



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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUNUN
ALGILANAN SOSYAL DESTEKLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

MERVE BAŞ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Gökben Hızlı SAYAR

İSTANBUL- 2019

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUNUN
ALGILANAN SOSYAL DESTEKLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

MERVE BAŞ
174102182

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Gökben Hızlı SAYAR

İSTANBUL- 2019



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 174102182
Öğrenci Adı Soyadı	: Merve Baş
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. F. Gökben Hızlı Sayar
Tezin Başlığı	: Akademisyenlerdeki İş Doyumunun Kişilerarası İlişki Tarzı ve Algılanan Sosyal Destekle İlişkisinin İncelenmesi

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 01.08.2019	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 BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUGU			
<input 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 type="checkbox"/> Değişmedi. <input type="checkbox"/> Değişti.		
Tezin Yeni Başlığı	: Akademisyenlerdeki İş Doyumunun Algılanan Sosyal Destekle İlişkisinin İncelenmesi		
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 BİRLİĞİ ile REDDEDİLMİŞTİR.			

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 Algılanan Sosyal Destekle 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

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

Merve BAŞ

TEŞEKKÜR

Tez yazım süreci boyunca bana her zaman yardımcı olan ve bu süreçte bana yol gösterici olan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Gökben Hızlı SAYAR'a, yüksek lisans eğitimim boyunca meslekle ilgili değerli bilgiler edinmemi sağlayan tüm Üsküdar Üniversitesi hocalarıma, aynı zamanda araştırmaya katkı sağlayan tüm Üsküdar Üniversitesi akademik personeline,

Bu süreç boyunca beni her zaman motive eden ve bana destek olan arkadaşım Ebrar YILDIZ'a,

Her zaman desteklerini hissettiğim, eğitim-öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi her türlü desteklerini benden esirgemeyen, her zaman arkamda olan, beni motive eden ve bana güç veren canım babam Seyfettin BAŞ'a, canım annem Fatma BAŞ'a ve canım abim Yusuf BAŞ'a ve yengem Sena BAŞ'a, en büyük moral ve motivasyon kaynağım yeğenlerim Ayőe Hüma ve Fatma Hira'ya

En içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Merve BAŞ

(BAŞ, MERVE, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019)

AKADEMİSYENLERDEKİ İŞ DOYUMUNUN ALGILANAN SOSYAL DESTEKLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırma da akademisyenlerde ki iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma içerisinde iş doyumunu, algılanan sosyal destek ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişkide incelenmiştir. Araştırmaya Üsküdar Üniversitesi akademisyenlerinden olmak üzere 84 kişi katılmıştır. Katılımcılara Sosyodemografik Veri Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizi için Tek Yönlü Varyans Analizi, Bağımsız Gruplarda T-Testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDÖ) Dışsal Doyumu ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin (ÇBASDÖ) diğer önemli kişi destek alt ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanırken MİDÖ ve ÇBASDÖ arasında diğer alt ölçeklere bakıldığında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Algılanan Sosyal Destek

(BAŞ, Merve, Master's Thesis, İstanbul, 2019)

**AN INVESTIGATION OF RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION AND
PERCEIVED SOCIAL SUPPORT IN ACADEMICIANS**

ABSTRACT

The objective of this study was investigate the relationship between job satisfaction and perceived social support among the academicians. 84 academicians participated the study who worked in the Üsküdar University. Sociodemographic Data Form, Minnesota Satisfaction Questionnaire and Multidimensional Scale of Perceived Social Support were administered to participants. One-way analysis of variance, Independent samples t-test and Pearson correlation analysis were used to analysis of the data. As a result of the study, while there were statistically significant and positive relationship between the Minnesota Satisfaction Questionnaire-Extrinsic satisfaction and Multidimensional Perceived Social Support-A significant other subscales, there were no relationship between any other subscales.

Key words: Job Satisfaction, Perceived Social Support

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni.....	i
Teşekkür.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	v
Kısaltmalar ve Simgeler Sayfası.....	vii
Tablolar Listesi.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM- GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	1
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	2
1.6. Araştırma Soru ve Hipotezleri.....	3
1.7. Tanımlar.....	3
1.7.1. İş Doyumu.....	3
1.7.2. Algılanan Sosyal Destek.....	3
İKİNCİ BÖLÜM- GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İş ve İş Doyumu.....	4
2.1.1. İş.....	4
2.1.2. İş Doyumu.....	4
2.1.3. Akademisyenlik Açısından İş Doyumunu Önemi.....	6
2.1.4. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar.....	6
2.1.5. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	9
2.1.5.1. Bireysel Faktörler.....	9
2.1.5.1.1. Yaş.....	9
2.1.5.1.2. Cinsiyet.....	10
2.1.5.1.3. Medeni Durum.....	10
2.1.5.1.4. Unvan.....	11

2.1.5.2. Örgütsel Faktörler.....	12
2.1.5.1.5. Ücret.....	12
2.1.5.1.6. Yükselme Olanakları.....	12
2.1.5.1.7. İletişim.....	12
2.2. Sosyal Destek ve Algılanan Sosyal Destek.....	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM- YÖNTEM.....	16
3.1. Evren ve Örneklem.....	16
3.2. Araştırmanın Modeli.....	16
3.3. Veri Toplama Araçları.....	16
3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu.....	16
3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	17
3.3.3. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	17
3.4. Veri Analizi.....	17
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM- BULGULAR.....	19
4.1. Örneklem İncelenmesi.....	19
4.1.1. Sosyodemografik Özellikler.....	19
4.2. Ölçeklerin İncelenmesi.....	20
4.2.1. Ölçeklerin Normallik Dağılımları.....	21
4.2.2. Katılımcıların İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	21
4.2.3. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler.....	22
4.2.4. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Cinsiyete Göre Değişiminin İncelenmesi.....	24
4.2.5. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi.....	25
4.2.6. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi.....	27
4.2.7. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre Değişiminin İncelenmesi.....	28
4.2.8. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi.....	30

4.2.9. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi.....	32
4.2.10. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre İncelenmesi.....	33
4.2.11. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Haftada Verilen Ders Saatine Göre Değişiminin İncelenmesi.....	34
4.2.12. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre Değişiminin İncelenmesi.....	35
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	37
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	37
ALTINCI BÖLÜM.....	40
6.1. Sonuç.....	40
6.2. Öneriler.....	40
KAYNAKÇA.....	42
EKLER.....	46
EK-1: Sosyodemografik Veri Formu.....	46
EK-2: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	48
EK-3: Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	50
ÖZGEÇMİŞ.....	51

KISALTMALAR VE SİMGELER

MİDO: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

SPSS: Statistical Package Program for Social Science

SS: Standart Sapma

p : İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi

N: Kişi Sayısı

r : Korelasyon Katsayısı



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Sosyodemografik Özellikler.....	19
Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları.....	21
Tablo 3. Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları.....	22
Tablo 4. Ölçekler Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	22
Tablo 5. Örneklemin Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	24
Tablo 6. Örneklemin Ölçek Puanlarının Yaşa göre Değişiminin İncelenmesi.....	25
Tablo 7. Örneklemin Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi.....	27
Tablo 8. Örneklemin Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Değişiminin İncelenmesi.....	29
Tablo 9. Örneklemin Ölçek Puanlarının Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi.....	31
Tablo 10. Örneklemin Ölçek Puanlarının Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi.....	32
Tablo 11. Örneklemin Ölçek Puanlarının Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre İncelenmesi.....	33
Tablo 12. Örneklemin Ölçek Puanlarının Haftada Verilen Ders Saatine Göre İncelenmesi.....	34
Tablo 13. Örneklemin Ölçek Puanlarının Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre İncelenmesi.....	35

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Eğitim insan hayatının kaçınılmaz bir parçasıdır. Toplumların gelişip daha iyi yerlere gelebilmeleri için iyi ve kaliteli eğitim veren eğitim kurumlarına her zaman ihtiyaç olmuştur. Kişilerin eğitim-öğretim hayatlarında varacakları en son basamak olarak üniversiteleri değerlendirebiliriz. Üniversiteler kişileri iş hayatına hazırlayan, mesleklerine dair daha donanımlı ve tecrübeli olmalarını sağlayan kurumlardır. Bu kurumlar içerisindeki eğitim veren akademisyenlere ise bu konuda büyük bir rol düşmektedir. Çünkü işlerine sevecek yapan akademisyenlerin varlığı topluma olumlu bir şekilde katkı sağlayacaktır. Akademisyenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri anlamak bu açıdan bakıldığında daha büyük bir önem kazanmaktadır. Ayrıca sosyal desteğin de kişinin psikolojik ve fizyolojik sağlığına olumlu katkıları olduğu bilinmektedir. Literatür taraması yapıldığında sosyal destekle iş doyumunu arasında da ilişki olduğuna dair yapılan araştırmalara rastlamak mümkündür. Buradan yola çıkarak bu araştırmada da toplumda önemli bir yere sahip olan akademisyenlerin iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1.PROBLEM TANIMI

Araştırmanın problem cümlesi: “Akademisyenlerin iş doyumuyla algılanan sosyal destek düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” şeklindedir.

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde iş doyumunu önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir ve konuyla ilgili yapılan araştırmalar oldukça fazladır. Aynı zamanda sosyal destek ve algılanan sosyal destekte bireylerin yaşamındaki etkisiyle birlikte önem taşıyan bir konudur. Bu araştırma kapsamında toplumların daha iyi yerlere gelebilmesi için gereklilikleri şart olan akademisyenlerin iş doyumuyla algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Akademisyenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri anlamak bu alanlardaki eksikliklerin giderilmesine de katkı sağlayabilir. Konuyla ilgili literatür

taraması yapıldığında akademisyenlerde iş doyumunu inceleyen pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak akademisyenlerde ki iş doyumuyla algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiye dair çok fazla araştırma olmaması göze çarpmaktadır. Bu amaçla araştırmanın literatüre katkı sağlaması da amaçlanmıştır.

