

Akademisyenlerin İş Doymu ve Etkileyen Faktörler

Academicians' Job Satisfaction and Effective Factors

Ülfiye Çelikkalp¹ , Münire Temel¹ , Şebnem Bilgiç² 

¹Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Tekirdağ

²Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Edirne

Özet

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş doymu düzeyini tespit etmek ve sosyodemografik özelliklerin; iş yükü, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş doymu üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışma, bir devlet üniversitesinde görev yapan 209 akademisyen ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında Minnesota İş Doymu Ölçeği, İş Yükü Ölçeği, İş-Aile, Aile-İş Çatışması Ölçeği ve sosyodemografik değişkenleri içeren soru formu kullanılmıştır. Çalışmada kadınların erkeklere göre, araştırma görevlilerinin profesör/doçentlere göre, mesleğinden ve aldığı ücretten memnun olmayanların olanlara göre iş doymu puanları anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Kadın olmak, araştırma görevlisi olarak çalışmak, bilimsel çalışmalara fazla zaman ayırmak, 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmak gibi değişkenler iş-aile ve aile- iş çatışması puanlarında farklılık oluşturmaktadır. İş-aile, aile-iş çatışmaları ile iş doymu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Akademisyenlerin iş doymu düzeyleri düşük olmamakla birlikte daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir. İş-aile çatışmasının bireylerin ve örgütün performansı üzerinde etkili olduğu ve destekleyici bir örgüt kültürünün iş doymu ve iş-aile dengesinde etkili olacağı açıktır. İş ve aile yaşamını dengelemek için hem örgütlü hem de bireysel başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Anahtar sözcükler: Akademisyen, iş-aile dengesi, iş doymu.

İlk kez 1920'lerde ortaya çıkan, 1930-40'lı yıllarda anlaşılan iş doymu kavramı, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır (Dursun ve İhtar, 2014; İnandı, Tunç ve Uslu, 2013). Yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlanırsa birey motive olmakta ve doymu elde etmektedir. Bu nedenle, iş doymu işin kendisinden, çalışma koşullarının uygunluğundan, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkilerden (İnandı vd., 2013; Machado-Taylor, 2014; Shin ve Yung, 2014) iş yükü, ücret, terfi gibi bir çok beklentiden etkilenmektedir (Dursun ve İhtar, 2014; Machado-Taylor, 2014). Sonuç beklenen düzeyde değil ise birey olumsuz duygular yaşar ve iş doymu düzeyi düşük, işinden memnun olmayan, daha ve-

Abstract

The aim of this study is to determine the level of job satisfaction of academicians and to determine the effect of socio-demographic characteristics, workload, work-family and family-job conflicts on job satisfaction. The study was conducted with 209 academicians working at a state university. The data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Scale, Work-Family, Family-Work Conflict Scale, and a form including sociodemographic variables. In the study, job satisfaction scores of women compared to men, research assistants compared to professors/associate professors, and academicians not satisfied with their job and salary compared to those satisfied were found out to be significantly low. Variables such as being a woman, working as a research assistant, devoting much time to scientific work, and having a child of 0-6 years of age lead to differences in the scores of work-family, family-work conflict. There is a significant negative relationship between work-family, family-work conflict and job satisfaction. It was determined that despite the job satisfaction level not being low, academicians experience more work-family conflict. It is clear that job-family conflict affects the performance of both the individual and the organization, and that a supporting organizational culture would have a positive effect on job satisfaction as well as on family-work balance. In order to balance the family and career, there is a need to develop both organizational and individual coping strategies.

Keywords: Academician, job satisfaction, work-family balance.

rimisiz ve mutsuz bir çalışan ortaya çıkmaktadır (Arslan ve Erbay, 2017). Bununla birlikte iş yaşamındaki doymun, iş dışı yaşamdaki doymu da olumlu etkilediği bilinmektedir. Özellikle de çalışanların işinden ailesine, ailesinden işine yönelik sorunları, iş doymu düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir (Fırat ve Cula, 2016). Bireyin hayatında büyük öneme sahip iki alan olan iş ve aile hayatı, bireyin sağlığı ve üretkenliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Polatçı ve Keser, 2017; Schieman ve Young, 2010). Son zamanlarda iş ve aile alanları, modern çalışma şekilleri ve paylaşılan bilgi teknolojilerinden dolayı daha sınırsız hale gelmiştir (Albertsen, Persson, Garde ve Rugulies, 2010; Shin ve Yung, 2014). Yapılacak daha fazla işin olması, yapılan işte da-

İletişim / Correspondence:

Öğr. Gör. Dr. Ülfiye Çelikkalp
Namık Kemal Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu, 59030
Süleymanpaşa, Tekirdağ
e-posta: ucelikkalp@nku.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 9(1), 59-66. © 2019 Deomed

Geliş tarihi / Received: Ocak / January 12, 2018; Kabul tarihi / Accepted: Haziran / June 19, 2018

Bu makalenin atf künyesi / Please cite this article as: Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doymu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66. doi:10.2399/yoed.18.031

Bu çalışma, 8-9 Kasım 2017'de, Kocaeli'de gerçekleştirilen 2. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

