, Dost ve Cenkseven, 2008). Hatta toplumu birçok alanda bir adım öne çıkarmak ayrı bir önem taşımaktadır. Bu nedenle üniversitelerin bilim ve teknolojiye insanın önemi kavraması ve bu alanda ekstra çalışmalar yapması gerekmektedir.

Tüm bu çalışmalarını en iyi şekilde yapabilmek için Üniversitelerde nitelikli, üretme kapasitesi yüksek, aktif öğretim elemanları bulunması gerekmektedir. Öğretim elemanlarının da bu kapasitede üretim yapabilmeleri için her türlü psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi ve iş doyumunun sağlanması gerekmektedir. Bunun yanında günümüz örgütleri, örgütün başarısını arttıracak işleri de yapacak çalışanlar istemekte ve bu türden personele ihtiyaç duymaktadırlar (Bozgeyikli ve Şat, 2014). Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve yaptığı bireyin yaptığı işte doyumunu artırmak için öncelikle insanı çok iyi anlamak gerekmektedir. İnsan, anlaşılması oldukça güç bir canlıdır. İnsanın davranışlarının altında yatan nedenleri bulabilir ve her insanda farklı olan ihtiyaçlar tespit edilerek bu ihtiyaçlara uygun davranış örüntüleri geliştirilirse bireyin anlaşılması güç olan davranış yapısı daha iyi anlaşılır ve şekillendirilebilir. İhtiyaçların yeterince anlaşılıp giderilmesi, bireyin kişiliği üzerinde olumlu bir etkinin oluşmasına katkı sağlayabilecektir (Ercoskun, ve Nalçacı, 2005).

Psikolojik İhtiyaç Kavramı

İhtiyaç, bireyin doğasında var olan bir etmenin eksikliğinin fark edilmesi neticesinde oluşan, kişiden kişiye değişiklik gösteren fiziksel ve psikolojik örüntülerdir. Bu ihtiyaçlar yaşam için gerekli olan barınma, hava, su, yiyecek, uyku, cinsellik vb. ihtiyacı gibi fizyolojik ya da sevgi, şefkat, korunma, başarı, öğrenme, dostluk vb. ihtiyacı gibi psikolojik de olabilir (Budak, 2003). Sevme, sevilme, toplumsal kabul, tanınma, bağlılık, güvenlik, başarılı olma, güç kazanma, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlar

da psikolojik ihtiyaçları oluşturur (Oksal,1986). İnsan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar vardır.

İhtiyaçlarla ilgili en kapsamlı kuramı öne süren Maslow (1943), bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı sergilediğini ve bazı ihtiyaçların diğer ihtiyaçlara göre daha önemli olabileceğini ifade etmiştir. Glasser (2010) ise insanların zorunlu fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları zaman, ihtiyaç hiyerarşilerinin bir devamı olan psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamak istediklerini belirtmektedir. İnsan davranışlarının altında yatan ve davranışlarına yön veren iki temel süreçten birisi psikolojik ihtiyaçlardır (Burger, 2006). Psikolojik ihtiyaç ise insanlara özgü, ait olma, ilişki, saygınlık kazanma, özerklik, bilme, yeterlilik, şefkat gösterme gibi yüksek güdülerdir (Deveci, 2007).

Psikolojik ihtiyaçlar olarak bilinen ilişki, başarı, özerklik ve başatlık, Heckert vd. (2000) tarafından sosyal ihtiyaçlar olarak da tanımlanmıştır. Bu ihtiyaçlardan ilişki ihtiyacı, sosyal olarak etkileşimde bulunma arzusu ve diğerleri tarafından kabul edilme olarak tanımlanmaktadır (Heckert vd., 2000). Başarı ihtiyacı, daha fazla performans ile üstün olma olarak tanımlanır. Bireyin önceki performansını daha ileriye taşımak için üstün olma ve teşebbüste bulunma arzusunu ifade etmektedir (Heckert vd., 2000). Bireyin kişisel iradesiyle, kendi kendine kararlar alabilmeyi, kendi benlik duygusuyla hareket edebilmeyi istemesi durumuna ise özerklik ihtiyacı denilmektedir.

