



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUN
EMPATİ BECERİSİ VE SOSYAL BECERİYLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

EBRAR YILDIZ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Gökben HIZLI SAYAR

İSTANBUL- 2019

**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUNUN
EMPATİ BECERİSİ VE SOSYAL BECERİYLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

**EBRAR YILDIZ
174102243**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Gökben HIZLI SAYAR**

İSTANBUL- 2019



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 174102243
Öğrenci Adı Soyadı	: Ebrar Yıldız
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Doç.Dr. F.Gökben Hızlı Sayar
Tezin Başlığı	: AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUNUN EMPATİ BECERİSİ VE SOSYAL BECERİYLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 8.08.2019	Saati	: 14:00
Öğrenci Savunmaya	: <input checked="" type="checkbox"/> GELDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input checked="" type="checkbox"/> OY BIRLIGI <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUGU			
<input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez KABUL edilmiştir.			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ için ay EK SÜRE verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin REDDEDİLMESİ kararı alınmıştır.			
Savunmada Tezin Başlığı	: <input checked="" type="checkbox"/> Değişmedi.	<input type="checkbox"/> Değişti.	
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: <input type="checkbox"/> GELMEDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input type="checkbox"/> OY BIRLIGI ile REDDEDİLMİŞTİR.			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Doç.Dr. F.Gökben Hızlı Sayar	
Üye	Dr.Öğr. Üyesi Hüseyin Ünübol	
Üye	Doç.Dr. Rabia Bilici	

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerdeki İş Doyumunun Empati Becerisi ve Sosyal Becerisiyle İlişkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

...../...../.....

EBRAR YILDIZ

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez sürecince bana yardımcı olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Gökben HIZLI SAYAR'a minnettarım. Ve bu araştırmaya katılan tüm Üsküdar Üniversitesi akademik personeline,

Her zaman yanımda oldukları gibi tez sürecinde de yanımda olan beni motive eden, desteklerini esirgemeyen kıymetli arkadaşım Hasan Burak EYÜPOĞLU ve biricik arkadaşım Merve BAŞ'a,

Tüm eğitim hayatımda bana destek olan anneme, babama ve canım kardeşlerim Betül'e, Meryem'e, Elif'e ve Muhammed'e

En içten teşekkürlerimi sunuyorum.

(YILDIZ, EBRAR, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019)

AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUN EMPATİ BECERİSİ VE SOSYAL BECERİYLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Yapılan bu araştırma da akademisyenlerde ki iş doyumunun empati becerisi ve sosyal beceri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda çalışma içerisinde iş doyumunu, empati becerisi, sosyal beceri ve sosyo demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Araştırma Üsküdar Üniversitesi akademisyenlerin katkısıyla yapılmıştır. Toplamda 84 akademik personel katılım sağlamıştır. Katılımcılara Sosyo-demografik Veri Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Empati Eğilim Ölçeği ve Sosyal Beceri Envanteri uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerde iş doyumuyla empati becerisi ve sosyal beceri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Empati Becerisi, Sosyal Beceri

(Yıldız, Ebrar, Master's Thesis, İstanbul, 2019)

**AN INVESTIGATION OF RELATIONSHIP OF JOB
SATISFACTION WITH EMPATHY SKILLS AND SOCIAL SKILLS IN
ACADEMICIANS**

ABSTRACT

In this research, it is aimed to investigate the relationship between job satisfaction and empathy skills and social skills. At the same time, job satisfaction, empathy skills, social skills and sociodemographic variables were investigated in the study. The research was conducted with the contribution of academicians from Üsküdar University. A total of 84 academic staff participated. Sociodemographic Data Form, Minnesota Job Satisfaction Scale, Empathy Tendency Scale and Social Skills Inventory were applied to the participants. One-way ANOVA and T-Test Analysis in Independent Groups were used for the analysis of the collected data. Pearson Correlation Analysis was used to determine the relationship between the scales. As a result of the study, there was no significant relationship between job satisfaction and empathy and social skills in academicians.

Key words: Job Satisfaction, Empaty Skills, Social Skills

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni.....	i
Teşekkür.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	v
Kısaltmalar ve Simgeler Sayfası.....	viii
Tablolar Listesi.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM- GİRİŞ.....	1
1. Problem Tanımı.....	1
2. Araştırmanın Amacı.....	1
3. Araştırmanın Önemi.....	2
4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
5. Araştırmanın Sayıltıları.....	2
6. Araştırma Soru ve Hipotezleri.....	3
7. Tanımlar.....	3
1. İş Doyumu.....	3
2. Empati Becerisi.....	4
3. Sosyal Beceri.....	4
İKİNCİ BÖLÜM- GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İş Doyumu.....	4
2.1.1 İş Doyumunun Tanımı.....	4
2.1.2. İş Doyumunu Önemi.....	6
2.1.3. İş Doyumuna Etkileyen Faktörler.....	6
2.1.4. Akademisyenlerde İş Doyumu.....	7
2.1.5. Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	8
2. Empati ve empati becerisi.....	8
2.2.1 Empatinin tarihçesi ve tanımı.....	8
2.2.2. Empati Becerisi.....	10
3. Sosyal Beceri.....	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM - YÖNTEM.....	12

3.1. Araştırmanın Örneklemi	12
3.2. Araştırmanın Modeli	13
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	13
3.3.1. Demografik Veri Formu.....	13
3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	14
3.3.3. Empati Eğilim Ölçeği.....	14
3.3.4. Sosyal Beceri Envanter - Kısa Form.....	14
3.4. Veri Analizi.....	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM- BULGULAR.....	16
4.1. Örneklem İncelenmesi.....	16
4.1.1. Sosyo-demografik Özellikler.....	16
4.2. Ölçeklerin İncelenmesi.....	18
4.2.1. Ölçeklerin Normallik Dağılımları.....	18
4.2.2. Katılımcıların İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	19
4.2.3. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişkiler.....	20
4.2.4. İş Doyumu ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişki	23
4.2.5. İş Doyumu ve Empati Becerisi Arasındaki İlişki.....	23
4.3. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Demografik Değişkenlere göre İncelenmesi.....	24
4.3.1 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Cinsiyete Göre Değişiminin İncelenmesi.....	24
4.3.2 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi.....	25
4.3.3 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi.....	28
4.3.4 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi.....	30
4.3.5. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi.....	34

4.3.6. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Akademisyenlik Durumuna Göre Değişiminin İncelenmesi.....	37
4.3.7. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi.....	38
4.3.8. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Haftada Verilen Ders Saatine Göre Değişiminin İncelenmesi.....	40
4.3.9. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre Değişiminin İncelenmesi.....	41
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	42
5.1. Tartışma	42
ALTINCI BÖLÜM.....	44
6.1. Sonuç.....	46
6.2. Öneriler.....	46
KAYNAKÇA.....	47
EKLER.....	51
EK-1: Sosyo demografik Veri Formu.....	51
EK-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği	52
EK-3: Empati Eğilim Ölçeği.....	54
EK-4: Sosyal Beceri Envanter - Kısa Form.....	55
ÖZGEÇMİŞ.....	58

KISALTMALAR VE SİMGELER

MİDO: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

EEÖ:Empatik Eğilim Ölçeği

SOBE:Sosyal Beceri Envanteri

SPSS: Statistical Package Program for Social Science

SS: Standart Sapma

p : İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi

N: Kişi Sayısı

r: Korelasyon Katsayısı



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Sosyo-demografik Özellikler.....	16
Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları.....	18
Tablo 3. Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları.....	19
Tablo 4. Ölçekler Arasında ilişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	20
Tablo 5. İş Doyumu ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Sonuçları.....	23
Tablo 6. İş Doyumu ve Empati Becerisi Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Sonuçları.....	23
Tablo 7. Örneklemin Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	24
Tablo 8. Örneklemin Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi....	25
Tablo 9. Örneklemin Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi.....	28
Tablo 10. Örneklemin Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi.....	31
Tablo 11. Örneklemin Ölçek Puanlarının Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi.....	34
Tablo 12. Örneklemin Ölçek Puanlarının Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi.....	38
Tablo 13. Örneklemin Ölçek Puanlarının Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre İncelenmesi.....	39
Tablo 14. Örneklemin Ölçek Puanlarının Haftada Verilen Ders Saatine Göre İncelenmesi.....	40
Tablo 15. Örneklemin Ölçek Puanlarının Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre İncelenmesi.....	41

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde kişilerin sahip olduğu meslekler sadece para kazanmak, ihtiyaç karşılamak ve unvan sahibi olmak gibi sebeplerden çıkmış ve kişilerin hayatlarının bir parçası haline gelmiştir. İş ortamı artık sadece çalışma ortamı değil kişilerin kendini ifade edebildiği ve sosyalleşebildiği kurumlar olmuştur. Üniversiteler sadece öğrencilere ders vermiyor içerisinde barındırdığı akademik personeliyle, öğrencisiyle ve diğer çalışanlarıyla mini bir hayat tecrübesi sunuyor. Yoğun ve tempolu olan süreçte akademisyenlerin öğrencilere, üniversiteye ve kendilerine ait sorumlulukları da gün geçtikçe artıyor. Sadece sorumlulukları bunlarla sınırlı kalmıyor, birlikte çalıştıkları diğer akademisyenlerle olan ilişkileri de bunlardan bir tanesidir. Bu yoğun ve tempolu çalışma ortamında akademisyenlerin hem kendilerine hemde üniversite ait olan sorumlulukları arasında çalışmaya ait olan motivasyonları gündeme geliyor. İş doyumunu kişilerin çalıştıkları işlerinden memnuniyetleriyle ilgili bir kavramdır. Empati kavramı ve sosyal beceriler kişilerin sosyal hayatlarında kaçınılmazdır. Empatik beceriye sahip olmak kişiler arası iletişimde önemli bir yere sahiptir. Sosyal beceriler ise kişilerin gündelik hayatlarında onlara yardımcı olmaktadır. Tüm bu sebeplerle, bu çalışmada akademisyenler iş doyumunu ile empati becerisi ve sosyal beceriler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.PROBLEM TANIMI

Araştırmanın problem cümlesi: “Akademisyenlerin iş doyumuyla empati becerisi ve sosyal becerisi arasında ilişki var mıdır?” şeklindedir.

2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada yeni nesiller geliştirirken en çok görev üstlenen akademisyenlerin, çalıştıkları kurumlarda üst-alt ilişkisi, verilen dersler, yapılan akademik çalışmalar gibi belli başlı beklenen görevlerinin sonucunda oluşan iş doyumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunu yaparken aynı zamanda sosyal beceri ve empati becerilerinin iş

doyumuna olan etkisi ölçülmüştür. Literatürde iş doyumunu ve sosyo-demografik verileri üzerine yapılan çalışmalar bulunurken, sosyal beceri ve empati becerisinin etkisi ve ilişkisine dair bir çalışma bulunmamıştır. Bu sebeple araştırmanın literatüre katkı sağlaması da amaçlanmıştır.

3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş doyumunu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda genellikle Sosyo-demografik özelliklere ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan bu çalışmada olduğu gibi iş doyumunu, sosyal beceri ve empati becerisi ile ilgili daha önce yapılan bir çalışma bulunamamıştır. Bu konuda literatürde katkı sağlaması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca Üsküdar Üniversitesi akademik personeli ile de daha önce bu konuyla ilgili çalışılmamıştır. Üsküdar Üniversitesi içinde önem taşıyan bir araştırma olduğu düşünülmektedir.