1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Akademisyenlerin işlerinden doyum sağlayabilmeleri işlevlerini tamamıyla yerine getirebilmeleri için ön koşul olarak görülmektedir. (Akman vd. 2007). Ayrıca akademisyenlerdeki iş doyumunu etkileyen faktörleri anlamak onların verimliliğini, iş doyumunu ve üniversitelerdeki etkili çevreyi oluşturmak için gerekliliklerden biridir. (Khowaja vd. 2004, akt. Mehrabian 2007). Akademisyenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri anlamamanın önemi pek çok araştırmada vurgulanmıştır. Bu nedenle bu araştırmanın da önemli olduğu düşünülmektedir. Ek olarak, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek arasında ki ilişkinin incelenmesi açısından literatürde pek fazla araştırma bulunmaması bu konuda yapılacak çalışmalara katkı sağlanması açısından da bu araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca Üsküdar Üniversitesi kapsamında daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması ve bu araştırmanın ilk olması açısından önem taşıyan bir araştırma olduğu düşünülmektedir.

1.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Yapılan araştırma Üsküdar Üniversitesi akademisyenleriyle sınırlıdır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5.ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI

1. Katılımcılara doldurulması için verilen form ve ölçeklere verilen cevapların doğru ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.
2. Araştırmada kullanılan form ve ölçekler araştırma konusunu ölçecek yeterliliktedir.
3. Araştırmaların bulgularını elde etmede kullanılan istatistiksel veri analiz yöntemlerinin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

1.6.ARAŞTIRMA SORU VE HİPOTEZLERİ

Akademisyenlerde ki iş doyumuyla algılanan sosyal destek düzeyi arasında ilişki var mıdır?

H1: Akademisyenlerde ki iş doyumuyla algılanan sosyal destek düzeyleri arasında ilişki vardır.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden alınan puanların iş doyumuyla ilişkisi var mıdır?

H2: Akademisyenlerde Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden alınan puanların iş doyumuyla ilişkisi vardır.

1.6.TANIMLAR

1.7.1.İş Doyumu

İş doyumuna dair pek çok farklı tanıma rastlamak mümkündür. Spector (1997) iş doyumunu kişilerin işlerini ne derece sevdikleri (doyum) veya sevmedikleri şeklinde tanımlamıştır. Hoppock (1935) ise iş doyumunu kişinin doğru bir şekilde işinden memnunun demesine sebep olacak psikolojik, fizyolojik ve çevresel durumların birleşmesi olarak tanımlar. Bir başka tanım olarak ise Armstrong (2006) iş doyumunun kişilerin işlerine karşı olan tutum ve hislerine karşılık geldiğine, işe karşı olumlu tutumların iş doyumunun, olumsuz ve ters tutumlarınsa iş doyumsuzluğunun göstergesi olduğunu belirtmiştir. (akt. Aziri 2011).

1.7.2.Algılanan sosyal destek

Algılanan sosyal destek, kişinin diğerleri ile güvenilir bağları olduğunu ve desteği sağlayacağına ilişkin zihinsel algılamasıdır. Diğerlerinden alabildiği sevgi, saygı ve sosyal bağlanmanın öznel zihinsel değerlendirmesidir. Algılanan sosyal destek, kişinin değer verildiğini ve sevildiğini hissetmesini ve önemli diğerleri ile ilişkilerde iyi olduğunu hissetmesini kapsar. (Oktan 2005, akt. Aliyev ve Tunç, 2017).

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

2.1.İŞ VE İŞ DOYUMU

2.1.1.İŞ

Geçmişten günümüze gelinceye kadar “iş” insan yaşamında her zaman var olmuştur. Günümüzde bireylerin ihtiyaçlarına yönelik farklı iş kolları vardır ve hızla gelişen toplumda teknolojinin de artmasıyla yeni iş kolları da oluşmaya devam etmektedir. İş, örgütsel bir ortamda belli bir zamanda meydana gelen, beraberinde bazı ilişkileri de getiren ücret karşılığında girilen mal ve hizmet üretme çabası olarak tanımlanabilir. (Aşık 2010). Önceki dönemlerden günümüze ulaşıncaya kadar toplumun ihtiyaçları iş alanlarını belirlemiştir. Bazı alanlara olan ihtiyaç ise tarih boyunca hep önemli bir yer edinmiştir. Eğitim alanı bunlardan bir tanesidir. Bir toplumun gelişebilmesi için o toplum içerisindeki bireylerin iyi bir eğitim alması büyük önem taşır. Bu açıdan bakıldığında toplumda eğitim veren kuruluşların büyük bir önemi vardır. Şüphesiz ki bireyleri iş hayatına hazırlayan üniversitelerde eğitim veren akademik personele de bu konuda büyük bir rol düşmektedir. Akademisyenlerinde daha iyi bireyler yetiştirebilmesi için öncelikle kendilerinin yaptıkları işten doyum almaları gerekmektedir. Kişinin yaptığı işten doyum alması onun yaşam doyumu ve üretkenliği açısından da önem taşımaktadır. (Karlıdağ vd., 2001)

2.1.2.İŞ DOYUMU

Günümüzde çalışan bireyler vakitlerinin büyük bir kısmını iş için harcarlar. Vakitlerinin büyük bir kısmını burada geçiren bireylerin işlerinden daha fazla keyif alabilmeleri için o işin onların beklentilerini karşılaması da önemli unsurlardan biridir. Bireylerin çalıştıkları işten aldıkları doyum onların yaşam doyumlarına da etki edecektir. Yapılan bir meta-analiz çalışmasının sonucunda iş doyumu ve yaşam doyumu alanında 10 yıllık bir yazının kapsanmış ve sonuç olarak iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Baldwin et al., 1989, akt. Dikmen, 1995). Ayrıca bireylerin işlerinden aldıkları doyum arttıkça iş verimliliğinin de artması beklenen bir

durumdur. Çetinkanat'ın (2000) da bahsettiği gibi iş doyumunun yüksek olması örgüt tarafından beklenen yüksek verimlilik, devamsızlığın azalması ve işe bağlılığın artması gibi sonuçları beraberinde getirecektir (akt. Aşık 2010). İyi bir performans örgütlerin çalışanlarından bekledikleri en önemli beklentiler arasında yer alır. İş doyumunu yüksek olan bireyler verimlilikle beraber çalıştıkları kurumlara başarıyı da getirecektir. Dolayısıyla örgütler açısından bakıldığında iş doyumunu kavramının önemi artmaktadır. Bireyin işinden alacağı doyum birçok farklı duruma göre değişebilir. Her bireyin işinden alacağı doyumunu farklı değişkenler belirleyebilir. Bunlar arasında maaş, iş çevresi, yaş, medeni durum vb. yer alabilir. İş doyumunu kavramına ilk ne zaman değinildiğine bakılacak olursa bunun 1920'li yıllarda başladığı ancak konunun öneminin 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşıldığı belirtilmiştir. (Eğinli 2009). Literatür taraması yapıldığında da iş doyumunu alanında yapılan pek çok araştırma olduğu görülmektedir. Ayrıca iş doyumunu kavramı çalışma psikoloji alanında da yaygın bir şekilde kullanılan bir kavramdır. (Dikmen 1995). Bireyleri işe karşı neyin motive ettiği veya neyin motivasyonlarını düşürdüğünü anlamak toplum içerisinde daha üretken bireylerin olmasına da katkı sağlayacaktır. İş doyumunu da bireylerin işi ve çalıştıkları örgütle ilgili genel duygu ve düşünceleri hakkında fikir edinilmesini sağlayacak önemli bir değişkendir. (Aşık 2010). İş doyumuna dair tanımlamalara bakıldığında tanımların farklılık gösterdiği söylenebilir. Farklı kişilerin iş doyumuna dair farklı tanımları mevcuttur. İş doyumunu, işin özellikleri ile bireylerin kendilerinde fark ettikleri özelliklerin bir uyum içinde olması şeklinde ifade edilebilir. Çalışan kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne derecede karşılandığını karşılaştırdığında meydana gelen farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir. (Mc Cormic and Ilgen 1980, akt. Akman vd., 2007). Ertürk ve Keçecioglu (2012) ise iş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği gösteren iki uçlu bir kavram olarak ifade etmişlerdir. (akt. Öztürk ve Şahbudak, 2015. Hulin ve Judge (2003) iş doyumunun kognitif, duygusal ve davranışsal unsurları da kapsayan, kişinin işine karşı olan çok boyutlu psikolojik cevaplarını içerdiğini belirtmiştir. (Singh et al. 2015). Spector (1997) iş doyumunun üç önemli özelliğini listelemiştir. İlk olarak, örgütler insani değerlere göre yönetilmelidir. İkinci olarak çalışanların iş doyumunu düzeylerine bağlı olarak davranışları örgütlerin işlerindeki aktiviteleri ve işleyişi etkileyecektir. Üçüncü olarak ise iş doyumunu örgütsel faaliyetlerin göstergesi olabilir şeklinde sıralamıştır. Aynı zamanda literatürde iş doyumunu açıklayan

pek çok farklı kuram bulunmaktadır. Bu kuramlardan pek çoğu iş doyumunu ve sosyal destek arasındaki ilişkiye dayanmaktadır.

