

AKADEMİSYENLERDEKİ İŐ DOYUMUNUN, EMPATİ BECERİSİ VE SOSYAL BECERİYLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Ebrar YILDIZ*, Melisa AKSU**,
Hüseyin ÜNÜBOL***, Gökben HIZLI SAYAR****

Gönderim Tarihi: 15.08.2019 - Kabul Tarihi: 22.01.2020

Yıldız, E., Aksu, M., Ünübol, H., Hızlı Sayar, G. (2020). "Akademisyenlerdeki İş Doyumunun, Empati Becerisi ve Sosyal Beceriyle İlişkisi Üzerine Bir İnceleme". *Etkileşim*. 5. 84-98.

Özet

Yapılan bu araştırmada akademisyenlerdeki 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 ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma, Üsküdar Üniversitesi akademisyenlerinin katkısıyla yapılmıştır. Toplamda 84 akademik personel katılım sağlamıştır. Katılımcılara Sosyodemografik Veri Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, 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 Analiz Tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerde iş doyumuyla empati becerisi ve sosyal beceri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: iş doyumunu, empati becerisi, sosyal beceri.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
ebraryildiz92@gmail.com, Orcid: 0000-0001-6351-2159

** Lisans Öğrencisi, Üsküdar Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,
melisaaksu2@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8707-0815

*** Doktor Öğretim Üyesi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
huseyin.unubol@uskudar.edu.tr, Orcid: 0000-0003-4404-6062

**** Doçent Doktor, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
gokben.hizlisayar@uskudar.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2514-5682

THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION, EMPATHY, AND SOCIAL SKILLS IN ACADEMICIANS

Ebrar YILDIZ*, Melisa AKSU**,
Hüseyin ÜNÜBOL***, Gökben HIZLI SAYAR****

Received: 15.08.2019 - Accepted: 22.01.2020

Yıldız, E., Aksu, M., Ünübol, H., Hızlı Sayar, G. (2020). "Akademisyenlerdeki İş Doyumunun, Empati Becerisi ve Sosyal Beceriyle İlişkisi Üzerine Bir İnceleme". *Etkileşim*. 5. 84-98.

Abstract

In this research, it is aimed to investigate the relationship between job satisfaction and empathy skills and social skills. At the same time, the relationships between 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 in the study. 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 found to be no significant relationship between job satisfaction, empathy and social skills in academicians.

Keywords: job satisfaction, empathy skills, social skills.

* Graduate Student in Master Program, Üsküdar University, Institute of Social Sciences, ebraryildiz92@gmail.com, Orcid: 0000-0001-6351-2159

** Undergraduate Student, Üsküdar University, Faculty of Humanities and Social Sciences, melisaaksu2@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8707-0815

*** Lecturer/PhD, Üsküdar University, Institute of Social Sciences, huseyin.unubol@uskudar.edu.tr, Orcid: 0000-0003-4404-6062

**** Associate Professor, Üsküdar University, Institute of Social Sciences, gokben.hizlisayar@uskudar.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2514-5682

Giriş

İş doyumunu, 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, çalışan kişilerin işlerine karşı duydukları memnuniyet hali ya da memnuniyetsizlik hali şeklinde ifade etmiştir. 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 çalışmalarını psikoloji alanında da yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır.