4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Üsküdar Üniversitesi akademik personelinin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırma Üsküdar Üniversitesi akademisyenleriyle sınırlandırılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Empati Eğilim Ölçeği ve Sosyal Beceri Envanteri'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

5. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

1. Araştırmaya katılım sağlayan katılımcıların cevaplandıkları form ve ölçekleri doğru ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.
2. Bu çalışmada kullanılan demografik Veri Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Empati Eğilim Ölçeği ve Sosyal Beceri Envanteri'nin araştırma konusunu ölçecek yeterlilikte olduğu varsayılmaktadır.
3. Araştırmaların bulgularını elde etmek amacıyla kullanılan istatistiksel veri analiz yöntemlerinin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

6.ARAŞTIRMA SORU VE HİPOTEZLERİ

Akademisyenlerde ki iş doyumuyla empati becerisi arasında ilişki var mıdır?

H0: Akademisyenlerde ki iş doyumuyla empati becerisi arasında ilişki vardır.

H1: Akademisyenlerde ki iş doyumuyla empati becerisi arasında ilişki yoktur.

Akademisyenlerde ki iş doyumuyla sosyal beceri arasında ilişki var mıdır?

H2: Akademisyenlerde ki iş doyumuyla sosyal beceri arasında ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerde ki iş doyumuyla sosyal beceri arasında ilişki yoktur.

7. TANIMLAR

7.1. Akademik Personel

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri; profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlileri, okutmanlar ve araştırma görevlilerini bir araya toplayan kavramdır. (Demire ve Akar, 2010). Akademisyenler, Üniversiteler ve yükseköğrenim kurumlarında öğretim veren, araştırmalar yapan, bilim üreten ve özgün araştırmalarla alanına katkı sağlayan kişilere verilen mesleki unvandır. (Arı, 2018)

7.2. İş Doyumu

Kısaca çalışan bireylerin işlerine karşı olan duygu ve düşünceler bütünüdür. İş doyumunu Locke 1976 yılında kişinin işine veya iş ile ilgili tecrübesine yönelik pozitif geri dönüşten kaynaklı hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır. Ertürk ve Keçecioğlu ise iş doyumunu çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyet hali ya da memnuniyetsizlik hali şeklinde ifade etmişti.

7.3. Empati Becerisi

Empati ile ilgili yapılan farklı tanımlarda olsa Carls Rogers 1970 yılında empati kavramını en sade ve açık şekilde tanımlamıştır. Rogers empatiyi, kişinin kendini karşısındakinin yerine koyması ve onun duyguları ile düşüncelerini anlaması ve hissetmesi bu yaparken bu durumu karşı tarafa iletmesi süreci şeklinde tanımlamıştır. (Rogers, 1970) Rogers'ın çalışmalar katılan ve Türkiye'de empati üzerinde çalışmalar yapan Üstün Dökmen 'de benzer bir tanım yapmıştır. Empatinin bir kişinin kendisini karşıdaki kişi yerine koyması ve o kişi gibi bakması, o kişinin hissettiği duygu ve düşüncelerini anlayabilmesi, hissedebilmesi ve bu süreci ona yansıtmasıdır. (Dökmen, 1998)

7.4. Sosyal Beceri

İnsanların sosyal etkileşimleri sırasında gözlemlenebilen davranışlarına sosyal beceri diyebiliriz. Aynı zamanda kişilerin sosyal rollerini nasıl başlattıkları ve devam ettirdikleri de sosyal beceri kavramıyla kapsanır. (Shepherd, 1983; Akt; Dikmeer, 1997, s.13)

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ DOYUMU

2.1.1. İş Doyumunun Tanımı

Dikmen'in de belirttiği gibi günümüzde işler kutsal sayılmakta, hatta insanlar işleriyle tanınmakta, işlerindeki kimliklerle benimsenmektedir. (Dikmen, 1995) Böyle bir durumda kişilerin bu kadar önemseydiği bir ortamda kendilerini nasıl hissettikleri, bu ortamdaki memnuniyetlerinin gündeme gelmesi kaçınılmazdır. Aynı zamanda iş doyumunu çalışmaları psikoloji alanında da yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır.

İş doyumuna farklı açılardan yaklaşan araştırmacılar, farklı tanımlar bulmuşlardır. Bunlar ilki 1911 yılında iş doyumunu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi üzerine çalışmalara başlayan Frank Taylor iş doyumunu; kişilerin mesleklerinden kazandıkları maaş, yaptıkları işlerin takdiri ve işleriyle ilgili gelişme olanaklarına sahip olmaları gibi ödüllendirmelerin sağlayabileceğini ifade etmiştir (Aslan, 2001). Blum ve Naylor (1998) ise çalışma ortamının önemine vurgu yapmıştır, bunlar iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve gelişme olanaklarıdır ve bunlarında iş doyumunu etkilediğini belirtmiş. Yalçinkaya ve Koç ise kişinin meslek seçimleri ile başlayan ve kişiyi yaşamı boyu etkileyen, mesleki doyum kavramının literatürde iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer aldığını belirtmiştir. (Yalçinkaya, 2000; Koç, 2001) Davis ise kişilerin memnuniyet durumunu vurgulayarak iş doyumunu kişilerin işlerine duydukları memnuniyet hali ya da memnuniyetsizlik hali şeklinde ifade etmiştir (Davis, 1981) Mumford tarafından geliştirilen bir tanımda da mesleki doyum, bireyin çalıştığı işinden beledikleri ve kazandıkları arasındaki uyumlu sonuç olarak tanımlamaktadır (Mumford, 1991). Başaran'a göre (1982) ise iş doyumunu, kişilerin işini, iş hayatını değerlendirirken ulaştığı sonucu haz duygusu şeklinde tanımlamıştır. Bireyin sahip olduğu bu haz duygusunun derecesi ne kadar fazla ise işinden sağladığı doyum da bunun sonucunda o oranda yüksek olacaktır. Locke (1969) iş tatmini; bireyin bir işten elde ettiği sonuçla beklediği sonucun bireyin işinden kaynaklanan memnurluk verici bir durumu gösterdiğini belirtmiştir. (Locke, 1969)

Newby ise iş doyumunu daha psikolojik bir çerçevede yorumlamıştır. Bireylerin iş doyumunun aslında bireylerin işlerine karşı göstermiş olduğu psikolojik eğilimler şeklinde tanımlamış ve bu eğilimlerin farklı duygu veya tutumlarının bir bütünü olduğunu vurgulamıştır (Newby, 1999) . Riggio 'a (2003) göre iş doyumunu; kişinin işine karşı hissettiği duygu ve tavırlarını içerir. Bir işin, iyi ve kötü, pozitif ve negatif, bütün yönleri tatmin duygusunu geliştirmeye yardımcı olur. Bu bilgiyle de iş doyumunu sadece fiziksel şartlara, ya da dışsal güdülemelerle olmadığını, iş doyumunun psikolojik olarak incelenmesiyle de bulunan farklılıkları belirtiyor.

Verilen tanımlara göre kişilerin bireysel özellikleri ve iş ortamının özellikleri, iş arkadaşlarıyla iletişimi gibi dışsal faktörler kişinin işine karşı olumlu duyguları artırırken iş doyumunu da etkilediği görülmektedir.

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Kişilerin iş doyumunu sadece çalışanı değil, çalıştığı kurumu da etkilemektedir. Bu özelliğiyle hem bireysel hem de örgütsel anlamda önem taşır. Çalışanların gündelik hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri kurumlarda kişilerin ihtiyaçlarını giderebileceği bir ortam olmazsa kişilerin iş doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyebilir. Kişiler için iş doyumunu çalışılan kurumlarda işin aksamadan yapılması için de gerekli motivasyonu sağlamaktadır. İş doyumunun önemli olmasının nedenlerinden biri de, bu kavramın çalışan kişilerin işleriyle alakalı ve iş verimiyle ilgilisidir (Telman ve Ünsal 2004). Verimli çalışılan kurumlarda örgütsel olarak da iyi hal bulunması öngörülür ve yapılan işin kalitesini de etkiler.

2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1987 yılında Herzberg iş doyumuna etki eden faktörleri iki başlıkta incelemiştir. Bunlar içsel faktörler ve dışsal faktörlerdir. Herzberg'in içsel faktörünü Karaman ve Altunoğlu, üniversite çalışma hayatındaki fakülte yönetimi, ders vermek, sınav kâğıdı okumak vb. rutin işler olarak belirtmiştir. Dışsal faktörü ise organizasyon politikası,

ücret ve çalışma şartları gibi kurumsal çalışma koşulları şeklinde belirtmiştir. (Karaman ve Altunoğlu, 2007)

Rosenfeld ve Zdep, Herzberg'e bu konuda katılmamış ve iş doyumun etkileyen faktörlerin bazılarının içsel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayırırken çoğunun aslında "nötr" bir faktör olduğunu çalışmalarında belirtmişlerdir. (Rosenfeld ve Zdep,1971) Davis ise güdüleyici faktörlere vurgu yaparken bunların temel psikolojik gereksinimlerle bağlantısı nedeniyle içsel etmenler olarak nitelendirmiştir. İş doyumunun sadece Sosyo-demografik özelliklerle (yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi) etkilenmediğini, ücret, çalışılan yerin koşulları, çalışılan yerdeki arkadaşları, çalışılan yerdeki koşullar gibi örgütsel ve aynı zamanda çevresel faktörlerin de etkilediğini vurgulanmıştır. (Davis, 1982)

İş doyumunu bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlıkta incelenebilir.

Bireysel Faktörler

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim Düzeyi
- Kıdem

gibi Sosyo-demografik bilgiler bireysel faktörler arasında sayılabilir.

Örgütsel faktörler

- İş ve niteliği
- Ödüllendirme
- Ücret
- İş yerinde sosyal ortamlar.

2.1.4. Akademisyenlerde İş Doyumu

Akademik personelin iş doyumunun artması, üniversitelerin akademik başarılarına katkı sağlamaktadır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu'nun 2007 yılında yaptığı çalışmada da vurgulanan bu sonuç akademisyenlerde iş doyumunun sadece akademisyenleri değil çalıştıkları üniversiteleri de etkileyeceğini belirtmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) ise öğretim elemanlarının iş doyumunun sadece üniversitelere değil öğrencilerin akademik başarılarına katkı sağladığını vurgularken akademisyenlerin iş doyumunun artırılmasının önemini de belirtmiştir.

Oshagbemi 1997 yılında üniversite öğretim elemanları ile yaptığı bir çalışma sonucunda öğretim elemanlarını 3 grupta toplamıştır. İlk olarak, mutlu çalışanlar, ikinci grup; işlerinden tatmin olmuş çalışanlar ve son grup ise mutsuz çalışanlardır. Çalışmada mutlu çalışan kavramının yaptıkları işten tatmin ve memnun anlamına gelmediği vurgulanmıştır (aktaran Ergenli, Eryiğit). Bu çalışmada da vurgulandığı gibi kişilerin bireysel farklılıkları iş doyumunu etkilemekte de etkili faktör olmaktadır.