Birey ihtiyaçlarını önem ve baskınlık sırasına göre gidermeye çalışır. Farklı insanların farklı yoğunlukta, farklı ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar zaman ve çevresel faktörlerle değişir. Bu nedenle, iki farklı insan aynı ortamda tamamıyla farklı davranabilirler (Kuzgun, 2000). Bu farklar bireylerin dünyayı algılama biçimlerinde farklılıklar yaratarak benzer durumlarda farklı davranışlar göstermelerine sebep olmaktadır.

Öz belirleyicilik kuramı, bireylerin işletmelerde ve örgütlerde ihtiyaçlarını doyumaları durumunda işle ilgili motivasyon düzeylerinin yükseleceğini ve öznel açıdan daha iyi bir konumda olacaklarını savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Örneğin bireyler özerklik yeterlik ve ilişki ihtiyaçlarının karşılanması oranında daha sağlıklı olmaktadır ve kendilerini daha iyi hissetmektedirler (Sheldon ve Bettencourt, 2002).

İş Doyumu Kavramı

Çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir ifadesidir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilirken; işine karşı olumsuz tutumları işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır. (Mercer, 1997). İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade eden iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012). Bireylerin iş doyumlarının düşüklüğü çalışanlar ve örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşinden memnun olmayanlar düşük verim ve performansla çalışarak görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Oysa örgütlerde temel amaç çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaktır.

İş doyumunu etkileyen pek çok faktör mevcuttur. Ancak, iş doyumunu genel çerçevede iki ana faktör etkilemektedir (Blenegen, 1993). Bunlardan birincisi bireyin kisisel durumu; bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri, arzuları ile ihtiyaçları ve bunların karşılanma dereceleriyle ilgilidir. Özetle, fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyaçları ve bunların öncelikli durumlarıdır. İş doyumunu etkileyen ikinci ana faktör ise, işe yönelik koşullardır. İşe yönelik fiziksel ve psikolojik koşullar ile bu koşulların bireyin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiğidir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayımsız öğrenciler, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki düşüklük, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro tikanıklıkları, yetersiz ücret, kisisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun iş doyumunu düşürebilmektedir (Ergin, 1995; Budak ve Sürgevil, 2007)

Psikolojik İhtiyaç ve İş Doyumu İlişkisi

İş doyumunu ile motivasyon arasındaki ilişkiyi bir çok kuram temel almaktadır. İş doyumunu ve güdülenme arasındaki ilişki Maslow, Herzberg,

Adams ve Wroom tarafından ele alınmıştır. Bu kuramcılar iş doyumunun motivasyon arasında sıkı bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar.

İş yaşamında psikolojik ihtiyaçları doyurmanın pek çok olumlu sonucunun yanısıra özellikle iş doyumuna katkı sağladığı görülmektedir. Örneğin Kasser, Davey ve Ryan (1992), bireylerin ihtiyaçlarını doyurmaları oranında işe ayırdıkları vakitlerin arttığını bulmuşlardır. Illardi ve diğerlerinin (1993) çalışmasının sonuçlarına göre fabrika işçilerinin, iş yerinde ihtiyaçlarını doyurmaları oranında işe yönelik daha olumlu tutumlara sahip oldukları, özsaygı düzeylerinin yüksek oldukları ve daha az hastalık yaşadıkları bulunmuştur. Hatta bireyler çalışma ortamlarında ihtiyaçlarını doyurdıkları takdirde, işe yönelik performanslarında bir artış gözlenmekte ve psikolojik açıdan kendilerini olumlu bir şekilde düzenlemektedirler (Baard, Deci ve Ryan, 2004). İhtiyaçları doyurmanın bireyin işlevselliği üzerinde olumlu katkıları bulunmaktadır.