2.1.3.AKADEMİSYENLİK AÇISINDAN İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ

Eğitim toplumlar için her dönemde büyük bir önem taşımıştır. Günümüzde de toplumların gelişebilmesi ve daha ileri seviyelere ulaşabilmesi için bu konu hala büyük bir önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplum içerisinde ki bireylerin daha iyi yerlere gelmesini sağlayan eğitim kurumları da büyük bir öneme sahiptir. Özellikle bireyleri iş hayatına hazırlayan üniversitelerin toplum içerisindeki yeri tartışılmaz bir önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu kurumlar içerisinde eğitim vermekte olan akademik personele de bu konuda büyük bir sorumluluk düşmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998) akademisyenlerde ki iş doyumuyla öğrencilerde ki akademik başarı arasındaki ilişkiyi belirterek, akademisyenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarının öneminin üstünde durmuştur. (akt. Akman vd., 2007). Toplumda yüksek iş doyumuna sahip akademisyenlere sahip olmanın önemi buradan da anlaşılabilir bir konudur. Krishna ve Nandan (2013) akademisyenlerdeki iş doyumunun hem öğrenci hem kurum için önemli bir konu olduğunu belirtmişlerdir. Toplum içerisinde yüksek iş doyumuna sahip akademisyenlere sahip olmak büyük önem taşırken bu alanda yapılan çalışmaların sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Akademisyenlerin iş doyumuna hangi faktörlerin etki ettiğiyle ilgili literatür taraması yapıldığında ise farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Araştırmaların yapıldığı popülasyonlara göre farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, unvan akademisyenlerde iş doyumuyla ilgili sıklıkla incelenen faktörler arasında yer almaktadır.

2.1.4.İŞ DOYUMUYLA İLGİLİ KURAMLAR

İş doyumuyla ilgili kuramlara baktığımızda en çok göze çarpan Çift Faktör Teorisi ve Gereksinim Hiyerarşisi kuramıdır. Ancak bu konuyla ilgili daha fazla kuram mevcuttur. Literatüre bakıldığında iş doyumuyla ilgili kuramların genel olarak Kapsam ve Süreç teorileri olarak kategorilendirilmiştir. Kapsam teorileri öncelikli olarak iş doyumunu ve harcanan çabayla ilişkilidir. (Koçel 2005, akt. Küçüközkan 2015). Süreç

teorileri; Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler-Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Eşitlik Teorisi ve Amaç teorisi olarak sıralanabilir.

Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramının temelinde kişinin temel ihtiyaçları vardır ve bunlar belli bir hiyerarşi içerisinde. Kişi bir önceki basamakta bulunan ihtiyacını gidermeden bir sonra ki ihtiyacının olduğu basamağa geçmez. Maslow'un kuramına göre kişinin gerçekleştirmesi gereken 5 temel ihtiyaç vardır. Bunlar en temelden başlamak üzere sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, statü ve saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirmedir.

McClelland'ın modeli başarı ihtiyacına ve güce odaklanır. McClelland Maslow'un teorisindeki hiyerarşik sıralama fikrini kabul etmemiştir. Başarma, ilişki/bağlılık, güç ve bağımsızlık gibi kavramları içeren ihtiyaçları tanımlamıştır. (Mowday vd. 2004).

Bu konuyla ilişkili olarak dikkat çeken diğer önemli kuramlardan biride Herzberg'in Çift Faktör Kuramıdır. Herzberg'in kuramında iş doyumuyla ilgili faktörler iki gruba ayrılmıştır. Bunlar güdüleyici etmenler ve hijyenik etmenler başlıkları altında toplanmaktadır. Herzberg'e göre tatmin ve tatminsizliğe yol açan etmenler birbirinden farklıdır. Tatmin olma duygusu motivatör (güdüleyici) faktörler ile ilişkiliyken tatminsizlik duygusu hijyen faktörlerle ilişkilidir. (Ergeneli ve Eryiğit 2001). Bu durumu açıklamak gerekirse Akman vd. (2007) güdüleyici faktörlerin olması durumunda performansın artacağını ve bunun doğrudan işin kendisinden alınan doyumla ilgili olduğunu belirtirken hijyenik etmenlerin işin ortamı ve koşullarıyla ilgili olduğunu ve hijyen etmenlerinin olmaması durumunun doyumsuzluğa yol açacağını belirtmişlerdir. Ancak Herzberg'in kuramından bahsederken burada değinilmesi gereken bir nokta daha vardır. Herzberg'e göre iş doyumunu belirleyen iki ana faktör vardır. Bunlardan başarı, takdir gibi unsurlar (güdüleyici etmenler) iş doyumuna yol açarken bunların yokluğunda iş doyumsuzluğu ortaya çıkmamaktadır. Çalışma koşullarının iyi olmaması, düşük ücret (hijyenik etmenler) gibi olumsuzluklar iş doyumsuzluğuna neden olurken bunların düzeltilmesi de iş doyumuna neden olmaz. (Tietjen ve Myers 1998, akt. Aşık 2010). Onaran (1981) bu durumu güdüleyici etmenlerin yalnız doyuma yol açması, hijyen etmenlerin de yalnız doyumsuzluğa yol açması şeklinde açıklamıştır. İş yaparken alınan

doyum, işteki başarı, tanınma, takdir edilme, ilerleme ve gelişme olanakları güdüleyici etmenler olarak sıralanabilirken çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon, kişilerarası ilişkiler hijyenik etmenler olarak sıralanabilmektedir. (Akman vd., 2007). Myers ve Tietjen (1998) güdüleyici faktörlerin işin kendisiyle ilgili olan içsel faktörleri, hijyen faktörlerinin ise dışsal öğeleri (iş yerinde çalışanlarla ilişkiler gibi) içerdiğini belirtmişlerdir.

Adams'ın (1965) eşitlik teorisinin temelinden genel bir şekilde bahsetmek gerekirse bireylerin eşitsizlik hissetmesi olduğu söylenebilir. Adams'ın teorisi iş yerindeki eksik ya da fazla ödüllendirmelerin davranışlar üzerinde etkisi olduğunu belirtir. (Steers et al., 2004, akt. Öztürk ve Şahbudak 2015). Eğer çalışanlar iki sosyal grup veya birey arasında eşitsizlik olduğunu düşünürse, girdi ve çıktılarının eşit olmamasından dolayı çalışanın stresli ve memnuniyetsiz olması muhtemeldir. (Hatfield vd. 1987, akt. Dugguh and Dennis 2014).

Alderfer (1972) Varoluş, İlgililik ve Büyüme Teorisi'nde Gereksinim Hiyerarşisi Teorisinde yer alan 5 temel gereksinim yerine 3 gereksinim sunmuştur. Bunlar varoluş, ilgililik ve büyümedir. Varoluş gereksinimlerine örgütsel açıdan bakıldığında ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleridir. İlgililik gereksinimi bireylerin karşılıklı bir duygu ve düşünce paylaşımını içeren iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma büyüme gereksinimleri arasındadır. Bireylerin bu gereksinimlerinden doyum sağlaması becerilerini kullanmaları ve yeni beceriler geliştirmesiyle ilişkilidir. (Sun 2002).

Amaç teorisi 1960'ların sonunda oluşmuştur. Bu alandaki çalışmalar amacın spesifikliğinin, amacın zorluğunun ve amaca bağlılığın iş performansını arttırmaya yaradığını göstermiştir (Mowday et al., 2004). Onaran (1981), amaç kuramındaki amaç sözcüğünden çıkarılacak anlamın kişilerin işleriyle ilgili kendilerine yönelik belirledikleri amaçlar olduğunu belirtmiştir.

Beklenti Kuramı incelendiğinde Vroom (1964) ilk olarak bakılması gereken isimdir. Vroom'un teorisi değerlik, yararlılık ve beklenti kavramlarından oluşur. (Vroom 1964, akt. Tevrüz 1999, akt. Küçüközkan 2015). Çalışanlar işle ilgili çeşitli davranışlarını

değerlendirirler (çok çalışmak) ve bu davranışlar içinden onları en çok ödül ve sonuca (terfi) götürececek olan davranışı seçerler. (Mowday et al., 2004).

Porter ve Lawler (1968) Vroom'un teorisini kişisel farklılıklarında farkına vararak genişletmiştir (Mowday et al., 2004). Bu kurama göre, Vroom'un da kendi kuramında bahsettiği gibi çalışanın beklentilerinin gerçekleşmesi iş doyumunu için yeterli değildir. Bununla birlikte ilk önce çalışanın iş yerinde performansının sonucunda elde ettiği ödülü adil olarak algılaması gereklidir. Eğer çalışan kendisini aynı işi yapan başka çalışanlarla kıyasladığında ortada bir adaletsizlik olduğu düşüncesine kapılırsa tatminsizlik ortaya çıkacaktır. (Küçüközkan 2015).

2.1.5.İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İş doyumuna etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki temel başlık altında incelemek mümkün olacaktır. Bireysel faktörler başlığı altında daha çok yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, unvan gibi kişiden kişiye göre farklılık gösterebilen özelliklere yer verilebileceği gibi örgütsel faktörler başlığı altında da ücret, yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma süreleri, iletişim gibi çalışılan örgütlere bağlı faktörlerden bahsedilebilir.

2.1.5.1.Bireysel Faktörler

2.1.5.1.1.Yaş

Yapılan literatür taramasında mevcut araştırmaların birçoğunda yaş ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da artması pek çok araştırmada görülen bir durumdur. Dağdeviren vd. (2011), sosyodemografik özellikler ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna varmışlardır. Koçoğlu (2015), akademisyenlerle yaptığı çalışmada benzer bir sonuca ulaşarak, akademisyenlerin yaşları arttıkça iş doyumlarının da arttığı sonucuna varmıştır. Clark et al. (1996), çalışmalarında yaş ve iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Orta yaşlarda en düşük noktaya inen

iş doyumunun daha sonra yaş ilerledikçe yükseldiğini belirtmişlerdir. Literatürde iş doyumunun yaş değişkenine göre değiştiğini gösteren pek çok araştırma varken böyle bir değişimin olmadığını gösteren araştırmalara da rastlamak mümkündür. Kıyan vd. (2003) İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerle yaptıkları araştırmada iş doyumunun yaşa göre değişmediği sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.5.1.2.Cinsiyet

Cinsiyete göre de bireylerin iş doyumlarında değişiklikler olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Ancak iş cinsiyete göre iş doyum düzeylerinin değişmediğini gösteren araştırmalar da mevcuttur. Kirel (1999), iş doyumunun kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle alakalı olduğunu belirtmiştir. Yapılan karşılaştırmalı çalışmalar sonucunda kadın ve erkekleri farklı içsel motivasyon unsurlarının motive ettiği bulunmuş. Buradan yola çıkarak kadın ve erkek arasındaki iş doyumunu farklılıklarının onları motive eden unsurların birbirinden farklı olmasından kaynaklanabiliyor olabileceği söylenebilir. Gargallo-Castel et al., (2005) yaptıkları araştırmada kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, ekonomik güç ve iş koşullarının kadın ve erkekler için farklı etkilere sahip olduğunu bulmuşlardır. Kişilerarası ilişkiler erkekler için en büyük etkiye sahipken kadınlarda çok önemli bir etkiye sahip değildir. İş koşulları da kadınlar için önemliyken erkekler için büyük bir önem taşımamaktadır. Ergeneli ve Eryiğit (2001) Ankara'da bir özel ve bir devlet üniversitesini karşılaştırdıkları araştırmalarında devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte iş doyumlarının düştüğü erkek akademisyenlerin ise iş doyumunun arttığı sonucuna varmışlardır. Özel üniversitede çalışanlar için ise kadın ve erkek öğretim elemanlarının hiçbirinin iş doyumsuzluğu olmadığı sonucuna varmışlardır.