2.1.5. Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Türkiye'de akademisyenlerle ve iş doyumunu konusyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde de daha çok Sosyo-demografik nitelikleriyle ilgili değişkenler çalışıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda cinsiyet, yaş, kıdem, akademik unvan gibi değişkenlerle ilgili bulgular edinilmiştir. Bu sonuçlar arasında tutarlılık ne yazık ki yoktur. Bazı çalışmalar yaş, kıdem, cinsiyet ve ünvan gibi faktörlerin iş doyumunda farklı sonuçlar elde ettiğini göstermiştir. (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007) Bunun yanı sıra Ergenli ve Eryiğit 2001 yılında yaptığı çalışmada Devlet Üniversitesinde çalışan akademik personelin özel üniversitelerde çalışan akademik personele göre toplam iş tatminleri daha yüksek oldukları bulurken, Baş ve Ardıç vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doyumlarını devlet üniversitelerinde çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu bulmuştur (Baş ve Ardıç, 2002).

Gliem 2001 yılında yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının iş doyumu ve ilişkili faktörleri incelediği çalışmasında; cinsiyet, ücret, ilerleme olanakları, kıdem, kurumlarda verilen kararlara katılım gibi faktörlerin öğretim görevlilerinde iş doyumuyla ilişkisi olabileceğini ama iş doyumunun sadece bu faktörlerle açıklanmasının yetersiz olacağını belirtmiştir. (Gliem, 2001)

2.2. EMPATİ VE EMPATİ BECERİSİ

2.2.1 Empatinin Tarihçesi ve Tanımı

Empati kavramı tarih öncesi çağlarda başlamıştır ve Aristo tarafından ilk kez Rhetoric adlı eserinde yer almıştır (Sharma 1992). Empati kelimesi ilk olarak Yunan dilindeki *empathia* sözcüğünden türemiştir. Daha sonrasında Almanya’da Theodor Lipps tarafından 1897 yılında “*einfühlung*” kavramı bulunmuştur. Bu kavramı “*einfühlung*” u; kişinin kendini bir nesneye yansıtması, onun içinde gibi hissetmesi ve o nesneyi anlama süreci gibi tanımlamıştır. (Barrett-Lennard, 1981). Nesnelere üzerine yaptığı bu tanımdan sonra Lipps 1903 yılında bir çalışmasında insan için 3 bilgidenden bahsetmiştir. Bu bilgilerin ilki, nesnelere ilişkin, ikincisi, kişinin kendisine ilişkin ve son olarak diğer insanlara ilişkin bilgilerdir. Bu bilgileri elde etmek için empatiden yararlanılması gerekmektedir (Akt; Ersoy-Köşger, 2016).

Literatürde empatiyle ilgili farklı tanımlar vardır. İlk olarak Türkçe karşılığı Türk Dil Kurumu’nun resmi sitesinde duygudaşlık olarak yer almaktadır. Carl Rogers’da 1975 de empatiyi, bir kişinin belirli bir durumda karşısındaki kişinin duygu ve düşüncelerini anlaması, o kişinin hissettiklerini hissetmesi ve hissedilen hisleri ona iletmesi süreci olarak tanımlamıştır. Rogers empati üzerine yaptığı çalışmalarla empatiye farklı bir bakış açısı getirmiştir. Dökmen Rogers’ın empati üzerine yaptığı tanıma katılıp empatiyi diğer bir kişinin gözüyle durumu değerlendirme, anlamaya çalışma ve karşı tarafa iletme süreci şeklinde tanımlarken sürece vurgu yapmıştır (Dökmen 1995). Ernest empatiyi kendini karşısındaki kişinin yerine koymak ve karşı tarafın hissettiklerini kavramak şeklinde tanımlamıştır. (Ernest, 1971). Empatinin farklı tanımlarının yapılması, çok boyutlu doğasından kaynaklanmaktadır (Lawrence ve ark., 2004)

Empati, hem duygusal hem bilişsel tepkileri içerir. Duygusal empati; bir başka kişinin içerisinde bulunduğu duygusal duruma verilen duygusal tepkiyken, bilişsel empati; bu duygusal durumu tanıyabilmektir. (Blair, 2005) Dökmen’de empati üzerine yaptığı çalışmalarda empatiyi; duygusal ve bilişsel yönden ele alınabilen ve çok boyutlu bir kavram olduğunu kişileri anlama, bilişsel süreçleri ifade ederken. Kişilerin duygularını hissedebilme ise duygusal süreci ifade etmektedir (Dökmen, 1988) Bu yapılan farklı tanımlar empatinin kişiler arası iletişimdeki önemli vurgular aynı zamanda kişinin gündelik hayatındaki önemini de altını çizer.

2.2.2 Empati Becerisi

Empati ile farklı değişkenler arasında yapılan çalışmalarda empati ve değişkenler hakkında bilgi verir. Yapılan bir çalışmada liderlik vasfına sahip olan kişilerin empati becerilerinin de yüksek olduğunu bulunmuştur. (Bell ve Hall, 1954) Liderlik özelliğine sahip olan kişilerin empati becerisinin yüksek olması da kişiler arası iletişimde sağlıklı ve başarılı olmanın empati ile önemini anlatıyor. Empati becerisi ve iş birliği konusunda yapılan araştırmalarda empati becerisi ile iş birliği arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Marcus, Tellen ve Rocey) Kişilerarası ilişkileri birçok farklı faktörden etkilenmekte olduğu gibi kişilerin empati düzeylerinde de etkilenmesi kaçınılmazdır. Empati seviyesi yüksek olan kişilerin birbiriyle yakın ilişkiler kurduğu ve kurdukları iletişimin kolaylaştığı yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Eisenberg ve ark., 2010)

Genel iletişim becerilerinin önemli bir parçası olarak kabul edilen empati becerisi kişiler arası iletişimde de önem taşımaktadır.(Barnett, 1990). Dökmen 1996 da empati ile ilgili literatür de yapılan çalışmalar sonucunda yüksek sosyal beceriye sahip olan bireylerin daha yüksek empati becerisine sahip olduğunu vurgulamıştır (Dökmen,

1996). Bu çalışmada da belirtildiği gibi empati becerisi bireylerin kişiler arası iletişimini etkilerken benzer kavramlar içinde önemli bir role sahiptir.

2.3. Sosyal Beceri

Sosyal beceri kavramı 1900'lü yıllarda üzerine durulmaya başlanan bir kavramdır. Sosyal beceriyle ilgili ilk incelemeler 1890 yılında William James'ın Psikolojinin İlkeleri adlı eserinde bahsettiği insanların sosyal ilişkilerindeki farklı sosyal benliklere sahip olduğudur. Bahsedilen benlikler sosyal ilişkilerde kişilerin nasıl farklı davranış örüntülerine hakkında olduğunu belirtir. Daha sonra 1920'li yıllarda Thorndike tarafından tanımlanmaya ve ölçülmeye başlayan 'sosyal zeka' kavramıyla sosyal beceri kavramını konusundaki çalışmalar başlamıştır (Bacanlı, 1999). Thorndike, sosyal zeka kavramını diğer insanları anlama yeteceği ve sosyal durumlarda dikkatli davranmak üzere tanımlamıştır. (Egan, 1994). Bu tanımla birlikte devam eden çalışmalarda sosyal becerilerin oluşmasında yardımcı olan faktörlerin hangileri olduğu konusunda ortak bir inanç yoktur (Bacanlı, 1999). Kelly (1982) sosyal becerileri öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlamış ve bu davranışları kişiler arası ilişkiler içerisinde olumlu pekiştireçle öğrenildiği belirtmiştir.

Gresham ve Elliot (1984), sosyal becerileri hakkında üç maddelik bir tanımla yapmıştır bunlar;

- a) Kabul edilme (Kişilerin akranları veya toplum tarafından kabul edilmesi)
- b)Değerlendirilme(Kişilerindavranışlarınınindeğerlendirilmesi)
- c) Sosyal çıkışlar (Kişilerin Sosyal davranışlarda bulunarak önemli sosyal çıkışlarda bulunmaları) şeklinde tanımlamışlardır (Akt; Ogivly, 1994).

2001 yılında Segrin sosyal becerilerin insanların birbirleriyle etkili iletişim kurabilme yeteneği olduğunu belirtmiştir. Böylelikle yeterli sosyal beceriye sahip olan kişiler diğerleriyle daha rahat iletişim kurarken kendilerini de daha rahat ve etkili bir

şekilde ifade edebilir ve diğerleri tarafından olumlu algılanırlar (Segrin,2001). Walker, Colvin ve Ramsey 1995 yılında daha önce yapılan sosyal beceri tanımlarını genişleterek sosyal becerilerin toplumsal katmanlardaki önemi vurgulan ve öğrenciler üzerinden bir tanım yapmıştır. Bu tanımda kişilerin diğer toplum üyeleriyle olumlu sosyal ilişkiler sürdürmek ve başlatmak için onlara gerekli olan yeteneklerin bütünü sosyal beceriler olduğunu belirtilmiştir.

Michelson, Sugai, Wood ve Kazdin 1983 yılında sosyal becerilerle ilgili yaptıkları çalışmada sosyal beceri kavramı için yapılan on altı farklı tanımları incelemişler ve bu farklı tanımların yedi benzer özelliği olduğunu vurgulamışlardır. (Akt. Elliot ve Gresham, 1993)

1. Sosyal beceri öğrenme yoluyla kazanılmaktadır
1. Sosyal beceri sözel veya sözel olmayan davranışları içerir.
2. Sosyal beceri etkili ve uygun iletişimleri ve tepkileri gerektirir.
3. Sosyal beceri sosyal ödülleri etkinliğini artırır.
4. Sosyal beceri kişilerin çevreyle olan etkileşimiyle oluşur.
5. Sosyal beceri bireysel ve dışsal faktörlerden etkilenebilir.
6. Sosyal beceri konusundaki yetersizlikler tespit edilebilir, ölçülebilir ve müdahale edilebilir.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi sosyal beceriyi tanımlayabilmek ve işlevini anlayabilmek kişilerarası iletişimi anlamaya yardımcı olur. Kişilerin diğerlerinin olumlu tepkiler verebileceği ve olumsuz tepkileri önleyebileceği becerilere sahip olması kişinin sosyal becerilere sahip olması demektir. Kısaca insanların diğerleriyle olan etkileşimde sosyal olarak kabul edilebilir olan davranışlar sergilemesi sosyal becerilerinin yüksek olduğunun göstergesidir (Yüksel,2004). Sosyal becerilerin önemi kişiler arası iletişimdeki yeriyle vurgulanmaktadır. Kişilerin sosyal hayatları, iş ortamları ve arkadaş ilişkilerinde önemli bir konumda olan sosyal beceriler aynı zamanda sağlıklı iletişim kurması için gerekli görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırmanın örneklemini, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını, bu araçların geçerlilik-güvenlilik çalışmaları ve bulunan veri analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırma Üsküdar Üniversite'si akademisyenleriyle yapılmıştır. Üsküdar Üniversitesi kadrosu 614 kişiden oluşmaktadır. Elden ölçek dağıtımı ve mail üzerinden gönüllülük esasıyla toplam 84 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Ulaşılan kişilerin hepsi soruları eksiksiz doldurmuştur. Katılımcıların 62'si kadın (% 73,8) ve 22'si erkektir (%26,19).