Yöntem

Araştırma Metodu

Bu çalışmada üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kurum türü açısından incelenmesi amaçlandığından, araştırmanın yöntemi betimsel tarama modeli olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya 2013-2014 eğitim öğretim yılı içerisinde Kayseri il merkezinde bulunan üniversitelerde çalışan 330 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 175 Kadın, 155 Erkek. 210 evli 120 bekâr akademisyenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların 200'ü devlet 130 'u vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı ise 161 kişi (1-5) yıllık akademisyen, 84 kişi (6-10) yıllık akademisyen, 85 kişi (11 yıl ve üstü) akademisyen şeklindedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla “Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği”, “ İş Doyum Ölçeği” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada akademisyenlerin, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kurum türlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yukarıda belirtilen değişkenlerle ilgili kapalı uçlu sorular sorulmuş ve araştırmaya katılan akademisyenlerden kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği (YPİDÖ): Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği (YPIÖ) Çalışanların başarı, ilişki, özerklik ve başatlıkla ilgili psikolojik ihtiyaçlarını belirleyebilmek amacıyla Heckert ve diğerleri tarafından geliştirilmiş ve Kesici (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Başarı alt boyutu 5, ilişki alt boyutu 5, özerklik alt boyutu 5 ve başatlık alt boyutu ise 5 maddeden oluşan 20 maddelik bir ölçektir. Bu ölçek bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen 5’li derecelmeli likert tipi bir ölçektir. YPİDÖ’nin İngilizce formu ile YPİDÖ’nin Türkçe formlarından elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon ($r=.84$, $p<.01$) olduğu görülmüş ve ölçek eşdeğer kabul edilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği: Araştırmada iş doyumunu ölçmek için, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği-Job Satisfaction Survey (JSS) ile ölçülmüştür. Ölçek; “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Denetim” (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), “Sosyal haklar”, “Performansa Dayalı Ödüllendirme”, “İşin yapılma şekli” (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmakta ve her boyut dört madde içermekte, toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. “Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.” ve “İşimde yükselme şansım çok düşüktür.” gibi maddelerden oluşan JSS ölçeğinde her madde “1-Hiç katılmıyorum”dan “6-Tamamen

katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmaktadır. JSS-İş Doyum Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenirliliği 0,78'dir. Ücret, Yükselme olanakları, Denetim (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), Sosyal haklar, Performansa Dayalı Ödüllendirme, İşin yapılma şekli (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), Çalışma arkadaşları, İşin yapısı ve İletişim boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,63; 0,69; 0,74; 0,65; 0,71; 0,76; 0,77; 0,82 ve 0,88'dir. İş doyumunu ölçeğinin, yapı geçerliliği, daha önceki yapı geçerliliği çalışmalarında Yelboğa'nın (2009) da elde edilen yapı ile tutarlıdır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular yer almıştır. Elde edilen bulgular araştırmada cevabı aranan sorulara uygun bir sırada verilmiştir. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin alt boyutlarındaki aritmetik ortalamaları incelendiğinde ilişki, özerklik, başatlık, alt boyutlarında erkek akademisyenlerin ortalamalarının kadın akademisyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Başarı alt boyutunda ise durum tam tersidir. Kadın akademisyenlerin aritmetik ortalamaları erkek akademisyenlerden daha yüksektir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin.05 düzeyinde ilişkisine bakıldığında, ilişki, özerklik ve başatlık alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başarı alt boyutunun aritmetik ortalaması incelendiğinde ise kadın akademisyenlerin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 21.38$ erkek akademisyenlerin aritmetik ortalaması ise $\bar{X} = 19.96$ olduğu Tablo 1 de görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=4.756$; $p<.05$) anlamlı bir farkı olduğunu ifade etmektedir.

Bu bulguya dayanarak kadın akademisyenlerin başarı ihtiyacı erkek akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 1. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p	
Psikolojik İhtiyaçlar	Başarı	Kadın	155	21.38	2.03	4.756*	.000
		Erkek	175	19.96	3.28		
	İlişki	Kadın	155	18.95	1.94	-1.511	.132
		Erkek	175	20.02	3.16		
	Özerklik	Kadın	155	17.67	3.16	-1.392	.165
		Erkek	175	18.20	3.60		
	Başatlık	Kadın	155	16.86	2.75	-.423	.672
		Erkek	175	17.00	3.24		
İş Doyumu	Kadın	155	135.23	12.19	.723	.470	
	Erkek	175	134.30	11.30			

*p<.05

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde kadın akademisyenlerin aritmetik ortalamasının, erkek akademisyenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin .05 düzeyinde anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin çalışan psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin alt boyutlarındaki aritmetik ortalamaları incelendiğinde başarı ve ilişki alt boyutlarında bekar akademisyenlerin ortalamalarının özerklik ve başatlık alt boyutlarında ise evli akademisyenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları

		Medeni hal	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Psikolojik İhtiyaçlar	Başarı	Bekâr	120	20.87	2.25	1.286	.199
		Evli	210	20.49	3.14		
	İlişki	Bekâr	120	20.80	3.45	2.064*	.041
		Evli	210	18.79	3.08		
	Özerklik	Bekâr	120	17.52	2.91	-1.736	.084
		Evli	210	18.20	3.64		
Başatlık	Bekâr	120	16.86	2.43	2.114*	.035	
	Evli	210	17.00	3.28			
İş Doyumu	Bekâr	Bekâr	132.06	11.37	-3.0187*	.002	
	Evli	Evli	136.28	11.66			

*p<.05

Bekar ve evli akademisyenlerin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerleri incelendiğinde ise başarı alt boyutu ($t=1.286$; $p>.05$), özerklik ve başarı alt boyutları ($t=-1.736$; $p>.05$) haricindeki diğer alt boyutlardaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bulguya göre bekar akademisyenlerin ilişki ihtiyacı evli akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Evli akademisyenlerin ise başatlık ihtiyacı bekâr akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer bir ifadeyle ilişki ihtiyacında bekâr akademisyenlerin evli akademisyenlerden, başatlık ihtiyacı ise evli akademisyenlerin bekar akademisyenlerden yüksektir. Başarı ve özerklik açısından ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=-3.0187$; $p<.05$) .05 düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre evli akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri bekâr akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer bir ifadeyle evli akademisyenler bekâr akademisyenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin çalışan psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin çalıştığı kuruma göre farklılaşma durumunu

ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin çalıştığı kuruma göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları

	Kurum	N	\bar{X}	Std. Sapma	T	P	
Psikolojik İhtiyaçlar	Başarı	Vakıf	120	20.62	3.13	.037	.971
		Devlet	210	20.63	2.66		
	İlişki	Vakıf	120	18.51	2.72	2.593*	.010
		Devlet	210	20.18	3.42		
	Özerklik	Vakıf	120	17.35	3.48	2.604*	.010
		Devlet	210	18.34	3.30		
	Başatlık	Vakıf	120	16.32	3.90	2.708*	.007
		Devlet	210	17.34	2.19		
İş Doyumu	Vakıf	120	140.37	12.47	-7.211*	.000	
	Devlet	210	131.08	9.60			

*p<.05

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar düzeylerinin çalıştığı kuruma göre farklılaşmasına ilişkin Tablo 3’te ki bulgular incelendiğinde psikolojik ihtiyaçlar alt boyutların da devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, iş doyumunu boyutunda ise vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Devlet ve Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin puan ortalamalarındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerleri incelendiğinde ise başarı alt boyutu ($t=.037$; $p>.05$) hariçindeki diğer alt boyutlardaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bulguya göre devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere kıyasla ilişki, özerklik ve başatlık ihtiyaçları daha fazladır. Başarı ihtiyacı açısından ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=$

7.211; $p < .05$) .05 düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer bir ifadeyle vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.

Üniversitelerde çalışan Akademisyenlerin çalışan psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin kıdem yılına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşmasına ilişkin f-testi (ANOVA) Sonuçları

	Kıdem	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	p	
Psikolojik İhtiyaçlar	Başarı	1-5 yıl	161	21.30	2.91		
		6-10 yıl	84	19.15	2.48	17.458*	.000
		11-yıl ve üstü	85	20.81	2.55		
	İlişki	1-5 yıl	161	20.32	3.19		
		6-10 yıl	84	17.90	3.15	3.533*	.030
		11-yıl ve üstü	85	19.61	2.76		
	Özerklik	1-5 yıl	161	18.34	3.55		
		6-10 yıl	84	17.26	2.79	2.851	.059
		11-yıl ve üstü	85	17.89	3.59		
Başatlık	1-5 yıl	161	16.19	2.83			
	6-10 yıl	84	18.09	2.35	12.079*	.000	
	11-yıl ve üstü	85	17.20	3.53			
İş Doyumu	1-5 yıl	161	134.16	11.87			
	6-10 yıl	84	131.96	10.93	7.408*	.001	
	11-yıl ve üstü	85	138.59	11.32			