İş doyumuna farklı açılardan yaklaşan araştırmacılar farklı tanımlar bulmuşlardır. Bunlardan ilki olarak, 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 öneme vurgu yapmıştır; bunlar iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve gelişme olanaklarıdır ve bunların da iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir. Yalçınkaya (2000) ve Koç (2001) ise kişinin meslek seçimleri ile başlayan ve yaşamı boyu onu etkileyen mesleki doyum kavramının literatürde, iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer aldığını belirtmiştir. Davis (1981) ise kişilerin memnuniyet durumunu vurgulayarak iş doyumunu kişilerin işlerine duydukları memnuniyet hali ya da memnuniyetsizlik hali şeklinde ifade etmiştir. Mumford (1991) tarafından geliştirilen bir tanımda da mesleki doyum, bireyin çalıştığı işinden bekledikleri ve kazandıkları arasındaki uyumlu sonuç olarak tanımlanmaktadır. Başaran'a (1982) göre 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 tatmininin, bireyin bir işten elde ettiği sonuçla beklediği sonucun bireyin işinden kaynaklanan memnunluk verici bir durumu gösterdiğini belirtmiştir. Newby (1999) ise iş doyumunu daha psikolojik bir çerçevede yorumlamıştır. Bireylerin iş doyumunun aslında bireylerin işlerine karşı gösterdiği psikolojik eğilimler olduğu şeklinde tanımlamış ve bu eğilimlerin farklı duygu veya tutumlarının bir bütünü olduğunu vurgulamıştır. Riggio'ya (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 doyumunun sadece fiziksel şartlara ya da dışsal güdülemelerle olmadığı; iş doyumunun psikolojik olarak incelenmesiyle de bulunan farklılıkları belirtiyor. Verilen tanımlara göre kişilerin bireysel özellikleri ve iş ortamının özellikleri, iş arkadaşlarıyla iletişimi gibi dışsal faktörlerin, kişinin işine karşı olumlu duyguları artırırken iş doyumunu da etkilediği görülmektedir.

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 verimiyle ilişkili oluşudur (Telman ve Ünsal, 2004). Verimli çalışılan kurumlarda örgütsel olarak da iyi hal bulunması öngörülür ve yapılan işin kalitesini de etkiler.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1987 yılında Herzberg, iş doyumunu etkileyen faktörleri iki başlıkta incelemiştir. Bunlar içsel ve dışsal faktörlerdir (akt. Karaman ve Altunoğlu, 2007). Herzberg'in içsel faktörünü Karaman ve Altunoğlu (2007), 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. Rosenfeld ve Zdep (1971), Herzberg'ten farklı olarak, iş doyumunu etkileyen faktörlerin bazılarını içsel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayırırken, çoğunun aslında "nötr" bir faktör olduğunu çalışmalarında belirtmişlerdir (akt. Karaman ve Altunoğlu, 2007). 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 gibi örgütsel ve aynı zamanda çevresel faktörlerden de etkilendiğini vurgulamıştır (Davis, 1982).

İş doyumunu, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlıkta incelenebilir:

Bireysel Faktörler:

Yaş
Cinsiyet
Eğitim Düzeyi
Kıdem
Kişilik yapısı

Örgütsel faktörler:

İş ve niteliği
Ödüllendirme
Ücret
İş yerinde sosyal ortamlar

Akademisyenlerde İş Doyumu

Akademik personelin iş doyumunun artması, üniversitelerin akademik başarılarına katkı sağlamaktadır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu'nun 2007 yılında yaptıkları 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 da katkı sağladığını vurgularken, akademisyenlerin iş doyumunun arttırılmasının önemini de belirtmiştir.

Türkiye’de akademisyenlerle ve iş doymu konusuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde de daha çok sosyo-demografik nitelikleriyle ilgili değişkenler ele alınmıştır. Yapılan çalışmalarda cinsiyet, yaş, kıdem, akademik unvan gibi değişkenlere bağlı olarak bulgular edinilmiştir. Bu bulgular arasında tutarlılık ne yazık ki yoktur. Bazı çalışmalar yaş, kıdem, cinsiyet ve unvan gibi faktörlerin iş doyumunda farklı sonuçlar elde ettiğini göstermiştir (Bilge vd. 2007). Bunun yanı sıra Ergenli ve Eryiğit 2001 yılında yaptıkları çalışmada devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin özel üniversitelerde çalışan akademik personele göre toplam iş tatminleri daha yüksek oldukları bulurken; Baş ve Ardıç vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde görev yapanlara oranla daha yüksek olduğunu bulmuştur (Baş ve Ardıç, 2002).