2.1.5.1.3.Medeni Durum

Evli veya bekar olma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında evlilerin iş tatmininin bekarlara oranla daha fazla olduğunda dair veriler dikkat çekmektedir. (Özaydın ve Özdemir 2014). Öztürk ve Şahbudak (2015) ise medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin sanıldığından daha karmaşık olduğunu belirterek kimi çalışmada evli olmanın iş doyumunu yükselttiği bilgisinin kimi çalışmada ise bekar olmanın iş

doyumunu yükselttiği bilgisinin mevcut olduğunu eklemiştir. Özyayın ve Özdemir (2014), banka personeliyle yaptıkları araştırmalarında Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iç kaynaklı tatmin boyutunda evli ve bekarların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken dış kaynaklı ve ölçeğin geneli itibarıyla iş tatmini düzeylerinde farklılık bulunmamıştır. Cenkseven ve Dost (2008) öğretim elemanlarıyla yaptıkları çalışmada evli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varırken, Öztürk ve Şahbudak (2015) ise Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenleriyle yaptıkları araştırmalarında evli ve bekarlar arasında iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.5.1.4.Unvan

Yapılan literatür taramasıyla birlikte unvanla birlikte iş doyumunun da arttığını gösteren birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Hotamışlı ve Ağca (2010) öğretim elemanlarıyla yaptıkları araştırmada Dr. Araştırma/Dr. Öğretim Görevlilerinin en düşük iş doyum düzeyine, en yüksek iş doyumunun ise profesörlerde olduğu sonucuna varmışlardır. Oshagbemi'de genel iş doyum seviyesinin alınan mesleki rütbeyle beraber yükseldiğini belirtmiştir. (akt. Sun 2002). Yine akademisyenlerle yapılan bir diğer araştırmada da aynı sonuca varılmıştır. Öztürk ve Şahbudak'ın (2015) yaptıkları araştırmada unvan açısından en yüksek iş doyumuna sahip grup profesörlerdir. Özyayın ve Özdemir (2015) yaptıkları araştırmada Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iç kaynaklı ve genel doyum boyutunda unvan arttıkça iş doyumunda artış olduğunu belirtirlerken dış kaynaklı tatmin boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akman vd. (2007) 203 öğretim elemanı ile yaptıkları araştırmada unvanı yüksek olanların unvanı daha düşük olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Ancak aynı zamanda bunun tam tersi sonuca ulaşan araştırmalara rastlamakta mümkündür. Kıyan vd. (2003) yaptıkları araştırmada iş doyumunun mesleki statüye (unvan) göre değişmediği sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.5.2.Örgütsel Faktörler

2.1.5.2.1.Ücret

Ücret iş doyumuna etki eden en önemli örgütsel faktörler arasında gösterilebilir. Çalışan bireylerin verdikleri emeğin karşılığını gösteren unsurlardan biridir ücret. Dolayısıyla bireylerin çalışmalarının karşılığında bekledikleri ücreti alıp/alamamalarının onların iş doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğu da bunu destekler niteliktedir. Karaman ve Altunoğlu (2007) öğretim elemanlarıyla yaptıkları araştırmada alınan ücretin iş doyum düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bireylerdeki maddi doyumsuzluk performansın düşmesi, işten ayrılma ve devamsızlıkta artış ve işin tamamından duyulan doyumsuzluk derecesini arttırmaktadır. (Saal ve Knight 1988, akt. Aşık 2010). Buradan yola çıkarak alınan ücretin yetersizliğinin örgütler tarafından olumsuz olarak değerlendirilebilecek bazı sonuçlara yol açabileceği yorumunu yapmak mümkün olacaktır.

2.1.5.2.2.Yükselme Olanakları

Örgütler içerisindeki yükselme olanakları da çalışanlar açısından önem arz eden konulardan bir tanesidir. Birçok kişi için çalıştıkları işlerdeki yükselme olanakları önemlidir. Çünkü örgüt içerisinde ki yükselme aynı zamanda çalışanlara ücret gibi başka açılardan da olumlu olanaklar sağlayacaktır. Bu durumda yükselme olanağı ve ücreti birbiriyle ilişkili olarak görmek mümkün olabilir. Örgüt içerisinde yükselmek aynı zamanda bireyin statüsünü de yükseltecek ve ona daha fazla saygınlık kazandıracaktır. Bu açıdan bakıldığında örgütler içerisinde ki yükselme olanaklarının birçok başka değişkenle de ilişkili olabileceği yorumunu yapmak mümkün olabilir. Çetinkanat (2002) çalışma olanakları, fiziksel ortam değişkenleri, gelişme ve yükselme olanakları gibi değişkenlerin akademisyenlerdeki iş doyumuyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. (akt. Cenkseven ve Dost 2008)

2.1.5.2.3.İletişim

İletişim yaşamın her alanında büyük bir önem taşıdığı gibi iş hayatında da büyük bir önem taşımaktadır. Bireylerin etraflarında ki kişilerle sağlıklı bir iletişim içerisinde olmalarının onlara psikolojik açıdan olumlu katkıları olduğu bilinmektedir. Vakitlerinin büyük bir bölümünü örgütlerde geçiren kişiler için çalıştıkları örgütlerde bulunan kişilerle iyi bir iletişim halinde olmaları onların iş doyumunu arttırabilmektedir.

2.2.SOSYAL DESTEK VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK

Sosyal desteğin insan hayatında ki yeri her açıdan bakıldığında büyük bir önem taşımaktadır ve bu alanda yapılan çalışmaların sayısı hızla artmaktadır. İnsan doğum anından itibaren etrafındaki kişilerle iletişim halinde olur ve çevresindeki bu kişilerle iletişim kurarak sosyalleşir. Kişinin etrafındaki kişilerle kuracağı sağlıklı bir iletişim ve bu kişilerden destek görmesi o kişinin gelişimine olumlu katkılar sağlayacaktır. Psikoloji alanına baktığımızda da sosyal olmanın kişilerin ruhsal sağlığı açısından da olumlu etkileri olduğunu görebilmekteyiz. Öyle ki sosyal olarak daha izole olan bireyler psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıksızdırlar ve ölüm olasılıkları daha yüksektir. (House et al., 1988). Cohen ve Wills (1985), birçok araştırmanın sonucuna göre sosyal desteğin psikolojik ve fiziksel sağlıkla ilişkili olduğundan bahsetmişlerdir. Cassel ve Cobb insan ve hayvanlarla ilgili otuzdan fazla araştırmayı gözden geçirmelerinin sonucunda sosyal ilişkilerin sağlık için koruyucu olduğunu bulmuşlardır. (House et al., 1988). Dolayısıyla sağlık ve sosyal destek birbiriyle böyle ilişkili iki kavramken bu konu daha da büyük bir önem kazanmaktadır ve bu alanda yapılan araştırmaların sayısı hız kazanmaktadır. Literatürdeki sosyal destekle ilgili olan tanımlar sosyolojik, psikolojik ve iletişim bakış açısı olmak üzere üç bakış açısına göre tanımlanmışlardır. Bunlardan ilki sosyolojik bakış açısıdır. Bireylerin sosyal gruplara ne derecede dahil olduğuna odaklanır. İkincisi psikolojik bakış açısıdır ve desteğin algılanan ulaşılabilirliğine odaklanır. Üçüncüsü ise iletişim bakış açısıdır. Bu bakış açısı da desteği sağlayanlar ve desteği alanlar arasında oluşan etkileşime odaklanır. (Vangelesti 2009).

Sosyal destek fikri 1970'lerin ortalarında büyük bir değer kazanmıştır ve bu konuyla ilgili araştırmalara son 30 yılda daha çok odaklanılmıştır. (Song et al., 2011).

Cobb (1985) sosyal desteği kişinin sevildiğine, sayıldığına ve karşılıklı sorumlulukları içeren bir ağa ait olduğuna inanmasını sağlayan bilgi olarak tanımlamıştır. Başka bir tanım olarak ise “kişilerin ortak sorumluluklar taşıyan bir gruba ait olduğuna, bu grup tarafından ilgi gördüklerine, sevildiklerine ve sayıldıklarına inanmalarına sebep olma durumu şeklinde ifade edilmektedir” (Gobi 1995, akt. Çetinkaya ve Korkmaz 2019). Cohen ve Wills (1985) temel etki modeli ve tampon etki modeli olmak üzere sosyal desteğin kişiyi strese, olumsuz sonuçlarına ve hastalıklara karşı nasıl ve neden etkilediğini açıklamada yardımcı olan ve sosyal destekle sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ilgili olan iki temel teori sunmuştur. (etinkaya ve Korkmaz 2019). Tampon etkisi modeline göre destek iyi olma haliyle kişi sadece stres altındayken ilişkilidir. Destek, kişiyi stresli olayların hastalığa yol açan etkilerinden korur (tampon görevi görür). Yani stresli bir durumla karşılaşılması durumunda destek tampon görevi görecektir. Diğer model olan temel etki modelinde kişi stres altında olsa da olmasa da sosyal kaynaklar faydalıdır. (Cohen and Wills 1985).