* $p < .05$

Tablo 4’deki bulgular incelendiğinde üniversitede çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar alt boyutlarında özerklik alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda akademisyenlerin kıdem yılına göre anlamlı bir farkın bulunduğu anlaşılmaktadır. İş doyumunu boyutunda da akademisyen-

lerin kıdem yılına göre anlamlı bir farkın bulunduğu anlaşılmıştır. Psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutları olan, başarı, ilişki ve başatlık ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) KY	(J) KY	Ortalamalar	
			Arası Fark (I-J)	P
Başarı	1-5 yıl	6-10 yıl	2.14959*	.000
	11 yıl üstü	6-10 yıl	1.65700*	.000
İlişki	1-5 yıl	6-10 yıl	2.41822*	.023
Özerklik	1-5 yıl	6-10 yıl	1.08592*	.047
Başatlık	6-10 yıl	1-5 yıl	1.89648*	.000
	11 yıl üstü	1-5 yıl	1.00124*	.030
İş Doyumu	11 yıl ve üstü	1-5 Yıl	4.42674*	.012
	11 yıl ve üstü	6-10 Yıl	6.62395*	.001

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde PİÖ başarı alt boyutunda ortaya çıkan farkın 1-5 yıl ve 11 yıl ve üstü kıdemlere sahip akademisyenler ile 6-10 yıl kıdeme sahip akademisyenler arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 6-10 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin başarı ihtiyacı 1-5 yıl ve 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

İlişki ve özerklik alt boyutlarında ise 1-5 yıl kıdeme sahip akademisyenler ile 6 -10 yıl kıdeme sahip akademisyenler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre de 6-10 yıl kıdeme sahip akademisyenler 1-5 yıl kıdeme sahip akademisyenlere kıyasla daha fazla ilişki ve özerklik ihtiyacı duymaktadırlar.

Başatlık alt boyutunda ise farkın kaynağı 6 -10 yıl ve 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenler 1-5 yıl kıdeme sahip akademisyenler arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 1-5 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin başatlık ihtiyacı 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

İş doyumu düzeyi açısından ortaya çıkan farkın kaynağına ilişkin bulgular incelendiğinde ise 11 yıl ve üstü akademisyenlerin iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip olan akademisyenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle 11 yıl ve üstü akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip olan akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin Pİ ölçeği alt boyutları ve iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için bu puanlar uygulanan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 6’de sunulmuştur.

Tablo 6 Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki

		1	2	3	4	5
1. Başarı	r					
	p	-				
2. İlişki	r	,248**				
	p	,000	-			
3. Özerklik	r	,492**	,346**			
	p	,000	,000	-		
4. Başatlık	r	,241**	,081	,191**	-	
	p	,000	,140	,000		
5. İş doyumu	r	-,172**	-,041	-,302**	-,274**	-
	p	,002	,462	,000	,000	

Tablo 6 incelendiğinde Psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin alt boyutları olan başarı, ilişki, özerklik ve başatlık alt boyutları ile iş doyumu düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ile psikoloji ihtiyaçlar alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu psikolojik ihtiyaçlar arttıkça iş doyumu düzeyleri düşmektedir şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada öncelikli olarak üniversitelerde çalışan akademisyenlerin Psikolojik ihtiyaçlar ve İş doyumunu düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kurum türü farklılaşma düzeyleri ele alınmıştır. Araştırmada ele alınan ikinci konu ise üniversitelerde çalışan akademisyenlerin Psikolojik ihtiyaçlar ve İş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki düzeyidir.

Elde edilen sonuçlar sırasıyla incelendiğinde, üniversitede çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlarının cinsiyete göre sadece başarı alt boyutunda kadın akademisyenlerin lehine farklılaştığı görülürken diğer boyutlarda anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Bu bulgu genel olarak Sarı, Yenigün, Altıncı-Öztürk (2011) ve Gündoğdu-Yavuzer (2012)'in kadın ve erkeklerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir.