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

Empati ve Empati Becerisi

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 farklı bir bakış açısı getirmiştir. Dökmen (1995), 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. Hilgard ve diğerleri (1971) empatiyi, kendini diğer kişinin yerine koymak ve karşı tarafın hissettiklerinin nasıl olduğunu kavramak şeklinde tanımlamıştır. Empatinin farklı tanımlarının yapılması, çok boyutlu doğasından kaynaklanmaktadır (Lawrence vd. 2004).

Empati hem duysal 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 empatinin, duygusal ve bilişsel yönden ele alınabilen ve çok boyutlu bir kavram olduğu, kişileri anlama, bilişsel süreçleri

ifade ederken; kişilerin duygularını hissedebilmeyi ve duygusal süreci olduğunu ifade etmektedir (Dökmen, 1988). Bu yapılan farklı tanımlar ve empatinin kişilerarası iletişimdeki önemli vurguları aynı zamanda kişinin gündelik hayatındaki öneminin de altını çizer.

Empati ile farklı değişkenler arasında yapılan çalışmalarda, empati ve değişkenler hakkında bilgi verir. Bell ve Hall (1954) bir çalışmada, liderlik vasfına sahip olan kişilerin empati becerilerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir. Liderlik özelliğine sahip olan kişilerin empati becerisinin de yüksek olması, kişilerarası iletişimde sağlıklı ve başarılı olmalarının nedeni olarak vurgulanmaktadır. Kişilerarası ilişkiler çeşitli faktörlerin etkisi altında biçimlenirken, kişilerin empati düzeyleri de bu faktörler arasında önemli bir yer almaktadır (Eisenberg vd. 2010).

Sosyal Beceri

Sosyal beceri, 1900'lü yıllarda üzerine durulmaya başlanan bir kavramdır. Sosyal beceriyle ilgili ilk incelemeler, 1890 yılında William James'in *Psikolojinin İlkeleri* adlı eserinde bahsettiği, insanların sosyal ilişkilerindeki farklı sosyal benliklere sahip olduğu üzerinedir. Daha sonra 1920'li yıllarda Thorndike tarafından tanımlanmaya ve ölçülmeye başlayan 'sosyal zekâ' kavramıyla sosyal beceri kavramı konusundaki çalışmalar başlamıştır (akt. Bacanlı, 1999). Thorndike sosyal zekâyı, diğer insanları anlama yeteneği ve sosyal durumlarda akılcıca davranmak üzere tanımlamıştır (akt. Egan, 1994). Bu tanımla günümüze kadar süren çalışmalarda, sosyal becerileri oluşturan faktörlerin neler olduğu konusunda ortak bir anlayış yoktur (Bacanlı, 1999). Kelly (1982), sosyal becerilerin öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlanır ve bu davranışları kişilerarası ilişkilerde olumlu pekiştiricilerle öğrenildiği belirtilir.

Bu tanımlardan da anlaşılabilirliği 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 de sahip olması demektir. Kısaca insanların diğerleriyle olan etkileşimde sosyal olarak kabul edilebilir olan davranışlar sergilemesi, sosyal becerilerinin yüksek olduğunun da bir göstergesidir (Yüksel, 2004). Sosyal becerilerin önemi kişilerarası iletişimdeki yeriyile vurgulanmaktadır. Kişilerin sosyal hayatları, iş ortamları ve arkadaş ilişkilerinde önemli bir konumda olan sosyal beceriler aynı zamanda kişinin sağlıklı iletişim kurması için gerekli görülmektedir.

Bu araştırmada 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 yeteneklerinin iş doyumuna olan etkisi ölçülmüştür. Literatürde iş doyumunu ve sosyo-demografik veriler üzerine yapılan çalışmalar bulunurken,

sosyal beceri ve empati becerisinin etkisi ve ilişkisine dair tatmin edici bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple araştırmanın literatüre katkı sağlaması da amaçlanmaktadır.