İnsan yaşamında önemli bir yere sahip ve gerektiğinde bireye duygusal, maddi ve kognitif yardım sunan tüm kişiler arası ilişkiler, sağlığı korumaya yarayan “Sosyal Destek Sistemleri” olarak ifade edilmektedir. (Houge 1985, akt. Ardahan 2006). Maddi destek, “günlük sorumlulukların gerçekleştirilmesi için başkaları tarafından sağlanan eylem ya da araçlardır” (Dennis, 2003; Pender, 1996, akt. Bayraktar 2011). Duygusal destek, kişinin sevgi, şefkat, güven, ilgi, empati ve bir gruba ait olması gibi temel sosyal gereksinimleri içerir. Zihinsel (bilişsel) destek ise bireyin sorunlarını zmesine yardım edecek bilgi olarak tanımlanır. (Ardahan 2006). Kişiler sosyal desteği aileden, eşten ya da arkadaştan görüyor olabilirler. En önemli sosyal destek kaynağı ise ailelerdir. Bunun yanı sıra arkadaş desteği de ruhsal sağlık için önemlidir. (Aydın vd., 2017). Sosyal destek ağları formal ve informal olmak üzere ikiye ayrılabilir. Formal sosyal destek ağları kişinin müdürüyle, akranlarıyla olan ilişkisini içerirken informal sosyal destek ağları kişinin ailesi ve arkadaşları arasındaki bağı ifade eder. (Etzinon 1984, akt. Bano et al., 2017).

Son yıllarda sosyal destek alanında yapılan araştırmalarda ağrılık sosyal ilişkilerin yeterince destekleyici olup olmadığıyla ilgili bireyin genel izlenimlerine başka bir deyişle algılanan sosyal desteğe kaymıştır. (Coyne and Downey 1991, akt. Arkar ve Eker 1995). Kef (1997) göre kişinin diğerleriyle sağlam bağları olduğuna inanması ve

destek sağlayacağına dair zihinsel algılaması algılanan sosyal destek olarak adlandırılır. (akt. Arıcıoğlu 2008). Bir başka tanıma göre algılanan sosyal destek kişilerin değer verildiğini ve sevildiklerini hissetmelerini ve önemli diğer kişilerle ilişkilerinde iyi olduklarını hissetmelerini kapsar. (Oktan 2005, akt. Aliyev ve Tunç 2017). Algılanan destek kişilik özellikleri, tutum ve mizaçtan da etkilenebilmektedir. (Ardahan 2006). Başka bir deyişle algılanan sosyal destekte sosyal desteğin nasıl algılandığına dair kişinin kendi görüşleri etkili olduğu için kişilik özellikleri, tutum ve mizacında bu algılamaya etki etmesi muhtemeldir. Ayrıca yapılan bazı araştırmalar sosyal desteğin iş doyumu konusunda da oldukça önemli olduğunu göstermiştir. Sosyal destek iş doyumunu tahmin etmede temel bir kaynaktır. (Zhang et al., 2015). Harris et al. (2001) yapılan araştırmaların sonuçlarının iş yerindeki sosyal desteğin yüksek bir iş doyumuyla ilişkili olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca iş yerindeki sosyal desteğin cinsiyete göre de değişiklik gösterebildiğinden bahsetmişlerdir. Taylor et al. (1990) yaptıkları araştırmada kadınların iş yerindeki sosyal desteğe erkeklerden daha fazla değer verdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca özellikle süpervizör sosyal desteği çeşitli iş ortamlarında işe bağlı stresin olumsuz sonuçlarını hafifletmek olarak tanımlanmaktadır. (akt. Brough and Pears 2004). Araştırmalar hem iş doyumunu hem de algılanan sosyal desteği çalışanın aynı işte kalmasında öngörücü olarak tanımlamıştır. (Doering and Rhodes 1996, akt. Harris et al., 2001). Brough ve Pears (2004) iş yerindeki sosyal desteğin işbirlikçi problem çözme ve bilgi paylaşma, durumları yeniden değerlendirme ve iş arkadaşları, süpervizörler ve yöneticiler gibi çeşitli personelden tavsiye toplamaya odaklandığını belirtmişlerdir. Singh et al. (2015) sosyal destekten olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkili önemli bir kaynak olarak bahsetmişlerdir. Anlaşıldığı üzere algılanan sosyal destekle iş doyumu arasındaki ilişkinin önemli olduğunu vurgulayan araştırmalar mevcuttur. Günümüzde sosyal destek ve algılanan sosyal destekle ilgili araştırmalar her ne kadar hız kazanmış olsa da literatürde bu konuyla ilgili akademisyenler üzerinde yapılan araştırmaların sayısının çok fazla olmadığı göze çarpmaktadır. Sosyal desteğin bireylerin hayatının her alanında böyle büyük bir öneme sahip olması bu alanda yapılan çalışmaların da hızlanmasına sebep olurken bazı araştırmacılar bireylerin algıladıkları sosyal desteği ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Zimet et al. (1988) bu amaçla Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğini geliştirmişlerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, modeli, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili bilgi verilecektir.

3.1.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Üsküdar Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımın 100 kişi civarında olması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında Üsküdar Üniversitesi'nde bulunan tüm akademik personele ulaşılmaya çalışılmış olup çalışmaya geri dönüşü 84 kişi yapmıştır. Araştırmanın örneklemini üniversitede görev yapmakta olan 84 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerden 62'sini kadın, 22'sini erkek katılımcılar oluşturmaktadır.

3.2.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli bir çalışmadır. Araştırmada Üsküdar Üniversitesi'nde bulunan akademisyenlerin iş doyumunun algılanan sosyal destekle olan ilişkisinin yanı sıra katılımcılardan bazı sosyodemografik verilerde istenerek bunların iş doyumunu ve algılanan sosyal destekle ilişkisine bakılmıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu

Katılımcıları ilk olarak araştırmacı tarafından oluşturulan Sosyodemografik Veri Formu sunulmuştur. Sosyodemografik Veri Formunun amacı uygulanan ölçeklere katkı sağlayan bireyler hakkında daha detaylı bilgi edinmektir. Aynı zamanda iş doyumunu ve algılanan sosyal desteğin sosyodemografik verilerle olan ilişkisini incelemektir. Formdaki sorular ölçeklerden elde edilen bilgileri pekiştirmek ve istenilen verileri

tamamlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu kapsamda katılımcılardan yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum, mesleki kıdem, yürütülen lisansüstü tez sayıları, akademisyenlik durumu, ailede akademisyenlik durumu, haftada verilen ders saati gibi bilgiler istenmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun ve kısa olmak üzere iki farklı formu vardır. Uzun form 100 sorudan oluşurken kısa form 20 sorudan oluşur. Bu araştırmada ölçeğin kısa şekli kullanılmıştır. Soruların cevapları 5'li likert tipi cevaplardan oluşmaktadır. Aynı zamanda ölçeğin uygulanması az bir zaman alır. Uzun form 15-20 dakika gibi bir süre alırken kısa form 5 dakika gibi bir süre alır. MİDÖ'nün Türkçeye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. MİDÖ'nün kısa formu içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt ölçekten oluşur. MİDÖ'den alınan puanlar hesaplandıktan sonra genel iş doyum puanı 20-100 arasında olmaktadır. Yüzdellik değer olarak bakıldığında %25 ve altı düşük iş doyum, %26-74 arası orta iş doyum, %75 ve üzere yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. (Eğinli 2009).

3.3.3. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ) Zimet ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiştir. 12 maddeden oluşmaktadır ve 7'li likert tipi cevapları içermektedir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması algılanan sosyal desteğinde yüksek olduğunu göstermektedir. (Arkar vd. 2001). Aile, arkadaşlar ve özel bir insandan alınan algılanan destek önerilen alt ölçek yapısını oluşturmaktadır. (Arkar ve Eker 1995). Ölçek Türkçeye Arkar ve Eker (1995) tarafından çevrilmiştir ve faktör yapısı, güvenilirliği ve yapı geçerliği ve ülkemizde kullanımı açısından genel olarak tatmin edici bulunmuştur.

3.4. VERİ ANALİZİ

Elde edilen bilgilerin analizinde; SPSS (Statistical Package Program for Social Science) versiyon 21.0 programı kullanılmıştır. Sosyodemografik Veri Formunda bulunan değişkenlerin dağılımlarını bulmak amacıyla Frekans Analizi kullanılmıştır.

Uygulanan ölçekler ile Sosyodemografik Veri Formunda bulunan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek 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.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1.ÖRNEKLEMİN İNCELENMESİ

4.1.1.Sosyodemografik Özellikler

Çalışmada yer alan katılımcılara ait sosyodemografik verilerin dağılımı Frekans Analizi ile analiz edilmiş olup sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Sosyodemografik 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 üzeri	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 unvanına 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
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ)	0,870	0,000*

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

Yapılan normallik testi sonuçlarına göre kullanılan ölçek puanlarından MİDÖ puanlarının dağılımı, standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p > 0,05$). Shapiro-Wilk testinin sonuçlarına göre; çalışmada kullanılan MİDÖ ($z=0,987$; $p=0,577$) normal dağılıma uygundur. Çalışmada kullanılan ÇBASDÖ 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 ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları

Ölçek Adı	Puan Ortalaması ± SS	Puan Aralığı
MİDÖ-Genel Doyum	3,81±0,58	1-5
MİDÖ-İçsel Doyum	3,99±0,60	1-5
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,54±0,7	1-5
ÇBASDÖ-Aile Destek	24,46±4,43	1-7
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	23,83±5,20	1-7
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	22,42±7,20	1-7
ÇBASDÖ Toplam	70,72±13,35	1-7

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

4.2.3. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler

İş doyumu ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Ölçekler Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
MİDÖ-Genel Doyum	r 1						
MİDÖ-İçsel Doyum	r 0,903**	1					

MİDÖ-Dışsal Doyum	r	0,860**	0,557**	1				
ÇBASDÖ-Aile Destek	r	0,000	-0,077	0,092	1			
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	r	0,078	0,059	0,081	0,332**	1		
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	r	0,164	0,078	0,223*	0,362**	0,547**	1	
ÇBASDÖ Toplam	r	0,119	0,040	0,183	0,657**	0,796**	0,873**	1

*** $p < 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı ** $p < 0,01$: İstatistiksel olarak anlamlı**
MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Korelasyon sonuçlarına göre; MİDÖ-Genel Doyum ile MİDÖ-İçsel Doyum ($r=0,903$; $p=0,000$) ve MİDÖ-Dışsal Doyum ($r=0,860$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Diğer taraftan MİDÖ-Genel Doyum ile ÇBASDÖ-Aile Destek ($r=0,000$; $p=0,998$), ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ($r=0,078$; $p=0,479$), ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ($r=0,164$; $p=0,137$) ve ÇBASDÖ Toplam ($r=0,119$; $p=0,282$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$).