Bu çalışmada iş doyumunu açısında ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu bulgu Aşan-Erenler (2008)'in yaptığı iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi çalışmasının sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ancak Eğinli (2009)'nin 367 kişi üzerinde yaptığı Çalışanların iş doyumunu araştırdıkları çalışmaların bulguları ile çelişmektedir. Ancak sözü edilen çalışmanın örnekleme kadın ve erkekleri karşılatıracak düzeyde homojen (Kadınların örnekleme dağılımı %13; erkeklerin oranı %87) bir dağılıma sahip değildir.

Araştırmada elde edilen diğer bulgu bekâr ve evli akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyumunu düzeylerine ilişkindir. Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlarının medeni duruma göre ilişki alt boyutunda bekâr akademisyenlerin lehine anlamlı düzeyde farklılaşırken; özerklik alt boyutunda ise evli akademisyenlerin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. İş doyumunda ise evli akademisyenlerin lehine negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu Yarkın (2013)'in yaptığı temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinin ilişki doyum ve yaşam doyum düzeyine katkısını incelediği çalışması tarafından kısmen desteklenmektedir. Cihangir ve Çankaya (2009)'da benzer şekilde öğretmen adaylarıyla yaptıkları araştırmalarında özerklik ihtiyacının iyi oluş düzeyinin en güçlü yordayıcısının olduğunu belirtmiştir.

Bekâr öğretim elemanlarının iş doyumları evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu buglu benzer çalışmaların (Dost ve Cenksever, 2008; Kemalöğl, 2001) sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise: Akademisyenlerin çalıştığı kuruma göre psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyum düzeylerine ilişkindir. Akademisyenlerin Psikolojik İhtiyaç düzeyleri alt boyutlarından başarı alt boyutu dışındaki, ilişki, özerklik ve başatlık alt boyutlarında Devlet üniversitesi lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bu bulguya göre devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere kıyasla ilişki, özerklik ve başatlık ihtiyaçları daha fazladır. Başarı ihtiyacı açısından ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

İş doyumunu düzeyleri ilişkin yapılan analiz sonucunda ise, Vakıf üniversitesinde çalışanların lehine anlamlı bir farklılaşmanın ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu bulguya göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bu bulgu Eğinli (2009)'nin kamu sektöründe çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulduğu çalışma sonuçları ile çelişmektedir. Ancak bu çalışma akademisyenler üzerinde yapıldığı için hem akademisyenlerin entellektüel becerilerine olan güvenleri ve bunları sergileyebilme imkanı bulmaları hem de vakıf üniversitelerinin özel yapısı gereği yüksek ücret ve işten çıkarılmama konularında kendilerini diğer özel sektörde çalışanlara oranla daha güvencede hissetmeleri daha yüksek iş doyumunu tutumuna neden olmuş olabilir.

Ayrıca bu bulgu Karaman ve Altunoğlu (2007)'de yaptığı Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler ile ilgili yaptıkları çalışmanın bulguları tarafından desteklenmektedir. Karaman ve Altunoğlu (2007), akademisyenlerin işlerini yaparken daha fazla özgürce karar verdiklerinde işlerinden daha fazla tatminkâr olduklarını, aldıkları ücretin, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise: Akademisyenlerin Psikolojik ihtiyaçlar ve iş doyum düzeyinin hizmet yılına göre farklılaşmasına ilişkindir. Elde edilen bulgular Psikolojik ihtiyaçların başarı alt boyutunda 6-10 yıl hizmete sahip akademisyenlerin başarı ihtiyacı 1-5 yıl ve

11 yıl ve üstü hizmete sahip akademisyenlerden daha fazla olduğudur. İlişki ve özerklik alt boyutlarında ise 6-10 yıl hizmete sahip akademisyenler 1-5 yıl hizmete sahip akademisyenlere kıyasla daha fazla ilişki ve özerklik ihtiyacı duymaktadırlar. Başatlık alt boyutunda ise 1-5 yıl hizmete sahip akademisyenlerin başatlık ihtiyacı 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü hizmet yılına sahip akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