Yöntem

Araştırma Üsküdar Üniversitesi 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).

Veri tekniği

Araştırmada veri toplama tekniği olarak Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDO), Sosyal Beceri Envanteri (SBE-KF) ve Empati Eğilim Ölçeği (EEÖ) kullanılmıştır.

* **Sosyo-Demografik Veri Formu:** İlgili literatür dikkate alınarak, araştırma için önemli olacağı düşünülen sorular sosyo-demografik bilgiler hakkında bilgi toplamak amacıyla demografik bilgi formuna eklenmiştir. Sosyo-demografik Bilgi Formu, dokuz sorudan oluşmaktadır. Bu sorular; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, unvan, akademik durum, ailede akademisyen olma durumu, haftada verilen ders sayısı ve yürütülen lisansüstü tez çalışmasıyla ilgilidir.

* **Minnesota İş Doymu Ölçeği:** Orijinali 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. 1996 yılında Fatma Yıldırım'ın çalışması ile Türkiye için güvenilirliği 76 bulunmuştur. 20 sorudan oluşan Likert tarzı bir ölçektir ve her bir soruya 1'den 5'e kadar puan verilmektedir. Ölçek puanlaması şu şekilde: hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim (2 puan), kararsızım (3 puan), memnunum (4 puan), çok memnunum (5 puan). Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Yapılan çalışmada minnesota iş doymu ölçeği için Cronbach'ın alfa katsayısı = 0,88 güvenilirliği bulunmuştur.

* **Empati Eğilim Ölçeği:** Dökmen tarafından 1988'de geliştirilen Empati Eğilim Ölçeği günlük hayatta empati kurma potansiyelini ölçmektedir. Güvenirlilik ve geçerlilik çalışmaları yine Dökmen tarafından 70 kişilik öğrenci grubuyla yapılmıştır. Üç hafta arayla iki defa uygulanmıştır. Bu çalışmayla 0,82 güvenilirlik elde edilmiştir (Dökmen, 1988). Likert tipi olan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Her soru için 1'den 5'e kadar puan verilmektedir. 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. Ölçekte alınacak en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Bu toplam puan, bireylerin empatik eğilim puanlarını ifade etmektedir. Puanın yüksek olması empatik eğilimin yüksek olduğunu gösterirken; düşük olması

ise empatik eğilimin düşük olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada empatik eğilim ölçeği güvenirliliği 0,72 bulunmuştur.

*** Sosyal Beceri Envanteri - Kısa Form:** 1986 yılında Riggio tarafından geliştirilen Sosyal Beceri Envanteri (*Social Skills Inventory-SS*), 1989 yılında düzenlenerek bugünkü halini almıştır. 1997 yılında Yüksel tarafından Türkçeye 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 (1997) tarafından yapılan orijinal ölçeğin içerisinden Türkçe 30 madde seçilmiştir. 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. Yapılan çalışmada güven aralığı Sosyal Beceri Envanteri için = 0,70 olarak bulunmuştur.

Elde edilen bilgilerin analizi için; SPSS (*Statistical Package Program for Social Science*) versiyon 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' analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Bulgular

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 akademis-

yenden 20'sinin (%23,8) yarı zamanlı, 64'ünün (%76,2) 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.

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri *Tablo 1*'de sunulmuştur:

Ölçek adı	Puan ortalaması ± SS
MİDÖ-Genel Doyum (GD)	3,81±0,58
MİDÖ-İçsel Doyum (İD)	3,99±0,60
MİDÖ-Dışsal Doyum (DD)	3,54±0,7
EEÖ	73,69±7,69
SOBE-Duyuşsal Anlatımcılık (DA)	16,94±3,27
SOBE-Duyuşsal Duyarlılık (DD)	18,41±3,05
SOBE-Duyuşsal Kontrol (DK)	15,50±3,51
SOBE-Sosyal Anlatımcılık (SA)	16,52±4,08
SOBE-Sosyal Duyarlılık (SD)	13,71±3,91
SOBE-Sosyal Kontrol (SK)	17,03±2,88
SOBE Toplam	98,13±9,64