MİDÖ-İçsel Doyum ile MİDÖ-Dışsal Doyum ($r=0,557$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Öte yandan MİDÖ-İçsel Doyum ile ÇBASDÖ-Aile Destek ($r=-0,077$; $p=0,488$), ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ($r=0,059$; $p=0,596$), ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ($r=0,078$; $p=0,480$) ve ÇBASDÖ Toplam ($r=0,040$; $p=0,721$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$).

MİDÖ-Dışsal Doyum ile ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ($r=0,223$; $p=0,041$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmışken, ÇBASDÖ-Aile Destek ($r=0,092$; $p=0,408$), ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ($r=0,081$;

$p=0,461$) ve ÇBASDÖ Toplam ($r=0,183$; $p=0,096$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

ÇBASDÖ-Aile Destek ile ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ($r=0,332$; $p=0,002$), ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ($r=0,362$; $p=0,001$) ve ÇBASDÖ Toplam ($r=0,657$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ile ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ($r=0,547$; $p=0,000$) ve ÇBASDÖ Toplam ($r=0,796$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ile ÇBASDÖ Toplam ($r=0,873$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

4.2.4. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Cinsiyete Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Örneklemin Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Kadın (N=62)	Erkek (N=22)	t	p
MİDÖ-Genel Doyum	3,72±0,58	4,07±0,52	-2,471	0,016*
MİDÖ-İçsel Doyum	3,92±0,61	4,19±0,51	-1,847	0,068
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,42±0,73	3,89±0,72	-2,553	0,013*
ÇBASDÖ-Aile Destek	25,06±4,09	22,77±5,00	2,124	0,037*
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	24,70±4,53	21,36±6,22	2,313	0,028*
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	23,17±6,97	20,31±7,58	1,615	0,110

ÇBASDÖ Toplam 72,95±11,62 64,45±16,00 2,657 0,030*

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

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Analiz sonuçlarına göre; MİDÖ-Genel Doyum, MİDÖ-Dışsal Doyum, ÇBASDÖ-Aile Destek, ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ve ÇBASDÖ Toplam puanları cinsiyete göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkek katılımcıların MİDÖ-Genel Doyum ve MİDÖ-Dışsal Doyum puanları kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir. ÇBASDÖ-Aile Destek, ÇBASDÖ-Arkadaş Destek ve ÇBASDÖ Toplam ise kadın katılımcılarda, erkek katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.2.5. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek düzeylerinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Örneklem Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-Genel Doyum	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		
MİDÖ-İçsel Doyum	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-Dışsal Doyum	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		
	20-30	16	23,31	6,48		
	31-40	31	23,90	4,36		
ÇBASDÖ-Aile Destek	41-50	22	26,13	2,00	1,207	0,315
	51-60	9	24,66	3,84		
	61 ve üzeri	6	24,00	5,17		
	20-30	16	23,75	4,12		
	31-40	31	24,29	4,66		
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	41-50	22	24,22	6,00	0,504	0,733
	51-60	9	23,22	5,93		
	61 ve üzeri	6	21,16	7,05		
	20-30	16	22,43	7,62		
	31-40	31	21,19	8,03		
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	41-50	22	24,90	4,81	1,034	0,395
	51-60	9	22,11	7,30		
	61 ve üzeri	6	20,16	8,61		
	20-30	16	69,50	10,67		
	31-40	31	69,38	14,28		
ÇBASDÖ Toplam	41-50	22	75,27	10,22	1,001	0,412
	51-60	9	70,00	15,57		
	61 ve üzeri	6	65,33	20,56		

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçlarına göre; iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.2.6.İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örneklem Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std.	F	p
			a	Sapma		
MİDÖ-Genel Doyum	Evli	45	3,93	0,54	3,273	0,043*
	Bekar	31	3,60	0,58		
	Boşanmış veya dul	8	3,96	0,66		
MİDÖ-İçsel Doyum	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-Dışsal Doyum	Evli	45	3,67	0,75	2,968	0,057
	Bekar	31	3,29	0,74		
	Boşanmış veya dul	8	3,81	0,65		
ÇBASDÖ-Aile Destek	Evli	45	25,62	3,28	4,414	0,015*
	Bekar	31	22,67	5,51		
	Boşanmış veya dul	8	24,87	3,52		
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	Evli	45	23,73	5,77	0,181	0,835
	Bekar	31	24,19	3,97		
	Boşanmış veya dul	8	23,00	6,54		
	Evli	45	22,66	7,37	0,335	0,716
	Bekar	31	21,70	7,41		

ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	Boşanmış veya dul	8	23,87	5,71		
	Evli	45	72,02	14,11		
ÇBASDÖ Toplam	Bekar	31	68,58	11,80	0,630	0,535
	Boşanmış veya dul	8	71,75	15,21		

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

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Analiz sonuçlarına göre; MİDÖ-Genel Doyum ve ÇBASDÖ-Aile Destek 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; evli ve bekar arasındaki anlamlı ilişki kaynaklandığı görülmektedir. Evli katılımcıların MİDÖ-Genel Doyum puanlarının bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

ÇBASDÖ-Aile Destek için; evli ve bekar arasındaki anlamlı ilişki kaynaklandığı görülmektedir. Evli katılımcıların ÇBASDÖ-Aile Destek puanlarının bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.2.7. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Örneklem Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-Genel Doyum	5 yıl ve daha az	24	3,69	0,55	3,226	0,017*
	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		
MİDÖ-İçsel Doyum	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-Dışsal Doyum	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		
ÇBASDÖ-Aile Destek	5 yıl ve daha az	24	24,25	5,48	0,776	0,544
	6-10 yıl	12	23,00	4,63		
	11-15 yıl	12	23,83	4,23		
	16-20 yıl	15	25,73	3,43		
	21 yıl ve üzeri	21	25,00	3,75		
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	5 yıl ve daha az	24	23,04	4,85	0,660	0,622
	6-10 yıl	12	24,16	3,37		
	11-15 yıl	12	25,91	3,80		
	16-20 yıl	15	23,80	6,68		
	21 yıl ve üzeri	21	23,38	6,02		
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	5 yıl ve daha az	24	22,00	7,63	1,717	0,155
	6-10 yıl	12	17,91	8,50		
	11-15 yıl	12	23,66	7,31		
	16-20 yıl	15	24,40	6,15		

	21 yıl ve üzeri	21	23,38	5,94		
	5 yıl ve daha az	24	69,29	11,38		
ÇBASDÖ Toplam	6-10 yıl	12	65,08	14,00	0,974	0,427
	11-15 yıl	12	73,41	13,13		
	16-20 yıl	15	73,93	13,20		
	21 yıl ve üzeri	21	71,76	15,19		

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

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Yapılan analiz sonuçlarına göre; MİDÖ-Genel Doyum ve MİDÖ-Dışsal Doyum 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-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.

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.

4.2.8. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Örneklemın Ölçek Puanlarının Unvana Göre Değişiminin İncelenmesi

		N	Ortalam a	Std. Sapma	F	p
MİDÖ-Genel Doyum	Öğretim Görevlisi	34	3,84	0,47	1,291	0,281
	Araştırma Görevlisi	10	3,59	0,74		
	Yardımcı Doçent	25	3,73	0,69		
	Doçent	5	3,81	0,32		
	Profesör	10	4,14	0,53		
MİDÖ-İçsel Doyum	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-Dışsal Doyum	Öğretim Görevlisi	34	3,48	0,65	0,321	0,863
	Araştırma Görevlisi	10	3,46	0,86		
	Yardımcı Doçent	25	3,54	0,91		
	Doçent	5	3,70	0,31		
	Profesör	10	3,76	0,83		
ÇBASDÖ-Aile Destek	Öğretim Görevlisi	34	23,67	5,17	0,512	0,727
	Araştırma Görevlisi	10	25,60	3,20		
	Yardımcı Doçent	25	24,96	4,19		
	Doçent	5	24,40	2,96		
	Profesör	10	24,80	4,21		
ÇBASDÖ- Arkadaş Destek	Öğretim Görevlisi	34	23,85	5,15	0,614	0,654
	Araştırma Görevlisi	10	23,40	4,64		
	Yardımcı Doçent	25	23,68	5,80		
	Doçent	5	27,20	1,09		
	Profesör	10	22,90	5,76		
ÇBASDÖ- Diğer Önemli Kişi Destek	Öğretim Görevlisi	34	22,82	7,13	0,629	0,643
	Araştırma Görevlisi	10	22,30	6,42		

	Yardımcı Doçent	25	21,16	8,30		
	Doçent	5	26,60	1,51		
	Profesör	10	22,30	7,14		
ÇBASDÖ	Öğretim Görevlisi	34	70,35	11,99		
	Araştırma Görevlisi	10	71,30	11,18		
	Toplam				0,428	0,788
	Yardımcı Doçent	25	69,80	15,87		
	Doçent	5	78,20	3,76		
	Profesör	10	70,00	16,65		