3.2.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma ilişkisel tarama modeli bir çalışmadır. Araştırmada Üsküdar Üniversitesi'nde bulunan akademisyenlerin iş doyumunun empati becerisi ve sosyal beceri ile olan ilişkisinin yanı sıra iş doyumunu empati becerisi ve sosyal beceri düzeylerinin yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum, mesleki kıdem yürütülen lisansüstü tez sayısı, akademisyenlik durumu, haftada verilen ders saati, ailede akademisyenlik durumu ile ilişkisine de bakılmıştır.

3.3.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Sosyo-demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDO), Sosyal Beceri Envanteri (SBE-KF), Empati Eğilim Ölçeği (EEÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Sosyo-demografik Veri Formu

İlgili Alanyazın dikkate alınarak, araştırma için önemli olacağı düşünülen sorular Sosyo-demografik bilgiler hakkında bilgi toplamak amacıyla Demografik bilgi formu eklenmiştir. Sosyo- demografik bilgi formu 9 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular, cinsiyet, yaş, medeniyeti durum, mesleki kıdem, unvan, akademik durum, ailede akademisyen olma durumu, haftada verilen ders sayısı ve yürütülen lisansüstü tez çalışmasıyla ilgilidir.

3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Orijinali 1967 Yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. 1996 Yılında Fatma Yıldırım'ın çalışması ile Türkiye için Güvenirliği .76 bulunmuştur. Çalışanların iş doyumları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 20 sorudan oluşan likert bir ölçektir ve her bir soru için puan aralığı 1 ile 5'tir. Ölçek puanlamasında , “ Hiç memnun değilim”, 1 puan, “Memnun değilim”, 2 puan, “Kararsızım”, 3 puan, “Memnunum”, 4 puan, “Çok memnunum”, 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Yapılan çalışmada Minnesota İş Doyumu Ölçeği için Cronbach's alfa katsayısı = 0,88 güvenliği bulunmuştur.

3.3.3. Empati Eğilim Ölçeği

Üstün Dökmen tarafından 1988'de geliştirilen empati eğilim ölçeği günlük hayatta empati kurma potansiyelini ölçmektedir. Güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları yine Dökmen tarafından yapılmıştır ve 0,82 güvenirlilik elde edilmiştir. (Dökmen,1988) Likert tipi olan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Her soru için puan aralığı 1 ile 5'tir. Empatik eğilim ölçeği puanlamasında: Tamamen aykırı; 1 puan, Oldukça aykırı; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Oldukça uygun; 4 puan, Tamamen uygun; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Puanları toplarken 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13 ve 15 numaralı sorular

ters puanlanmaktadır. Puanlama; ölçekte alınabilecek en düşük puan 20 iken, en yüksek toplam puan ise 100'dür. Bu toplam puan, bireylerin empatik eğilim puanlarını ifade etmektedir. Toplam puanın yüksek olması, empatik eğilimin yüksek olduğunu gösterirken, düşük olması ise empatik eğilimin düşük olduğunu gösterir. Bu çalışmada Empatik Eğilim Ölçeği güvenirliliği 0,72 bulunmuştur

3.3.4. Sosyal Beceri Envanter - Kısa Form

Riggio tarafından 1986 yılında geliştirilen Sosyal Beceri Envanteri "Social Skills Inventory-SSI", 1989 yılında düzenlenerek bugünkü halini almıştır. 1997 yılında Yüksel tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Temel sosyal beceriyi ölçmek amacıyla 90 maddeden oluşan kendini tanımla türünden bir ölçektir. Amacı sosyal iletişim boyutlarını ölçmektir. Ölçek iletişimde duyarlılık, iletişimde anlatımcılık ve iletişim kontrolü boyutları üzerine odaklanmıştır. Koydemir 2006 yılında Riggio ile orijinal 90 maddelik sosyal beceri envanterinden sorular seçerek kısa form oluşturmuştur. Bu kısa form sosyal becerinin alt boyutları için yeterli olmazken, sosyal yeterliliğin genel değerlendirmesi için yeterli olduğu belirtilmiştir. Böylece, Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu (SBE-KF) adıyla özgün ölçeğin 30 maddelik kısa formunu Koydemir 2006 yılında hazırlanmıştır. Türkçe uyarlaması Yüksel tarafından (1997) yapılan orijinal ölçeğin içerisinden Türkçe 30 madde seçilmiştir. Bunlar 6., 16., 20., 21., 25., 26., 28., 29., 32., 34., 36., 39., 43., 45., 47., 49., 50., 57., 58., 59., 60., 61., 69., 70., 71., 73., 78., 80., 83. ve 90. maddelerdir. Likert bir ölçek SBE-KF puanlaması için; hiç benim gibi değil; 1 puan, biraz benim gibi, 2 puan, benim gibi; 3 puan, oldukça benim gibi; 4 puan ve tamamen benim gibi; 5 puan olarak cevaplarıyla değerlendirilir. SBE-KF'den alınabilecek en düşük puan 30 iken; en yüksek puan 150'dir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi bireyin genel sosyal beceri düzeyinin artması olarak tanımlanmaktadır.. Ölçekte ters olarak kodlanması gereken maddeler de bulunmaktadır: 1., 3., 7., 9., 12., 13., 18., 25. ve 27. maddeleri analiz kısmında ters kodlanarak bu çalışmada değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmada güven aralığı Sosyal Beceri Envanteri için = 0,70 olarak bulunmuştur.

3.4. VERİ ANALİZİ

Elde edilen bilgilerin analizi için; SPSS (Statistical Package Program for Social Science) version 21.0 programı kullanılmıştır. Sosyo-demografik Bilgi ve Veri Formunda yer alan değişkenlerin dağılımlarını tespit etmek amacıyla Frekans Analizi kullanılmıştır. Uygulanan ölçekler ile Sosyo-demografik Bilgi ve Veri Formunda yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1 ÖRNEKLEMİN İNCELENMESİ

4.1.1 Sosyo-demografik Özellikler

Çalışmada yer alan katılımcılara ait sosyo-demografik bilgilerinin dağılımı Frekans Analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1 Katılımcılara Ait Sosyo-demografik Özellikler

		Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	62	73,8
	Erkek	22	26,2
Yaş	20-30	16	19,0
	31-40	31	36,9
	41-50	22	26,2
	51-60	9	10,7
	61 ve üzeri	6	7,1
Medeni Durum	Evli	45	53,6
	Bekar	31	36,9
	Boşanmış veya dul	8	9,5
Mesleki Kıdem	5 yıl ve daha az	24	28,6
	6-10 yıl	12	14,3
	11-15 yıl	12	14,3
	16-20 yıl	15	17,9
	21 yıl ve daha fazla	21	25,0

Unvan	Öğretim Görevlisi	34	40,5
	Araştırma Görevlisi	10	11,9
	Yardımcı Doçent	25	29,8
	Doçent	5	6,0
	Profesör	10	11,9
Akademisyenlik Durumu	Yarı zamanlı	20	23,8
	Tam zamanlı	64	76,2
Ailede Akademisyen	Var	23	27,4
	Yok	61	72,6
Haftada Verilen Ders Saati	15 saatten az	54	64,3
	15 saat ve üzeri	30	35,7
Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısı	5'ten az	63	75,0
	5 ve daha fazla	21	25,0

Araştırmada yer alan 84 katılımcının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; 62 (%73,8) kadın, 22 (%26,2) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 16 (%19) kişi 20-30 yaş, 31 (%36,9) kişi 31-40 yaş, 22 (%26,2) kişi 41-50 yaş, 9 (%10,7) kişi 51-60 yaş ve 6 (%7,1) kişi 61 yaş ve üzeri grubunda yer almaktadır. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları incelendiğinde; 45 (%53,6) kişinin evli, 31 (%36,9) kişinin bekar, 8 (%9,5) kişinin boşanmış veya dul olduğu görülmektedir. Mesleki kıdeme yönelik dağılım incelendiğinde; 24 (%28,6) kişi 5 yıl ve daha az, 12 (%14,3) kişi 6-10 yıl, 12 (%14,3) kişi 11-15 yıl, 15 (%17,9) kişi 16-20 yıl, 21 (%25) kişi 21 yıl ve daha fazla zamandır mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcılardan 34 (%40,5) kişi öğretim görevlisi, 10 (%11,9) kişi araştırma görevlisi, 25 (%29,8) kişi yardımcı doçent, 5 (%6) kişi doçent ve 10 (%11,9) kişi profesör ünvanına sahiptir. Araştırmaya katılan 84 akademisyenden 20 (%23,8)'sinin yarı zamanlı, 64 (%76,2)'ünün tam zamanlı olduğu saptanmıştır. Katılımcılardan 23 (%27,4) kişinin ailelerinde akademisyen varken, 61 (%72,6) kişinin ailelerinde akademisyen olmadığı

görülmektedir. Haftada verilen ders saatine yönelik dağılım incelendiğinde 54 (%64,3) kişinin 15 saatten az, 30 (%35,7) kişinin 15 saatten fazla ders verdikleri saptanmıştır. Yürütülen lisansüstü tez sayısına yönelik dağılım incelendiğinde 63 (%75) kişinin 5'ten az, 21 (%25) kişinin ise 5 ve daha fazla sayıda lisansüstü tez yürüttükleri görülmektedir.

4.2 ÖLÇEKLERİN İNCELENMESİ

4.2.1 Ölçeklerin Normallik Dağılımları

Araştırma sorularının test edilmesinden önce, veri dağılımlarının standart normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları

Ölçek Adı	Z	p
Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)	0,987	0,577
Empatik Eğilim Ölçeği (EEÖ)	0,969	0,040*
Sosyal Beceri Envanteri (SOBE)	0,978	0,150

* $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan normallik testi sonuçlarına göre kullanılan ölçek puanlarından MİDÖ ve SOBE puanlarının dağılımı, standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p > 0,05$). Shapiro-Wilk testinin sonuçlarına göre; çalışmada kullanılan MİDÖ ($z=0,987$; $p=0,577$) ve SOBE ($z=0,978$; $p=0,150$) normal dağılıma uygundur. Çalışmada kullanılan EEÖ puanlarının dağılımı, standart normal

dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0,05$) ancak ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerin bu aralıkta yer alması durumunda Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ölçek puanlarının dağılımı, normal dağılıma uygun olarak kabul edilmektedir. Kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uygun olması nedeni ile hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4.2.2 Katılımcıların İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3 Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları

Ölçek Adı	Puan Ortalaması \pm SS	Puan Aralığı
MİDÖ-Genel Doyum (GD)	3,81 \pm 0,58	1-5
MİDÖ-İçsel Doyum (İD)	3,99 \pm 0,60	1-5
MİDÖ-Dışsal Doyum (DD)	3,54 \pm 0,7	1-5
EEÖ	73,69 \pm 7,69	1-5
SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık (DA)	16,94 \pm 3,27	1-5
SOBE-Duyuşsal Duyarlılık (DD)	18,41 \pm 3,05	1-5
SOBE-Duyuşsal Kontrol (DK)	15,50 \pm 3,51	1-5