İş doyumunu, empatik eğilim ve sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları *Tablo 2*'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçekler arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları

SOBE Toplam	SOBE-SK	SOBE-SD	SOBE-SA	SOBE-DK	SOBE-DD	SOBE-DA	EEÖ	MİDÖ-GD	MİDÖ-DD	MİDÖ-İD	
										r	1
0,249*	0,252*	0,104	0,271*	0,068	0,076	-0,094	0,141	0,903**	0,557**	1	1
0,099	0,137	-0,026	0,160	0,219*	-0,047	-0,190	0,074	0,860**	1		2
0,204	0,226*	0,051	0,249*	0,155	0,022	-0,156	0,125	1			3
0,247*	0,137	-0,152	0,282**	0,252*	0,149	0,027	1				4
0,098	0,209	-0,017	-0,116	-0,456**	-0,261*	1					5
0,517**	0,165	0,144	0,245*	0,210	1						6
0,331**	-0,009	-0,217*	0,345*	1							7
0,785**	0,624**	0,026	1								8
0,367**	-0,035	1									9
0,669**	1										10
1											11

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

**p<0,01: İstatistiksel olarak anlamlı

İş doyumunu ve sosyal beceri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunu ile sosyal beceri ($p=0,062$) ve empati ($p=0,257$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

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.

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.

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) 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 Turkey 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.

İş doyumunu, 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) 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; beş yıl ve daha azın 6-10 yıl, 21 yıl ve üzeri

ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Beş 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.

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

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 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.

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

Sonuç

Bu çalışmada akademisyenlerin iş doyumları ile empati becerileri ve sosyal becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Üsküdar Üniversitesi akademik personelinin 84 kişinin katılımıyla elde edilen verilerin değerlendirildiği çalışmada, öncelikle sosyo-demografik bilgiler incelenmiştir. Daha sonra, akademisyenlerin iş doyumunu ile empati becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak, akademisyenlerin iş doyumunu ve sosyal becerileri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

İş doyumunu, sosyal beceri ve empatik becerinin arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan pearson korelasyon analizinde MİDÖ'nün içsel, dışsal doyum ve genel doyumunu ile SOBE'nin sosyal anlatımcılık, sosyal kontrol ve toplamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda Mİ-

DÖ'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. Ancak EEÖ ile MİDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki ölçek arasında herhangi bir alt ölçekte ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgilere ek olarak iş doyum ve empati becerisinin arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Benzer bir şekilde sosyal beceri ve iş doyum arasında ki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonucunda aralarında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyete göre katılımcıların iş doyumunu 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.

Akademisyenlerin yürüttükleri tez ortalamalarına göre bulunan sonuç incelendiğinde EEÖ puanlarının yürütülen lisansüstü tez sayısına göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Beş ve üzeri sayıda lisansüstü tez yürüten katılımcıların EEÖ puanları, 5'ten az sayıda lisansüstü tez yürüten katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir. Bu durum daha fazla tez yönetmenin empati becerisinde artışla açıklanmasından ziyade, empati becerisi yüksek olan akademisyenlerin tez danışmanlığına daha istekli olması ve tez danışmanı olarak öğrenciler tarafından daha fazla tercih edilmesi ile açıklanabilir.

Araştırmanın sonucuna göre; iş doyum, 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. Alan yazında da yaş değişkeni, cinsiyet, kıdem ve unvanlarla ilgili anlamsız ilişkinin örnekleri vardır. Yıldız ve diğerlerinin 2003 yılında yaptıkları çalışmada, yaş ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını vurgulamıştır. Aynı çalışmada kıdem ve iş doyum arasında da ilişki olmadığı bulunmuştur. Kanungo ise 1995 yılında kıdemle iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki saptamadığını belirtmiştir.