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

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

4.2.9. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Akademisyenlik Durumuna Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Örneklem Ölçek Puanlarının Akademisyenlik Durumuna Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Yarı	Tam	t	p
	Zamanlı (N=20)	Zamanlı (N=64)		
MİDÖ-Genel Doyum	3,84±0,64	3,80±0,57	0,202	0,840
MİDÖ-İçsel Doyum	4,08±0,65	3,96±0,58	0,740	0,461
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,47±0,77	3,57±0,76	-0,487	0,628

ÇBASDÖ-Aile Destek	25,05±3,67	24,28±4,66	0,674	0,502
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	25,05±5,30	23,45±5,16	1,200	0,234
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	24,65±6,03	21,73±7,43	1,595	0,115
ÇBASDÖ Toplam	74,75±12,08	69,46±13,56	1,557	0,123

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

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

4.2.10. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Örneklemin Ölçek Puanlarının Ailede Akademisyenlik Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	Var (N=23)	Yok (N=61)	t	p
MİDÖ-Genel Doyum	3,87±0,73	3,79±0,52	0,454	0,653
MİDÖ-İçsel Doyum	4,00±0,70	3,99±0,56	0,037	0,971
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,67±0,96	3,49±0,67	0,829	0,414
ÇBASDÖ-Aile Destek	24,52±4,09	24,44±4,59	0,072	0,942
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	22,82±5,32	24,21±5,15	-1,090	0,279
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	20,52±8,25	23,14±6,70	-1,366	0,181

ÇBASDÖ Toplam 67,86±15,46 71,80±12,42 -1,094 0,282

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bağımsız Gruplarda T-Testi Analizinin sonuçlarına göre; iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri ailede akademisyenlik değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.2.11. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Haftada Verilen Ders Saatine Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Örneklemin Ölçek Puanlarının Haftada Verilen Ders Saatine Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	15 saatten az (N=54)	15 saat ve üzeri (N=30)	t	p
MİDÖ-Genel Doyum	3,86±0,60	3,72±0,54	1,105	0,272
MİDÖ-İçsel Doyum	4,30±0,61	3,91±0,57	0,867	0,388
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,61±0,79	3,42±0,68	1,103	0,273
ÇBASDÖ-Aile Destek	24,50±4,55	24,40±4,28	0,098	0,922
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	22,48±5,72	24,46±4,14	-0,908	0,367
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	23,12±6,57	21,16±8,17	1,200	0,234
ÇBASDÖ Toplam	71,11±14,19	70,03±11,88	0,353	0,725

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

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

4.2.12. İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre Değişiminin İncelenmesi

İş doyum ve algılanan sosyal destek 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 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Örneklem Ölçek Puanlarının Yürütülen Lisansüstü Tez Sayısına Göre İncelenmesi

Ölçek Adı	5'ten az (N=63)	5 ve üzeri (N=21)	t	p
MİDÖ-Genel Doyum	3,81±0,58	3,83±0,59	-0,149	0,882
MİDÖ-İşsel Doyum	3,99±0,62	4,00±0,54	0,099	0,997
MİDÖ-Dışsal Doyum	3,53±0,73	3,58±0,84	-0,288	0,774
ÇBASDÖ-Aile Destek	24,11±4,72	25,52±3,32	-1,268	0,208
ÇBASDÖ-Arkadaş Destek	23,33±5,19	25,33±5,08	-1,536	0,128
ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek	21,53±7,69	25,09±4,65	-2,531	0,014*
ÇBASDÖ Toplam	68,98±13,28	75,95±12,42	-2,114	0,038*

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

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği, ÇBASDÖ: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Analiz sonuçlarına göre; ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi Destek ve ÇBASDÖ Toplam puanları yürütülen lisansüstü tez sayısına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). 5 ve üzeri sayıda lisansüstü tez yürüten katılımcıların ÇBASDÖ-Diğer Önemli Kişi

Destek ve ÇBASDÖ Toplam puanları 5'ten az lisansüstü tez yürüten katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma da akademisyenlerdeki iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcılardan bazı sosyodemografik bilgiler istenerek algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeylerinin bu değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırmaya Üsküdar Üniversitesi'nde görev yapan 84 akademisyen katılmıştır. Çalışmanın örneklemini 62 kadın, 22 erkek katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımda kadın katılımcıların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında en çok 20-30 (%36,9) yaş grubunun ağırlıkta olduğu görülmektedir. Mesleki kıdeme bakıldığında en yüksek katılımın 5 yıl ve daha az çalışanlar (%28,6) ve 21 yıl ve daha fazla çalışanlarda (%25) olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında 34 öğretim görevlisi, 10 araştırma görevlisi, 25 yardımcı doçent, 5 doçent ve 10 profesör şeklinde dağılım olduğu görülmektedir.

İş doyumuyla algılanan sosyal desteğin arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin korelasyon analizinde Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin-Dışsal Doyum ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin- Diğer önemli kişi destek alt boyutlarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak iki ölçek arasında bunun dışında kalan alt boyutlara bakıldığında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda çalışmanın hipotezinin kısmen doğrulandığını söylemek mümkün olacaktır. İş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeylerinin sosyodemografik değişkenler açısından değişimi incelendiğinde bazı değişkenlerin ölçekten alınan puanlara etki ettiği bulunmuştur.

Cinsiyet açısından bakıldığında MİDÖ'nün genel doyum ve dışsal doyumunun erkek katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal destek açısından bakıldığında ise ÇBASDÖ'nün aile destek, arkadaş destek ve toplamının kadın katılımcılarda daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuçların literatürle uyumlu sonuçlar olduğunu görülmektedir. Elde edilen bilgiler literatürle uyumaktadır. Yapılan pek çok araştırma da iş doyumunun cinsiyete göre değiştiğinden çalışma içerisinde bahsedilmiştir.

Medeni durum açısından bakıldığında ise MİDÖ-genel doyumun evli katılımcılar da bekar katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde ÇBASDÖ-aile destek evli katılımcılarda bekar katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bilgilerle birlikte hem iş doyumunu hem algılanan sosyal destekte medeni duruma göre bir değişim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular literatürle uyumaktadır. Yapılan birçok araştırma medeni durumun iş doyumunu düzeyine etki ettiği sonucunu desteklemektedir. Dost ve Cenkseven (2008) öğretim elemanlarıyla yaptıkları çalışmada iş doyumunu sadece medeni durumun etkilediğini belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonucuyla benzer bir sonuca ulaşarak evli öğretim elemanlarının iş doyumlarının bekar öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Mesleki kıdemlere bakıldığında algılanan sosyal destek düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmazken iş doyumunu düzeylerinde farklılık saptanmıştır. MİDÖ-genel doyum ve dışsal doyum 21 yıl ve üzeri görev yapanlarda daha yüksek çıkmıştır. Akademisyenlerin yürüttükleri lisansüstü tez sayısına göre ölçek puanlarına bakıldığında 5'ten daha fazla lisansüstü tezi yürüten katılımcılarda algılanan sosyal destek düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ÇBASDÖ-diğer önemli kişi ve toplam puanları 5'ten fazla lisansüstü tezi yürüten katılımcılarda daha yüksektir. Akman vd. (2007) öğretim elemanlarıyla yaptıkları çalışmada hizmet süresi açısından benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre hizmet süresi fazla olanların iş doyumunun daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Öztürk ve Şahbudak (2015) literatürde iş doyumunu ve çalışma süresi arasında ilişki olduğunu gösteren araştırmaların çoğunlukta olduğunu belirterek bu araştırmalardan kimisinin hizmet süresi arttıkça iş doyumunun arttığını gösterdiğini kimisinin ise hizmet süresi arttıkça iş doyumunun düştüğünü gösterdiğinden bahsetmişlerdir. Buradan da anlaşılacağı üzere araştırmadan elde edilen bulgu literatürdeki bilgilerle uyumaktadır.

Araştırmanın sonucuna göre iş doyumunun yaş ve unvana göre anlamlı bir şekilde değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlamak mümkündür. Dost ve Cenkseven (2008) araştırmalarında iş doyumunun yaş ve unvana göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bilgilerle birlikte hem iş doyumunu hem algılanan sosyal destek düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre değiştiği bulunmuştur. Mesleki kıdeme göre iş doyumunda değişim olduğu ve yürütülen

lisansüstü tez sayısına göre algılanan sosyal destek düzeyinde değişim olduğu görülürken yaş, unvan, akademisyenlik durumu, ailede akademisyen olma durumu ve haftada verilen ders saatine göre her iki ölçekten elde edilen puanlarda bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.



ALTINCI BÖLÜM

6.1.SONUÇ

Algılanan sosyal ve destek ve iş doyumunu üzerinde pek çok araştırma yapılan önemli iki kavramdır. Toplumlar içerisinde ki yüksek öğretim kurumları ise toplumların gelişebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu kurumların daha başarılı olabilmesi için de en önemli rollerden biri de akademisyenlere düşmektedir. Bu çalışmada da akademisyenlerin iş doyumuyla algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Üsküdar Üniversitesi akademisyenlerini kapsamaktadır ve araştırmanın örneklemini 84 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bilgilerle birlikte algılanan sosyal destek ve iş doyumunun birbiriyle ilişkisiz olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Çünkü çalışmada kullanılan ölçeklerin dışsal doyum ve diğer önemli kişi destek alt boyutları arasında bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bilgilere ek olarak yaş, unvan, ailede akademisyenlik olma durumu ve haftada verilen ders saatinin iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeylerinde bir değişikliğe sebep olmadığı sonucuna ulaşıırken hem cinsiyet hem medeni durumun iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2.ÖNERİLER

Akademisyenlerin toplumdaki önemi ve yeri tartışılmaz bir önem taşımaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin mesleklerine olan bağlılığı ve mesleklerini severek yapmalarının topluma olumlu katkıları olacaktır. Her bireyin kişilik özelliklerinin, karakterinin farklı olması dolayısıyla her bireyin iş doyumuna etki edebilecek faktörlerde birbirinden farklılık gösterebilir. Ancak örgütler içerisinde bazı değişkenlerin çalışanların iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılabilirken bu çalışmada yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, unvan gibi bireysel faktörlerle iş doyumunun ilişkisine bakılmıştır. Ayrıca bu değişkenlerin algılanan sosyal destek düzeyine olan etkisine de araştırma kapsamında bakılmıştır. Ancak çalışmanın asıl amacı iş doyumunu ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Literatürde ayrı ayrı bakıldığında iş doyumuna etki eden

faktörlerle ilgili, algılanan sosyal destekle ilgili, iş doyumu ve sosyal destek arasındaki ilişkiyle ilgili araştırmaların olduğu görölmektedir. Ancak literatürde iş doyumu ve algılanan sosyal desteğin akademisyenlerle ilgili olarak pek fazla araştırılmaması konuyla ilgili daha çok araştırma yapılabileceğini düşündürmektedir. Bu araştırmada iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasında kısmen ilişki bulunmuştur. Bu konuda pek fazla araştırmanın olmaması sebebiyle çalışmanın farklı üniversitelerde ve daha geniş örneklemlerde farklı sonuçlar verebilmesi mümkün olabilir.