SOBE-Sosyal Anlatımcılık (SA)	16,52±4,08	1-5
SOBE-Sosyal Duyarlılık (SD)	13,71±3,91	1-5
SOBE-Sosyal Kontrol (SK)	17,03±2,88	1-5
SOBE Toplam	98,13±9,64	1-5

4.2.3 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişkiler

İş doyumu, empatik eğilim ve sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
MİDÖ-İD	r	1									
MİDÖ-DD	r	0,557*	1								
MİDÖ-GD	r	0,903*	0,860*	1							
EEÖ	r	0,141	0,074	0,125	1						
SOBE-DA	r	-0,094	-0,190	-0,156	0,027	1					

SOBE-DD	r	0,076	-0,047	0,022	0,149	-0,261*	1					
SOBE-DK	r	0,068	0,219*	0,155	0,252*	0,456*	0,210	1				
SOBE-SA	r	0,271*	0,160	0,249*	0,282**	-0,116	0,245*	0,345*	1			
SOBE-SD	r	0,104	-0,026	0,051	0,152	-0,017	0,144	0,217*	0,026	1		
SOBE-SK	r	0,252*	0,137	0,226*	0,137	0,209	0,165	0,009	0,624*	-0,035	1	
SOBE Toplam	r	0,249*	0,099	0,204	0,247*	0,098	0,517*	0,331**	0,785*	0,367*	0,669**	1

* $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı
** $p < 0,01$: İstatistiksel olarak anlamlı

Korelasyon sonuçlarına göre; MİDÖ-İçsel Doyum ile MİDÖ-Dışsal Doyum ($r=0,557$; $p=0,000$), MİDÖ-Genel Doyum ($r=0,903$; $p=0,000$), SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($r=0,271$; $p=0,013$), SOBE-Sosyal Kontrol ($r=0,252$; $p=0,021$) ve SOBE Toplam ($r=0,249$; $p=0,022$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Diğer taraftan MİDÖ-İçsel Doyum ile EEÖ ($p=0,201$), SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ($p=0,397$), SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ($p=0,495$), SOBE-Duyuşsal Kontrol ($p=0,540$) ve SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,346$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$). MİDÖ-Dışsal Doyum ile MİDÖ-Genel Doyum ($r=0,860$; $p=0,000$) ve SOBE-Duyuşsal Kontrol ($r=0,219$; $p=0,045$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Öte yandan MİDÖ-Dışsal Doyum ile EEÖ ($p=0,502$), SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ($p=0,084$), SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ($p=0,668$), SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($p=0,147$), SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,816$), SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,214$) ve SOBE Toplam ($p=0,373$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$). MİDÖ-Genel Doyum ile SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($r=0,249$; $p=0,022$) ve SOBE-Sosyal Kontrol ($r=0,226$; $p=0,039$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. MİDÖ-Genel Doyum ile EEÖ ($p=0,257$),

SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ($p=0,157$), SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ($p=0,843$), SOBE-Duyuşsal Kontrol ($p=0,159$), SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,647$) ve SOBE Toplam ($p=0,062$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). EEÖ ile SOBE-Duyuşsal Kontrol ($r=0,252$; $p=0,021$), SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($r=0,282$; $p=0,009$) ve SOBE Toplam ($r=0,247$; $p=0,024$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. EEÖ ile SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ($p=0,808$), SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ($p=0,177$), SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,167$) ve SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,214$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ile SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ($r=-0,261$; $p=0,017$), SOBE-Duyuşsal Kontrol ($r=-0,456$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık ile SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($p=0,295$), SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,876$), SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,057$) ve SOBE Toplam ($p=0,376$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ile SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($r=0,245$; $p=0,025$) ve SOBE Toplam ($r=0,517$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ile SOBE-Duyuşsal Kontrol ($p=0,055$), SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,192$) ve SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,165$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Duyuşsal Kontrol ile SOBE-Sosyal Anlatımcılık ($r=0,345$; $p=0,001$) ve SOBE Toplam ($r=0,331$; $p=0,002$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki varken SOBE-Sosyal Duyarlılık ($r=-0,217$; $p=0,047$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. SOBE-Duyuşsal Kontrol ile SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,936$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Sosyal Anlatımcılık ile SOBE-Sosyal Kontrol ($r=0,624$; $p=0,000$) ve SOBE Toplam ($r=0,785$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. SOBE-Sosyal Anlatımcılık ile SOBE-Sosyal Duyarlılık ($p=0,814$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Sosyal Duyarlılık ile SOBE Toplam ($r=0,367$; $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki varken SOBE-Sosyal Kontrol ($p=0,750$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). SOBE-Sosyal Kontrol ile SOBE Toplam ($r=0,669$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

4.2.4 İş Doyumu ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişki

Tablo 5 İş Doyumu ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Sonuçları

		1	2
İş Doyumu	r	1	
Sosyal Beceri	r	0,204	1

Korelasyon sonuçlarına göre iş doyumu ve sosyal beceri ($p=0,062$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

4.2.5 İş Doyumu ve Empati Becerisi Arasındaki İlişki

Tablo 6 İş Doyumu ve Empati Becerisi Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Sonuçları

		1	2
İş Doyumu	r	1	
Empati Becerisi	r	0,125	1

Korelasyon sonuçlarına göre iş doyumu ve empati ($p=0,257$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

4.3 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Demografik Değişkenlere göre İncelenmesi

4.3.1 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Cinsiyete Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 Örneklemin Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Kadın (N=62)	Erkek (N=22)	t	p
MİDÖ-İD	3,92±0,61	4,19±0,51	-1,847	0,068
MİDÖ-DD	3,42±0,73	3,89±0,72	-2,553	0,013*
MİDÖ-GD	3,72±0,58	4,07±0,52	-2,471	0,016*
EEÖ	74,04±8,13	72,68±6,38	0,713	0,478
SOBE-DA	16,69±3,35	17,63±3,03	-1,161	0,249
SOBE-DD	18,64±3,14	17,77±2,75	1,152	0,253
SOBE-DK	15,41±3,44	15,72±3,76	-0,351	0,726
SOBE-SA	16,50±3,89	16,59±4,66	-0,089	0,929
SOBE-SD	13,58±4,02	14,09±3,65	-0,523	0,603

SOBE-SK	16,82±2,83	17,63±3,03	-1,137	0,259
SOBE Toplam	97,66±9,36	99,45±10,50	-0,747	0,457

* $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonuçlarına göre; MİDÖ-Dışsal Doyum ve MİDÖ-Genel Doyum puanları cinsiyete göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Erkek katılımcıların MİDÖ-Dışsal Doyum ve MİDÖ-Genel Doyum puanları kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.3.2 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 Örneklemın Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-İD	20-30	16	3,79	0,65	1,151	0,339
	31-40	31	4,00	0,59		
	41-50	22	3,95	0,57		
	51-60	9	4,22	0,40		
	61 ve üzeri	6	4,29	0,75		

MİDÖ-DD	20-30	16	3,40	0,71	1,356	0,257
	31-40	31	3,38	0,77		
	41-50	22	3,67	0,75		
	51-60	9	3,95	0,58		
	61 ve üzeri	6	3,66	1,01		
MİDÖ-GD	20-30	16	3,64	0,61	1,268	0,290
	31-40	31	3,75	0,57		
	41-50	22	3,84	0,58		
	51-60	9	4,11	0,42		
	61 ve üzeri	6	4,04	0,71		
EEÖ	20-30	16	70,18	8,22	1,123	0,352
	31-40	31	73,96	8,17		
	41-50	22	74,68	8,02		
	51-60	9	75,55	3,67		
	61 ve üzeri	6	75,16	5,87		
SOBE-DA	20-30	16	16,81	3,83	1,160	0,335
	31-40	31	16,41	3,28		
	41-50	22	17,77	3,25		
	51-60	9	18,00	2,59		
	61 ve üzeri	6	15,33	2,16		
SOBE-DD	20-30	16	20,31	3,19	2,763	0,033*
	31-40	31	18,38	2,89		
	41-50	22	17,45	3,34		
	51-60	9	17,11	1,61		
	61 ve üzeri	6	19,00	2,00		

SOBE-DK	20-30	16	16,06	5,61	0,532	0,712
	31-40	31	15,58	2,91		
	41-50	22	15,68	3,06		
	51-60	9	14,00	2,00		
	61 ve üzeri	6	15,16	2,85		
SOBE-SA	20-30	16	16,37	4,85	1,619	0,178
	31-40	31	17,32	3,80		
	41-50	22	14,86	3,89		
	51-60	9	16,77	4,02		
	61 ve üzeri	6	18,50	2,88		
SOBE-SD	20-30	16	13,93	4,40	0,068	0,991
	31-40	31	13,41	3,51		
	41-50	22	13,86	4,07		
	51-60	9	13,88	3,58		
	61 ve üzeri	6	13,83	5,56		
SOBE-SK	20-30	16	17,18	3,72	0,540	0,707
	31-40	31	17,16	3,11		
	41-50	22	16,31	1,80		
	51-60	9	17,77	3,11		
	61 ve üzeri	6	17,50	2,42		
SOBE Toplam	20-30	16	100,68	12,82	0,583	0,676
	31-40	31	98,29	9,41		
	41-50	22	95,95	7,99		
	51-60	9	97,55	9,82		
	61 ve üzeri	6	99,33	7,14		

*** $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Analiz sonuçlarına göre SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ile yaş arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre 20-30 yaş grubunun, 41-50 yaş grubu ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. 20-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanlarının 41-50 yaş grubunda yer alan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.3.3 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9 Örneklemin Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	<i>p</i>
MİDÖ-İD	Evli	45	4,10	0,54	2,238	0,113
	Bekar	31	3,81	0,63		
	Boşanmış veya dul	8	4,07	0,71		
MİDÖ-DD	Evli	45	3,67	0,75	2,968	0,057

	Bekar	31	3,29	0,74		
	Boşanmış veya dul	8	3,81	0,65		
MİDÖ-GD	Evli	45	3,93	0,54	3,273	0,043*
	Bekar	31	3,60	0,58		
	Boşanmış veya dul	8	3,96	0,66		
EEÖ	Evli	45	74,95	7,96	3,204	0,046*
	Bekar	31	71,06	7,44		
	Boşanmış veya dul	8	76,75	3,80		
SOBE-DA	Evli	45	16,91	3,59	0,198	0,821
	Bekar	31	16,80	3,04		
	Boşanmış veya dul	8	17,62	2,38		
SOBE-DD	Evli	45	18,04	2,88	0,778	0,463
	Bekar	31	18,93	3,18		
	Boşanmış veya dul	8	18,50	3,62		
SOBE-DK	Evli	45	15,20	3,41	0,357	0,701
	Bekar	31	15,80	4,06		
	Boşanmış veya dul	8	16,00	0,92		
SOBE-SA	Evli	45	16,24	3,94	0,468	0,628
	Bekar	31	16,61	4,34		
	Boşanmış veya dul	8	17,75	4,06		
SOBE-SD	Evli	45	13,91	3,78	0,138	0,871
	Bekar	31	13,54	4,00		

	Boşanmış veya dul	8	13,25	4,74		
SOBE-SK	Evli	45	17,31	2,84		
	Bekar	31	16,87	3,26	0,647	0,526
	Boşanmış veya dul	8	16,12	0,99		
SOBE Toplam	Evli	45	97,62	9,05		
	Bekar	31	98,58	11,06	0,147	0,863
	Boşanmış veya dul	8	99,25	7,61		