Ailede akademisyenlik durumuna bakıldığında, SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailede akademisyenlik durumuna göre farklılık göstermektedir. Ailede akademisyen bulunmayan katılımcıların SOBE-Duyuşsal Duyarlılık puanları ailelerinde akademisyen bulunan katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir. Bu durum akademisyenlik kültürünü ve işin gereklerini çocukluklarından itibaren ebeveynleri ya da diğer aile bireyleri vasıtasıyla tanımış olanlarda, akademisyenliğin gerektirdiği duyuşsal duyarlılığa da aşına olduklarını akla getirebilir. Literatürde bu konuda araştırmaya rastlanmamıştır. Daha ileri çalışmalarda değerlendirilmesi ile duyuşsal duyarlılığın ne biçimde ortaya çıktığına ışık tutulabilecektir.

Yapılan bu araştırma da akademisyenlerdeki iş doyumunun empati becerisi

ve sosyal beceri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulguları sonucunda, akademisyenlerin iş doyumunu ile empati becerileri ya da sosyal becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Akademisyenler hem kendi yaptıkları bilimsel çalışmalar hem çalıştıkları üniversitelerle paylaştıkları iş yükümlülüğü ve sorumluluklar nedeni ile yoğun tempolu bir hayat sürmektedirler. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen iç ve dış faktörler ile ilgili daha fazla araştırma yapılmalıdır.

Kaynakça

- Aslan, A. K. (2001). "İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Doyumları". *Ege Eğitim Dergisi*. 1(1). 63-82.
- Bacanlı, H. (1999). *Sosyal Beceri Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- 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*. (No: 108). Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Bell, G. B. ve Hall Jr, H. E. (1954). "The Relationship Between Leadership and Empathy". *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. 49(1). 156-157.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2007). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi". *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 İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, M. H. (1980). "A Multidimensional Approach to Individual Differences in Empathy". *Journal of Personality and Social Psychology*. 44. 113-126.
- Dikmen, A. A. (1995). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 50(3). 115-140.
- Dökmen, Ü. (1988). "Empatinin Yeni Bir Modele Dayanarak Ölçülmesi ve Psikodrama ile Geliştirilmesi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 21(1-2). 155-190.
- (1996). *Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- (2004). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Egan, G. (1994). *Psikolojik Danışmaya Giriş*. (F. Akkoyun, çev.). Ankara: Form Ofset.
- 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.
- Gliem, J. A. ve Gliem R. R. (2001). "Job Satisfaction of Civil Service and Adminis-

- trative and Professional Staff in A College of Food, Agricultural, and Environmental Sciences". 28th Annual National Agricultural Education Research Conference. 333. <http://aaae.okstate.edu/NAERC/2001/Papers/gliem/pdf>.
- Hilgard, E. K., Atkinson, R. C., Atkinson, R. L. (1971). *Introduction to Psychology*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). "Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(1). 109-120.
- Keith, D. (1981). *Human Behavior at Work*. New Delhi: TATA McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Lawrence, E. J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S., David, A. S. (2004). "Measuring Empathy: Reliability and Validity of the Empathy Quotient". *Psychological Medicine*. 34. 911-924.
- Locke, E. A. (1969). "What is Job Satisfaction". *Organizational Behavior and Human Performance*. 4. 309-336.
- Newby, J. E. (1999). "Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia". (Dissertation). USA: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Oshagbemi, T. (1997). "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education". *Education+Training*. 39(9). 354-359.
- Riggio, R. E. ve Carney, D. R. (2003). *Social Skills Inventory Manual*. Mind Garden.
- Sergiovanni, T. J. ve Starratt, R. J. (1998). *Supervision: Human Perspectives*. New York: Mc Graw-Hill.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Yalçınkaya, M. (2000). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yüksel, G. (1998). "Sosyal Beceri Envanterinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları". *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2(9). 39-48.
- (2004). *Sosyal Beceri Envanteri El Kitabı*. Ankara: Asil Yayınevi.