İş doyumunu düzeyi açısından ortaya çıkan farkın kaynağına ilişkin bulgular incelendiğinde ise 11 yıl ve üstü akademisyenlerin iş doyum düzeyleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip olan akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. İş doyumunu ve hizmet yılı ilişkisine yönelik olarak literatür incelendiğinde bazı araştırma (örn. Aydınay, 1996) sonuçları mevcut çalışma bulguları örtüşürken; bazı araştırma (örn. Dost ve Cenkseven, 2008) bulguları ile çelişmektedir. Bazı araştırma (Daştan ve Tiryaki, 2008) sonuçlarında ise iş doyumunu ve kıdem arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Bu bulgu akademisyenlerin hizmet sürelerinin arttıkça meslekte var olan problemlerin genelde çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısının azaldığı bu nedenle de iş doyumunun arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada elde edilen diğer önemli bir bulguda psikolojik ihtiyaçlar düzeyleri ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğudur. Bu bulgu akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlar düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de şeklinde şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışma sonucunda elde edilen önemli bulguların dışında, araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı sadece Kayseri ilindeki mevcut özel ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş doyum düzeylerine odaklanmasıdır. Daha geniş bir örneklem grubuna ulaşılarak benzer bir çalışma yapılması önerilebilir.

Kaynakça

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2008, C.13, S.2 s.203-216

- Aydınay, A (1996). *İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. M.Ü., Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing research*, 42(1), 36-41.
- Bozgeyikli H. ve Şat A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 3 (5) 172-191
- Budak, S. (2003). Psikoloji Sözlüğü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları,
- Budak G, Sürgevil O. (2007). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *DEÜİİBF Dergisi*;20:95-108.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Çivitçi, A. (2012). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2).
- Daştan M. ve Tiryaki E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, Cilt 33, Sayı 147
- Deci, E. L., & 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.
- Deveci, H. (2007). *Öğretmenlerin Psikolojik İhtiyaçlarına İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being *Psychological Bulletin*, 95: 542-75.

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Proposal for National Index American, *Psychologist*, 55: 34-43.
- Dost, M.T. ve Cenkseven F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları, *Eğitim ve Bilim*, Cilt 33, Say 148
- Ergin C.(1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *HÜ Edebiyat Fakültesi Dergisi*;12: 37-50.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009
- Emmert, M.A. ve Taher, W.A. (1992). Public Sector Professionals: The Effects of Public Sector Jobs on Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement, *American Review of Public Administration*, 22, 37-48.
- Dilekmen, M., Ercoşkun, M. H., & Nalçacı, A. (2005). Öğretmen adaylarının akademik ve KPSS başarılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 304-315.
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Glasser, W. (2010). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. Harper Collins.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 23, 115 – 131.
- Heckert, T.M., Cuneio, G., Hannah, A.P., Adams, P.J., Droste, H.E., Mueller, M.A., Wallis, H.A., Griffin, C.M., & Roberts, L.L. (2000). Creation of a new needs assessment Questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 121-136.
- Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, T. ve Ryan, R.M. (1993) "Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies

- Associated with Job Satisfaction and Adjustment in A Factory Setting” *Journal of Applied Social Psychology*, 23:1789- 1805.
- Karaman F. ve Altunoglu A.E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının iş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler, *Yönetim ve ekonomi Cilt:14 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*
- Kemaloğlu, E. (2001). *Job Satisfaction; A Resarch On The Job Satisfaction Of The Instructors Of English At Yıldız Technical University Basic English Department*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kesici, Ş. (2008). Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, 20.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and The Secondary Headteacher= The Cretion of a Model of Job Satisfaction . *Scholl Leadership and Management*, Vol. 17 no: 1.
- Myers, D.G. ve Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1): 10-17.
- Oksal, A. (1986). *Davranışlarımızın Kaynakları: Güdüler. Davranış Bilimleri 1*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 144, Ankara.
- Sarı, İ., Yenigün, Ö., Altıncı, E. ve Öztürk, A. (2011). Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmininin Genel Öz Yeterlik ve Sürekli Kaygı Üzerine Etkisi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX (4), 149-156.
- Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 25-38.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications, 1997.
- Yarkın, E. (2013). *Temel psikolojik ihtiyaçların karşılama düzeyinin ilişki doyum ve yaşam doyum düzeyine katkısının incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Şat, A., Doğan, H. & Amil, O. (2015). Akademisyenlerin Psikolojik İhtiyaçları ve İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kayseri Örneği, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(8) s.112-132