*** $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Analiz sonuçlarına göre MİDÖ-Genel Doyum ve EEÖ ile medeni durum arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre;

MİDÖ-Genel Doyum için; EEÖ için; evli ve bekar arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Evli katılımcıların MİDÖ-Genel Doyum puanlarının bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

EEÖ için; evli ve bekar arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Evli katılımcıların EEÖ puanlarının bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.3.4 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin mesleki kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 10 *Örneklemin Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi*

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-İD	5 yıl ve daha az	24	3,82	0,60	2,096	0,089
	6-10 yıl	12	3,79	0,72		
	11-15 yıl	12	3,96	0,59		
	16-20 yıl	15	4,04	0,53		
	21 yıl ve üzeri	21	4,28	0,52		
MİDÖ-DD	5 yıl ve daha az	24	3,50	0,62	3,980	0,005*
	6-10 yıl	12	3,23	0,91		
	11-15 yıl	12	3,03	0,63		
	16-20 yıl	15	3,75	0,70		
	21 yıl ve üzeri	21	3,92	0,72		
MİDÖ-GD	5 yıl ve daha az	24	3,69	0,55	3,226	3,226*
	6-10 yıl	12	3,57	0,71		
	11-15 yıl	12	3,59	0,49		
	16-20 yıl	15	3,92	0,51		
	21 yıl ve üzeri	21	4,14	0,53		
EEÖ	5 yıl ve daha az	24	70,91	7,29	2,153	0,082
	6-10 yıl	12	71,66	5,34		
	11-15 yıl	12	77,16	10,95		
	16-20 yıl	15	76,26	5,94		

	21 yıl ve üzeri	21	74,19	7,35		
SOBE-DA	5 yıl ve daha az	24	15,87	3,81	1,162	0,334
	6-10 yıl	12	17,41	2,35		
	11-15 yıl	12	17,16	3,43		
	16-20 yıl	15	18,06	3,69		
	21 yıl ve üzeri	21	16,95	2,51		
SOBE-DD	5 yıl ve daha az	24	20,00	2,99	3,517	0,011*
	6-10 yıl	12	16,91	2,31		
	11-15 yıl	12	18,50	2,81		
	16-20 yıl	15	18,66	3,47		
	21 yıl ve üzeri	21	17,23	2,62		
SOBE-DK	5 yıl ve daha az	24	16,16	4,77	0,564	0,689
	6-10 yıl	12	14,50	2,27		
	11-15 yıl	12	16,00	3,78		
	16-20 yıl	15	15,20	3,09		
	21 yıl ve üzeri	21	15,23	2,48		
SOBE-SA	5 yıl ve daha az	24	17,25	3,99	0,834	0,507
	6-10 yıl	12	15,66	3,20		
	11-15 yıl	12	17,33	4,90		
	16-20 yıl	15	15,20	4,69		
	21 yıl ve üzeri	21	16,66	3,70		

SOBE-SD	5 yıl ve daha az	24	14,04	4,48	0,348	0,845
	6-10 yıl	12	13,91	3,36		
	11-15 yıl	12	12,75	2,41		
	16-20 yıl	15	13,20	4,42		
	21 yıl ve üzeri	21	14,14	4,02		
SOBE-SK	5 yıl ve daha az	24	18,16	3,43	1,748	0,148
	6-10 yıl	12	16,00	2,59		
	11-15 yıl	12	16,25	3,57		
	16-20 yıl	15	16,46	1,45		
	21 yıl ve üzeri	21	17,19	2,46		
SOBE Toplam	5 yıl ve daha az	24	101,50	10,61	1,296	0,279
	6-10 yıl	12	94,41	8,24		
	11-15 yıl	12	98,00	12,00		
	16-20 yıl	15	96,80	7,60		
	21 yıl ve üzeri	21	97,42	8,68		

*** $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Yapılan analiz sonuçlarına göre MİDÖ-Dışsal Doyum, MİDÖ-Genel Doyum ve SOBE-Duyuşsal Duyarlılık ile mesleki kıdem arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre;

MİDÖ-Dışsal Doyum için; 11-15 yılın, 21 yıl ve üzeri ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan

katılımcıların MİDÖ-Dışsal Doyum puanlarının 11-15 yıl süre ile mesleki kıdemi bulunan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

MİDÖ-Genel Doyum için; 6-10 yılın, 21 yıl ve üzeri ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan katılımcıların MİDÖ-Genel Doyum puanlarının 6-10 yıl süre ile mesleki kıdemi bulunan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

SOBE-Duyuşsal Duyarlılık için; 5 yıl ve daha azın 6-10 yıl, 21 yıl ve üzeri ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. 5 yıl ve daha az süre ile mesleki kıdemi bulunan katılımcıların SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanlarının 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri süreyle mesleki kıdemi bulunan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.3.5. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin akademik unvana göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11 Örneklem Ölçek Puanlarının Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-İD	Öğretim Görevlisi	34	4,08	0,48	2,489	0,051
	Araştırma Görevlisi	10	3,68	0,75		
	Yardımcı Doçent	25	3,86	0,66		
	Doçent	5	3,88	0,55		

	Profesör	10	4,40	0,45		
MİDÖ-DD	Öğretim Görevlisi	34	3,48	0,65		
	Araştırma Görevlisi	10	3,46	0,86		
	Yardımcı Doçent	25	3,54	0,91	0,321	0,863
	Doçent	5	3,70	0,31		
	Profesör	10	3,76	0,83		
MİDÖ-GD	Öğretim Görevlisi	34	3,84	0,47		
	Araştırma Görevlisi	10	3,59	0,74		
	Yardımcı Doçent	25	3,73	0,69	1,291	0,281
	Doçent	5	3,81	0,32		
	Profesör	10	4,14	0,53		
EEÖ	Öğretim Görevlisi	34	73,23	8,17		
	Araştırma Görevlisi	10	71,90	5,80		
	Yardımcı Doçent	25	72,68	8,19	2,297	0,06
	Doçent	5	83,00	5,95		
	Profesör	10	74,90	3,98		
SOBE-DA	Öğretim Görevlisi	34	17,00	3,60		
	Araştırma Görevlisi	10	15,20	1,93	1,213	0,312
	Yardımcı Doçent	25	17,76	2,83		
	Doçent	5	17,20	2,48		

	Profesör	10	16,30	4,21		
SOBE-DD	Öğretim Görevlisi	34	18,79	3,03		
	Araştırma Görevlisi	10	19,60	3,02		
	Yardımcı Doçent	25	17,16	3,14	2,237	0,072
	Doçent	5	20,40	2,96		
	Profesör	10	18,10	2,07		
SOBE-DK	Öğretim Görevlisi	34	15,29	4,00		
	Araştırma Görevlisi	10	16,90	4,53		
	Yardımcı Doçent	25	15,44	2,70	0,571	0,685
	Doçent	5	16,00	3,08		
	Profesör	10	14,70	2,74		
SOBE-SA	Öğretim Görevlisi	34	17,08	4,66		
	Araştırma Görevlisi	10	16,30	3,12		
	Yardımcı Doçent	25	15,04	3,48	1,970	0,107
	Doçent	5	15,80	4,20		
	Profesör	10	18,90	3,14		
SOBE-SD	Öğretim Görevlisi	34	13,88	3,78	0,426	0,790
	Araştırma Görevlisi	10	13,60	4,19		

SOBE-SK	Yardımcı Doçent	25	13,48	4,04	1,129	0,349
	Doçent	5	12,00	3,80		
	Profesör	10	14,70	4,27		
	Öğretim Görevlisi	34	17,52	3,24		
	Araştırma Görevlisi	10	16,40	3,59		
SOBE Toplam	Yardımcı Doçent	25	16,24	2,00	0,982	0,422
	Doçent	5	17,00	1,22		
	Profesör	10	18,00	3,12		
	Öğretim Görevlisi	34	99,58	11,93		
	Araştırma Görevlisi	10	98,00	7,24		
	Yardımcı Doçent	25	95,12	7,37		
	Doçent	5	98,40	7,56		
	Profesör	10	100,70	8,43		

Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçlarına göre; iş doyum, empati eğilimi ve sosyal beceri düzeyleri akademik unvana göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.3.6. İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Akademisyenlik Durumuna Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin akademisyenlik durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12 Örneklemin Ölçek Puanlarının Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Yarı Zamanlı (N=20)	Tam Zamanlı (N=64)	t	p
MİDÖ-İD	4,08±0,65	3,96±0,58	0,740	0,461
MİDÖ-DD	3,47±0,77	3,57±0,76	-0,487	0,628
MİDÖ-GD	3,84±0,64	3,80±0,57	0,202	0,840
EEÖ	75,15±10,0 6	73,23±6,83	0,971	0,334
SOBE-DA	17,75±2,86	16,68±3,38	1,269	0,208
SOBE-DD	18,80±2,83	18,29±3,13	0,640	0,524
SOBE-DK	16,05±2,98	15,32±3,66	0,800	0,426
SOBE-SA	17,15±3,84	16,32±4,16	0,784	0,435
SOBE-SD	13,55±3,57	13,76±4,04	-0,214	0,831
SOBE-SK	16,30±2,49	17,26±2,98	-1,310	0,194
SOBE Toplam	99,60±8,64	97,67±9,95	0,7799	0,438

Analiz sonuçlarına göre; iş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeyleri akademisyenlik durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.3.7 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin ailede akademisyenlik değişkenine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13 Örneklemin Ölçek Puanlarının Ailede Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Var (N=23)	Yok (N=61)	t	p
MİDÖ-İD	4,00±0,70	3,99±0,56	0,037	0,971
MİDÖ-DD	3,67±0,96	3,49±0,67	0,829	0,414
MİDÖ-GD	3,87±0,73	3,79±0,52	0,454	0,653
EEÖ	72,00±7,61	74,32±7,69	-1,240	0,219
SOBE-DA	17,00±3,27	16,91±3,30	0,102	0,919
SOBE-DD	17,21±2,84	18,86±3,03	-2,261	0,026*
SOBE-DK	14,65±3,26	15,81±3,57	-1,365	0,176
SOBE-SA	16,30±3,78	16,60±4,21	-0,301	0,764
SOBE-SD	13,82±3,65	13,67±4,04	0,160	0,874
SOBE-SK	17,00±2,13	17,04±3,14	-0,069	0,945
SOBE Toplam	96,00±8,18	98,93±10,08	-1,248	0,216

* $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonuçlarına göre; SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailede akademisyenlik durumuna göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ailesinde akademisyen bulunmayan katılımcıların SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailelerinde akademisyen bulunan katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.3.8 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Haftada Verilen Ders Saatine Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin haftada verilen ders saatine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14 Örneklemın Ölçek Puanlarının Haftada Verilen Ders Saatine Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	15 saatten az (N=54)	15 saat ve üzeri (N=30)	t	p
MİDÖ-İD	4,30±0,61	3,91±0,57	0,867	0,388
MİDÖ-DD	3,61±0,79	3,42±0,68	1,103	0,273
MİDÖ-GD	3,86±0,60	3,72±0,54	1,105	0,272
EEÖ	73,90±7,78	73,30±7,66	0,345	0,731
SOBE-DA	17,05±3,11	16,73±3,60	0,429	0,669
SOBE-DD	18,22±3,13	18,76±2,94	-0,780	0,438
SOBE-DK	15,94±3,48	14,70±3,47	1,569	0,121