KAYNAKÇA

- Akman, Y., Bilge, F. ve Keleciođlu H. 2007, “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi, 32: 32-41.
- Aşık, N., A. 2010, “Çalışanlarda İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, 467: 31-51.
- Alderfer, C., P., Existence, Relatedness and Growth, New York, Free Press, 1972.
- Altunoğlu, A., E. 2007, “Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler”, Yönetim ve Ekonomi, 14(1): 109-120.
- Aliyev, R. ve Tunç, E. 2017, “Ortaokul Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek Düzeyi ve Benlik Algılarının İncelenmesi”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2): 401-418.
- Ardahan, M. 2006, “Sosyal Destek ve Hemşirelik”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9(2): 68-75.
- Arkar, H. ve Eker, D. 1995, “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği”, Türk Psikoloji Dergisi, 10(34): 45-55.
- Arkar, H., Eker, D. ve Yıldız, H.2001, “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği”, Türk Psikiyatri Dergisi, 12(1): 17-25.
- Arıcioğlu, A. 2008, “Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Öđrencilerinin Algıladıkları Sosyal Destek”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aziri, B. 2011, “Job Satisfaction: A Literature Review”, Management Research and Practice, 3(4): 77-86
- Bano, S., et al. 2017, “Does Perceived Social Support Mediate The Relationship of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction? A Structural Equation Modeling Approach”, Journal of Managerial Sciences, 11(3): 105-118.
- Bayraktar, Ö. 2011, “Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri ile Duygusal Zekaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Brough, P. and Pears, J. 2004, “Evaluating The Influence of The Type of Social Support

- On Job Satisfaction and Work Related Psychological Well-Being”, *International Journal of Organizational Behaviour*, 8(2): 472-485.
- Cohen, S. and Wills, T., A. 1995, “Stress, Social Support and Buffering Hypothesis”, *Psychological Bulletin*, 98(2): 310-357.
- Cobb, S. 1976, “Social Support As Moderator of Life Stress”, *Psychosomatic Medicine*, 38(5): 300-314.
- Çetinkaya, F., F. ve Korkmaz, F. 2019, “Algılanan Sosyal Destek ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 91-103.
- Cenkseven, F. ve Dost, M., T. 2008, “Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları”, *Eğitim ve Bilim*, 33(148): 28-39.
- Clark, A., Oswald, A. and Warr, P. 1996, “Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?”, *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 69: 57-81.
- Dağdeviren, N., vd. 2011, “Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler”, *Balkan Med J*, 28: 69-74.
- Dikmen, A., A. 1995, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50: 115-140.
- Dugguh, S., I and Dennis, A. 2014, “Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations”, *Journal of Business and Management*, 16(5): 11-18.
- Eğİnli, A., T. 2009, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.
- Ergeneli, A. ve Eryiğİt, M. 2001, “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”, *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2): 159-178
- Gargallo-Castel, A., et al. 2005, “Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences”, *Women in Management Review*, 20(4): 279-288.
- Harris, J., et al. 2001, “The Comparative Contributions of Congruence and Social Support in Career Outcomes”, *The Career Development Quarterly*, 49: 314-323.

- House, J., S., Landis, K. and Umberson, D. 1988, "Social Relationships and Health", *Science*, 241(4865): 540-545.
- Hoppock, R., Job Satisfaction. Harper and Brothers, New York and London, 1935.
- Hotamışlı, M. ve Ağca, V. 2010, "Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2): 95-118.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. Ve Yoloğlu, S. 2001, "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", *Klinik Psikiyatri*, 4: 113-118.
- Kıyan, A., Yolsal, N. ve Yıldız, N. 2003, "İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu", *İst. Tıp Fak. Mecmuası*, 66(1): 34-41.
- Kırel, Ç. 1999, "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 115-136.
- Koçoğlu, C., M. 2015, "Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13: 16-35.
- Krishna, S., R. and Nandan, D., R. 2013, "Determinants of Job Satisfaction of Faculty in Higher Education", *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49(1): 132-147.
- Küçüközkan, Y. 2015, "Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 86-115.
- Mehrabian, F., et al. 2013, "Factors Affecting Job Satisfaction Among The Faculty Members at Guilan University of Medical Sciences", *Educ Res Med Sci*, 2(1): 14-19.
- Mowday, R., T., Shapiro, D., L. and Steers, R., M. 2004, "Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory", *Academy of Management Review*, 29(3): 379-387.
- Myers, R., M. and Tietjen, M., A. 1998, "Motivation and Job Satisfaction", *Management Decision*, 36(4): 226-231.
- Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 470, Sevinç Matbaası, Ankara, 1985.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. 2015, "Akademisyenlikte İş Doyumu", *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 8(40): 494-501.

- Özaydın, M., M. ve Özdemir, Ö. 2014, “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 251-281.
- Singh, A., P., Amish, Singhi N. 2015, “Organizational Role Stress and Social Support as Predictors of Job Satisfaction Among Managerial Personnel”, *Journal of Psychosocial Research*, 10(1): 1-10.
- Spector, P., E. 1997, “Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences”. Thousand Oaks, CA. Sage Publications Inc.
- Song, L., Son, J. and Lin, N. 2011, “Social Support”, *The Sage Handbook of Social Network Analysis*, Edited by John Scott and Peter J. Carrington, London SAGE: 116-128.
- Sun, H., Ö. 2002, “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”, *Uzman Yeterlilik Tezi*.
- Tabachnick, B., F. and Fidell, LS., *Using Multivariate Statistics*, Sixth Edition. Pearson, Boston, 2013.
- Vangelesti, A., L. 2009, “Challenges in Conceptualizing Social Support”, *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1): 39-51.
- Vromm, V., H., *Work and Motivation*. New York, Wiley, 1964.
- Weiss, D., J., et al. 1967, *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, University of Minnesota, Minneapolis.
- Zimet, G., D., et al. 1998, “The Multidimensional Scale of Perceived Social Support”, *Journal of Personality Assessment*, 52(1): 30-41.
- Zhang, L., Lin, Y. And Wan, F. 2015, “Social Support and Job Satisfaction: Elaborating The Mediate Role of Work Family Interface”, *Current Psychology*, 34(4):781-790.

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- ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ

Aşağıda 12 cümle ve her bir cümle altında da cevaplarınızı işaretlemeniz için 1'den 7'ye kadar rakamlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar çok doğru olduğunu veya olmadığını belirtmek için o cümle altındaki rakamlardan yalnız bir tanesini daire içine alarak işaretleyiniz. Bu şekilde 12 cümlenin her birine bir işaret koyarak cevaplarınızı veriniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayınız. Sizce doğruya en yakın olan rakamı işaretleyiniz.

1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet.

2. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

3. Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

4. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

5. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

6. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

7. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvенеbilirim.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

8. Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

9. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

10. Ailem ve arkadaşlarımda dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

11. Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarımla, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

12. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.

Kesinlikle hayır 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 kesinlikle evet

EK-3 MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

1= hiç memnun değilim, 2= Biraz memnunum, 3= Orta Düzeyde Memnunum,

4=Memnunum, 5= Çok memnunum

1. Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	1	2	3	4	5
2. Tek başına çalışma imkânı	1	2	3	4	5
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
4. Toplumda bir yer edinme imkânı	1	2	3	4	5
5. Yöneticimin elemanlara karşı davranış tarzı	1	2	3	4	5
6. Yöneticimin karar verme konusunda yeterliliği	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
8. Sürekli bir işe sahip olma imkânı	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
10. Başkalarına ne yapacağını söyleme imkânı	1	2	3	4	5
11. Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	1	2	3	4	5
12. Firma politikasını uygulama imkânı	1	2	3	4	5
13. Aldığım ücret	1	2	3	4	5
14. Bu işte ilerleme imkânı	1	2	3	4	5
15. Kendi kararımı verme özgürlüğü	1	2	3	4	5
16. İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	1	2	3	4	5
17. Çalışma koşulları	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	1	2	3	4	5
20. İşimden elde ettiğim başarı duygusu	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Merve Baş

İstanbul

E-mail: mervebas14@gmail.com

İŞ TECRÜBESİ

- 2016 Bakırköy Cumhuriyet Ortaokulu
- 4 ay süreyle Rehber öğretmenlik stajı (Şubat -Haziran 2016)
- 2015 Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- 1 ay süreyle Klinik Psikoloji Stajı
- 2018 NP İstanbul Beyin Hastanesi
- 2 hafta süreyle Klinik Psikoloji Stajı

EĞİTİM BİLGİLERİ

- 2016 İstanbul Şehir Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü (İngilizce)
- Haziran 2016 Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Pedagojik Formasyon Eğitimi
- 2017-2019 Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı

SEMİNER ve KURSLAR

- İstanbul Şehir Üniversitesi Psikoloji Günleri
- Kitleli Travma ve Başa Çıkma Önerileri
- İstanbul Bağımlılık Sempozyumu

YABANCI DİLLER

- İleri seviye İngilizce