SOBE-SA	16,50±4,03	16,56±4,23	-0,071	0,943
SOBE-SD	13,64±3,65	13,83±4,41	-0,206	0,837
SOBE-SK	16,96±2,81	17,16±3,06	-0,308	0,759
SOBE Toplam	98,33±9,00	97,76±10,8 4	0,257	0,798

Yapılan analizin sonuçlarına göre; iş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeyleri haftada verilen ders saatine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.3.9 İş Doyumu, Empatik Eğilim ve Sosyal Beceri Düzeyinin Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum, empatik eğilim ve sosyal beceri düzeylerinin yürütülen lisansüstü tez sayısına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15 Örneklemin Ölçek Puanlarının Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	5’ten az (N=63)	5 ve üzeri (N=21)	t	p
MİDÖ-İD	3,99±0,62	4,00±0,54	0,099	0,997
MİDÖ-DD	3,53±0,73	3,58±0,84	-2,288	0,774
MİDÖ-GD	3,81±0,58	3,83±0,59	-0,149	0,882
EEÖ	72,23±7,81	78,04±5,46	-3,152	0,002*

SOBE-DA	16,60±3,46	17,95±2,45	-1,650	0,103
SOBE-DD	18,58±3,01	17,90±3,20	0,884	0,379
SOBE-DK	15,39±3,79	15,80±2,56	-0,464	0,644
SOBE-SA	16,49±4,26	16,61±3,55	-0,123	0,903
SOBE-SD	14,17±3,93	12,33±3,61	1,895	0,062
SOBE-SK	17,14±3,07	16,71±2,28	0,586	0,559
SOBE Toplam	98,39±9,97	97,33±8,73	0,436	0,664

*** $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Analiz sonuçlarına göre; EEÖ puanları yürütülen lisansüstü tez sayısına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). 5 ve üzeri lisansüstü tez yürüten katılımcıların EEÖ puanları 5'ten az sayıda lisansüstü tez yürüten katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1. TARTIŞMA

Bu çalışmada akademisyenlerin iş doyumları ile empati becerileri ve sosyal becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Üsküdar Üniversitesi akademik personelinden 84 kişinin katılımıyla verilerinin değerlendirildiği çalışmada, öncelikle Sosyo-demografik bilgiler incelenmiştir. Daha sonra, akademisyenlerin iş doyumları ile empati becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak, akademisyenlerin iş doyumları ve sosyal becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Sosyo demografik değişkenlere bakıldığında 62 kadın 22 erkek katılımcıyla, kadın katılımcı sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş oranları incelendiğinde 31 - 40 yaş aralığında katılımcı yüzdesinin daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun (45 kişi) medeni durumu evlidir. Mesleki kıdemlerine bakıldığında ise çoğunluğunun 5 yıl ve daha az olduğu bulunmuştur. Katılımcılardan 34 kişi öğretim görevlisi, 25 kişi yardımcı doçent, 10 kişi araştırma görevlisi ve 10 kişi profesör ve 5 kişi doçent unvanına sahiptir.

İş Doyumu Sosyal Beceri ve Empatik Beceri'nin arasında ki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan Pearson Korelasyon analizinde MİDÖ'nün içsel, dışsal doyum ve genel doyum ile SOBE'nin sosyal anlatımcılık, sosyal kontrol ve toplamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda MİDÖ'nün dışsal doyumuyla genel doyum ve SOBE'nin duyuşsal kontrolü arasında da pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca EEÖ ile SOBE'nin duyuşsal kontrol, sosyal anlatımcılık ve toplamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç Dökmen'in 1996 da yılında sosyal becerileri yüksek olan bireylerin yüksek empati becerisine sahip olduğunu vurguladığı literatür çalışmasıyla uyumludur (Dökmen, 1996).

EEÖ ile MİDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki ölçek arasında herhangi bir alt ölçekte ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler ek olarak iş doyumları ve empati becerilerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi

amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Benzer bir şekilde sosyal beceri ve iş doyumu arasında ki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonucunda aralarında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyete göre katılımcıların iş doyumu incelendiğinde, MİDÖ-Dışsal Doyum ve MİDÖ-Genel Doyum puanları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek katılımcıların MİDÖ-Dışsal Doyum ve MİDÖ-Genel Doyum puanları kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir. Çetinkanat 2000 yılında yaptığı çalışmada erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu bulmuştur. Böylece yaptığım

Ailede akademisyenlik durumuna bakıldığında, SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailede akademisyenlik durumuna göre farklılık göstermektedir. Ailesinde akademisyen bulunmayan katılımcıların SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailelerinde akademisyen bulunan katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

Akademisyenlerin yürüttükleri tez ortalamalarına göre bulunan sonuç incelendiğinde. EEÖ puanları yürütülen lisansüstü tez sayısına göre farklılık gösterdiği görülmektedir. 5 ve üzeri lisansüstü tez yürüten katılımcıların EEÖ puanları 5'ten az sayıda lisansüstü tez yürüten katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir

Araştırmanın sonucuna göre iş doyumu, sosyal beceri ve empati becerisi ile yaş, medeni durum, kıdem, unvana akademisyenlik durumu ve haftalık verilen ders sayısına göre anlamlı bir şekilde değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında da yaş değişkeni, cinsiyet, kıdem ve unvanlarla ilgili anlamsız ilişkinin örnekleri vardır. Yıldız ve ark 2003 yılında yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını vurgulamıştır. Aynı çalışmada kıdem ve iş doyumu arasında da ilişki olmadığı bulunmuştur. Kanungo ise 1995 yılında kıdemle iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki saptamadığını belirtmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Araştırmanın bulguları sonucunda,

- Katılım sağlayan akademik personel sayısı 62 kadın ve 22 erkek olmak üzere toplam 84 kişidir.
- Katılımcılardan 16 kişi 20-30 yaş aralığında, 31 kişi 31-40 yaş aralığında, 22 kişi 41-50 yaş aralığında, 9 kişi 51-60 yaş aralığında ve 6 kişi 61 yaş ve üzeri grubunda yer almaktadır
- Katılımcılardan 45 kişinin evli, 31 kişinin bekar, 8 kişinin boşanmış veya dul olduğu görülmektedir.
- Mesleki kıdemlerine bakıldığında 24 kişi 5 yıl ve daha az, 12 kişi 6-10 yıl, 12 kişi 11-15 yıl, 15 kişi 16-20 yıl, 21 kişi 21 yıl ve daha fazla zamandır mesleki kідeme sahip olduğu belirtilmiştir.
- Katılımcıların unvanlarına bakıldığında ise 34 kişi öğretim görevlisi, 10 kişi araştırma görevlisi, 25 kişi yardımcı doçent, 5 kişi doçent ve 10 kişi profesör unvanına sahip olduğu bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan katılımcılardan 20 kişinin yarı zamanlı, 64 kişi ise tam zamanlı olduğu saptanmıştır.
- Katılımcılardan 23 kişinin ailelerinde akademisyen varken, 61 kişinin ailelerinde akademisyen olmadığı görülmektedir.

- Haftada verilen ders saati 54 kişi de 15 saatten az iken, 30 kişi de 15 saatten fazla ders olduğu bulunmuştur.
- Katılımcıların yürüttükleri lisansüstü tez sayıları ise 63'ünde 5'ten az, 21'inde ise 5 ve daha fazla sayıda olduğu görülmektedir.
- İş Doymu Sosyal Beceri ve Empatik Beceri'nin arasında ki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan Pearson Korelasyon analizinde MİDÖ'nün içsel, dışsal doymu ve genel doymu ile SOBE'nin sosyal anlatımcılık, sosyal kontrol ve toplamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.
- MİDÖ'nün dışsal doymuyla genel doymu ve SOBE'nin duyuşsal kontrolü arasında da pozitif bir ilişki saptanmıştır.
- EEÖ ile SOBE'nin duyuşsal kontrol, sosyal anlatımcılık ve toplamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.
- EEÖ ve MİDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki ölçek arasında ki alt ölçeklerde ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Akademisyenlerin iş doymu ve empati becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.
- Sosyal beceri ile iş doymu aralarında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. ÖNERİLER

Akademisyenler hem kendi yaptıkları bilimsel çalışmalar hem çalıştıkları üniversitelerle paylaştıkları iş yükümlülüğü ve sorumluluklar ve sadece bireysel olarak var olmaları ve kendi kişisel ilişkileri ile yoğun tempolu bir hayat sürüyorlar. Çalıştıkları kurumlarda üst-alt ilişkileri, öğrenciler ile iletişim halinde olma akademisyenler iş doyumunu sorgulattırken aynı zamanda sosyal beceriler ve

KAYNAKÇA

Altınbaş, K., Gülöksüz, S., Özçetinkaya, S., Oral, T. (2010). Empatinin biyolojik yönleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2(1),1525

Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları, *Ege Eğitim Dergisi* (1), 1:63-82.

B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)

Bacanlı, H. 1999. Sosyal Beceri Eğitimi. Nobel Yayınları, Ankara.

Barrett-Lennard, G. T. (1981). The empathy cycle: Refinement of a nuclear concept. *Journal of counseling psychology*, 28(2), 91.

Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). “A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey” *METU Studies in Development*, 29: 1-2, 27-46.

Başaran, E.İ. (1982). *Örgütsel davranış*, Ankara: A.Ü Eğitim Fak. Yayını, No:108.

Bell, G. B., & Hall Jr, H. E. (1954). The relationship between leadership and empathy. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49(1), 156.

Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 32-41.

Blair, R. J. R. (2005). Responding to the emotions of others: Dissociating forms of empathy through the study of typical and psychiatric populations. *Consciousness and Cognition*, 14(4), 698-718

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.

Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44,113–126

Davis, M., H. (1994). Westview Press Empathy. A Social Psychological Approach, A Division Of Harper Collins Publishers.

Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03)

Dökmen Ü. (1988). Empatinin yeni bir modele dayanarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1-2), 155-190.

Dökmen, Ü. (1996). Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati. 4. Baskı. İstanbul, Sistem Yayıncılık.

Dökmen, Ü. (2004). İletişim Çatışmaları ve Empati. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Egan, G. 1994. Psikolojik danışmaya giriş. Akkoyun, F. (Ed.), Form Ofset, Ankara.

Eisenberg, N., Eggum, N. D., & Di Giunta, L. (2010). Empathy-related responding: Associations with prosocial behavior, aggression, and intergroup relations. *Social Issues and Policy Review*, 4(1), 143–180.

Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara ,da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.

Ernest, K. (1971). *Introduction To Psychology*. Harcourt Brace Jovanovich.

Ersoy, E., & Köşger, F. (2016). Empati: Tanımı ve Önemi/empathy: Definition and its importance. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 38(2), 9-17.

Gliem, J.A. (2001) 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, December 12, 2001–Page 333.

<http://aaae.okstate.edu/NAERC/2001/Papers/gliem/pdf>.

Gresham, F.M, ve Elliot, S.N., (1987). The relationship between adaptive behavior and social skills: Issues in definition and assessment. *The Journal of Special Education*, 21(1), 167-181.

Gülseren ğ. Eşduyum (Empati): Tanımı ve kullanımı üzerine bir gözden geçirme. *Türk Psikiyatri Derg* 2001;12(2):133-45.

Herzberg, F. (1987), “One More Time: How Do You Motivate Employees?”, *Harvard Business Review*, September-October, 109-120.

Hoffman, M. L. (1987). The contribution of empathy to justice and moral judgment. In N. Eisenberg & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development* (pp. 47-80). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Hogan, R. (1969). Development of an empathy scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 307-316

Kanungo R. (1995) Measurement of job Satisfaction and Organizational Commitment For Nurses, *Journal of Psychology Interdisciplinary* 129(6): 643-650.

Karaman, F., & 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.

Keith, Davis (1981) "Human Behavior at Work" (Sixth Edition), New Delhi: TATA McGraw-Hill Publishing Company Ltd

Lawrence, E.J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S., David, A.S. Measuring empathy: reliability and validity of the Empathy Quotient. *Psychological Medicine* 2004; 34: 911-924.

Locke, E. A., "What is Job Satisfaction" *Organizational Behavior and Human Performance*, vol:4, 1969,pp: 309-336.

Merrel, K. W., ve Gimpel, G. A., (1998), *Social Skills of Children and Adolescents*. Lawrence Erlbaum Associates Inc., New Jersey

Newby, J.E. "Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia", Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University 1999.

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

Oshagbemi, T., "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education", *Education + Training*, vol: 39, no: 9, 1997, pp.354-359.

Segrin, C. 2001. Social Skills and Negative Life Events: Testing the Deficit Stress Generation Hypothesis. *Current Psychology*. 1 (20),19-35.

Sergiovanni, T.J. ve Starratt, R.J. (1998). *Supervision: human perspectives*. New York: Mc Graw-Hill, 157.

Sharma RM. Empathy: a retrospective on its development in psychotherapy. *Australian and New Zeland Journal Of Psychotherapy* 1992;26:377-390.

Spence, S. H. (2003). Social Skills Training With Children and Young People: Theory, Evidence and Practice. *Child and Adolescent Mental Health*. 8 (2), 84 – 96.

Tegin, B. 1990. Üniversite Öğrencilerinin Atılganlık Davranış ve Eğilimlerinin Cinsiyet ve Fakülte Değişkenleri Açısından İncelenmesi. Psikoloji Dergisi, 7 (25), 21-32.

Telman, Nursel ve ÜNSAL,Pınar.(2004) “Çalışan Memnuniyeti,istanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri, Tic. San. Ltd. Şti. Birinci Baskı

Tosunoğlu, H. (1998). “Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumu.” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.

Wispe, L. (1990). History of the Concept of Empathy. Empathy and Its Development. N. Einsberg and J. Stayer (Ed.). Cambridge: Cambridge University Press

Yalçınkaya, M. (2000). Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumu, İzmir: E.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:2

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). “İstanbul Tıp Fakültesi’nde çalışan hekimlerde iş doyumu.” İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66:1.

Yüksel, G. (1998). Sosyal Beceri Envanterinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (9), 39-48.

Yüksel, G. (2004). Sosyal beceri envanteri el kitabı. Asil Yayınevi, Ankara.

EKLER

EK 1- SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU

1.Cinsiyetiniz :

Kadın ()

Erkek ()

2.Yaşınız:

20-30 ()

31-40 ()

41-50 ()

51-60 ()

61 ve üstü ()

3.Medeni Durumunuz:

Evli ()

Bekâr ()

Dul veya boşanmış ()

4.Mesleki Kıdeminiz:

5 yıl ve daha az ()

6-10 yıl ()

11-15 yıl ()

16-20 yıl ()

21 yıl ve daha fazla ()

5.Ünvanınız:

Okutman ()

Öğretim görevlisi ()

Araştırma Görevlisi ()

Yardımcı Doçent ()

Doçent ()

Profesör ()

6. Akademisyenlik durumunuz:

Yarı zamanlı ()

Tam zamanlı ()

7. Ailenizde akademisyen var mı :

Annem ()

Babam ()

Eşim ()

Çocuğum ()

Kardeşim ()

Yok ()

8. Haftada kaç saat ders veriyorsunuz?

.....

9. Halen yürüttüğünüz kaç Lisansüstü teziniz var?

.....

EK-2 MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize

“İşimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=

Hiç memnun değilim, 2= Biraz memnunuz, 3= Orta düzeyde memnunuz, 4=

Memnunuz, 5= Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli birşeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlara karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusunda yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacağını söyleme imkânı					

11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı						
12	Firma politikasını uygulama imkânı						
13	Aldığım ücret						
14	Bu işte ilerleme imkânı						
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü						
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı						
17	Çalışma koşulları						
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması						
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü						
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu						

EK-3 EMPATİ EĞİLİM ÖLÇEĞİ

Aşağıda 20 cümle bulunmaktadır. Bir cümledeki ifadeyi kendinize Tamamen Uygun bulacağınızı düşünüyorsanız 5'e, Oldukça Uygun bulacağınızı düşünüyorsanız 4'e, Oldukça Aykırı bulacağınızı düşünüyorsanız 2'ye, Tamamen Aykırı bulacağınızı düşünüyorsanız 1'e, eğer bir cümleye ilişkin olarak Kararsızlık belirtecekseniz 3'e çarpı koyunuz.

		1	2	3	4	5
1	Çok sayıda dostum var					
2	Film seyrederken bazen gözlerim yaşarır					
3	Sıklıkla kendimi yalnız hissederim					
4	Bana dertlerini anlatanlar yanımdan ferahlamış ayrılırlar					
5	Başkalarının problemleri beni kendi problemlerim kadar ilgilendirir					
6	Duygularımı başkalarına iletmede güçlük çekerim					
7	İnsanların film seyrederken ağlamaları tuhafıma gider					
8	Birisiyle tartışırken bazen, dikkatim onun söylediklerinden çok vereceğim cevap üzerine yoğunlaşır.					
9	Çevrede çok sevilen bir insanım					
10	Televizyondaki filmler mutlu sona ulaşınca rahatlarım					
11	Düşüncelerimi başkalarına iletmede güçlük çektiğim olur					
12	İnsanların çoğu bencildir					
13	Sinirli bir insanım					

14	Genellikle insanlara güvenirim					
15	İnsanlar beni tam olarak anlayamıyorlar					
16	Girişken bir insanım					
17	Bir yakınımın derdimi anlatmak beni rahatlatır					
18	Genellikle hayatımdan memnunum					
19	Yakınlarım bana sık sık derdini anlatırlar					
20	Genellikle keyfim yerindedir					

EK-4 SOSYAL BECERİ ENVANTERİ-KISA FORM

Aşağıda verilen durumların sizi ne ölçüde yansıttığını her bir maddeyi dikkatlice okuyarak, belirtilen 5'li derecelendirme sistenine göre, 1= Hiç benim gibi değil, 2= Biraz benim gibi, 3= benim gibi, 4= oldukça benim gibi, 5= tamamen benim gibi biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Başka insanlara dokunmaktan genellikle rahatsız olurum.					
2	İnsan davranışlarının nedenlerini öğrenmek ilgimi çeker.					
3	Duygularımı kontrol etmede çok başarılı sayılırım.					
4	Sosyal olmaktan hoşlanırım.					
5	Bazı ortamlarda doğru şeyleri yaptığımdan ya da söylediğimden endişe ederim.					
6	Genç, yaşlı, zengin ve yoksul her türlü insanla birlikte kendimi rahat hissedirim.					
7	Yüz ifadem genellikle tarafsızdır.					
8	Başkaları ile olan ilişkilerini izleyerek bir insanın karakterini kolayca anlayabilirim.					
9	Duygularımı kontrol etmek benim için oldukça zordur.					
10	Arkadaşların bir araya geldiği eğlence toplantılarına her zaman katılırım.					
11	Genellikle insanlara söylediklerimin yanlış anlaşılacağından kaygılanırım.					
12	Bir grup içinde olduğum zaman konuşacağım şeyleri seçmede güçlük çekiyorum.					
13	Kızgınlığımı çok seyrek gösteririm.					

14	Ne kadar saklamaya çalışsalar da insanların gerçek düşüncelerini genellikle bilirim.					
15	Üzgün olsam bile soğukkanlılığımı korumakta oldukça başarılıyım.					
16	Kendimi yabancılara tanıtırken genellikle ilk adımı ben atarım.					
17	Herhangi birinin bana gülümsemesinden veya surat asmasından çok etkilenirim.					
18	İlişkilerde insanlar birbirlerinin tüm beklentilerini karşılamalıdır.					
19	Durgun geçen bir toplantıyı neşelendirebilirim.					
20	Kendilerini olduğundan farklı gösterenleri, karşılaştığım ilk andan itibaren hemen tespit edebilirim.					
21	Sinirli olduğum zaman bu durumumu başkalarından çok iyi bir şekilde saklayabilirim.					
22	Toplantılarda çok çeşitli insanla konuşmaktan hoşlanırım.					
23	Başka insanların beni sevmesine çok önem veririm.					
24	Gruplarda genellikle lider olarak seçilirim.					
25	Duygu ve heyecanlarımı çok seyrek gösteririm.					
26	Çoğunlukla duyarlı ve anlayışlı bir insan olduğum söylenir.					
27	Güçlü bir duygumu pek saklayamam.					
28	Kalabalık toplantılara katılmaktan ve yeni insanlarla tanışmaktan zevk alıyorum.					
29	Başkalarının üzerinde bıraktığım etki ile genellikle meşgul olurum.					
30	Her türlü sosyal ortama kolayca uyum sağlayabilirim.					

ÖZGEÇMİŞ

EBRAR YILDIZ

İletişim Bilgilerim :

E-mail: ebraryildiz92@gmail.com

Eğitim :

Yüksek Lisans : Klinik Psikoloji - Üsküdar Üniversitesi - 2019

Lisans: İstanbul Şehir Üniversitesi Psikoloji Bölümü (İngilizce) - 2016

Lise: Çınar Koleji - 2010

İş/Staj Deneyimlerim :

Üsküdar Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Birimi'nde Asistan Psikolog 2018 - 2019

NPİSTANBUL Beyin Hastanesi Staj (2018)

Ahenk psikoloji Staj (2018)

Uğur Kurs (Rehberlik Birimi-Psikolog) (2016 - 2017)

Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Staj - Psikolog (2015)

Maya Vakfı Project Lift (2015 -) Gönüllü

İstanbul Şehir Üniversitesi (2011- 2013)

Tanıtım günleri

Yabancı Dil :

İngilizce: Çok iyi

Eğitimler :

Çocuk - Ergen BDT Eğitimi 2018 Nevin Dölek

Kipt Sempozyumu 2018 Üsküdar Üniversitesi

Bilişsel Davranışçı Terapi Beceri Eğitimi 2018 Prof. Dr. Hakan TÜRKÇAPAR

Bilişsel Davranışçı Terapi Temel Eğitimi 2017 Prof. Dr. Hakan TÜRKÇAPAR

İlk Yardım ve TSSB 2016 Yrd. Doç. Dr. Mert AKCANBAŞ