ORCID ID: Ü. Çelikkalp 0000-0002-9945-2984; M. Temel 0000-0002-8099-6287; Ş. Bilgiç 0000-0001-8741-8247

deomed

ha yetkili bir seviyede olmak, işi gerçekleştirirken coğrafi anlamda bir bağımsızlığın olması (Albertsen vd., 2010) bu iki alan arasındaki sınırı daha görünmez hale getirmiştir (Pillay ve Abhaya-wansa, 2014). Bu nedenle iş ve aile alanları arasındaki bu sınırların bulanıklaşması, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeylerini artırmıştır (Schieman ve Glavin, 2008; Schieman ve Young, 2010). Araştırmalar, tutarlı bir şekilde işe ait faktörlerin (örn. iş yükü, uzun çalışma saatleri, ücret, iş ilişkileri gibi) iş-aile çatışması, aileye ait faktörlerin (örn. yaş, çocuk sayısı, aile ilişkileri gibi) ise aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Albertsen vd., 2010; Fox, Fonseca ve Bao, 2011; Schieman ve Young, 2010). İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin olumlu yönde olması durumunda bireyin stres yaşamayı engelleyerek yüksek performansta çalışabilmesi mümkün olmaktadır. Diğer yandan iş ve aile hayatı arasındaki çatışma veya olumsuz etkileşim de bireyin bu iki yaşam alanı arasında kalmasına ve buna bağlı olarak depresyon, verimsizlik ve performans düşüklüğü yaşamaya neden olmaktadır (Polatçı ve Keser, 2017). Bu iki alan arasındaki dengenin kurulamayı, aile yaşamı memnuniyetini azalttığı gibi (Schieman ve Young, 2010), iş doyumunu ve yaşam memnuniyetini de azaltmaktadır (Özmete ve Eker, 2013).

Birçok meslek, bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarında stres yaratan pek çok unsur taşımakla birlikte (Yılmaz, Çelebi ve Çakmakçı, 2014) akademisyenlik; fazla ders yükü, doyum vermeyen ödül yapısı, kadro sorunları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun ile diğer meslekler arasında ön plana çıkmaktadır (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011). Literatürde, bilim insanının önceliğini işine verdiği, iş yaşamı dışında çok az ilgisi ve sorumluluğunun olduğu ve kararlı bir şekilde bilimsel uğraşısı ile ilgilendiği belirtilmektedir (Çoşkuner, 2013). Nitekim yapılan çalışmalar da bilim insanlarının, kendilerini işleri ile tanımladıklarını göstermiştir (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Bilimde yer alan mükemmellik kültürü de, bilim insanlarını uzun çalışma saatlerine ve aralıksız performansa yönlendirmektedir (Hermanowicz, 2003). Bu nedenle iş, akademisyenler için öncelik olmakta ve bu durum, işin diğer yaşam alanları ile çatışmasına ortam hazırlamaktadır (Fox vd., 2011). Çünkü akademisyenlik, yüksek beklentileri nedeniyle iş ve aile çatışması için potansiyel oluşturabilecek koşulları içinde barındıran bir meslektir (Doğan vd., 2016).

Bugün Türkiye’de, kariyer elde etmenin en önemli aşamalarından biri olarak niteleyebileceğimiz yükseköğrenim, bireylerin yaşamlarının geriye kalan kısmı üzerindeki etkileri nedeniyle eğitsel kalitenin çok önemli olduğu bir aşamadır (Sağlam, 2011). Yükseköğretim kurumlarının bu görevlerini başarıyla gerçekleştirebilmesi, işini severek yapan akademik kadro ile mümkün ola-

bilir. Bu nedenle, akademik personelin etkinliği ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması, eğitsel kalitenin sürdürülebilmesi için çok önemlidir. Çünkü grup ve örgüt faaliyetlerinin başarılı olması, büyük ölçüde çalışanların iş doyumlarına bağlı olmaktadır (İnanlı vd., 2013).

Günümüz çalışma koşulları düşünüldüğünde insan, hayatının önemli bir bölümünü çalışma yaşamında geçirdiği için iş doyumunu konusuna daha fazla önem verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Arslan ve Erbay, 2017). Sağlıklı, mutlu ve üretken bir toplumun varlığı, çalışan kesimin iş doyumuna ulaşmasıyla oldukça yakından ilişkilidir. Bu nedenle insanların iş doyumunu düzeylerinin saptanması ve bunları olumlu ya da olumsuz etkileyen değişkenlerin neler olduğunun bilinmesi önemlidir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı; bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın alt amaçları ise;

- Akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan, bilimsel çalışmalar için ayırdıkları zaman, mesleğinden memnun olup olmama, aldığı ücreti yeterli bulup bulmama gibi özelliklere göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek,
- Akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri ile iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında ilişki olup-olmadığını araştırmaktır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Betimsel tarama modelinde yapılan araştırmanın verileri nicel araştırma yöntemleriyle toplanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırma 2016–2017 tarihleri arasında Tekirdağ’da bulunan bir devlet üniversitesindeki akademisyenler ile yürütülmüştür. Üniversitenin merkez yerleşkesinde, 8 fakülte 3 yüksekokul ve 3 meslek yüksekokulunda yaklaşık 20.000 öğrenci eğitim görmektedir. Araştırmanın anakütlesini (evren) üniversitenin merkez yerleşkesinde görev yapan 586 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş ve tüm evrene ulaşılması planlanmıştır. Ancak çalışmaya en az bir dönem akademisyen olarak çalışanlar dahil edilmiştir. Araştırma hakkında akademisyenlere bilgi verildikten sonra çalışmaya katılmayı kabul edenlere anket formları verilmiş ve belirtmiş oldukları günlerde geri alınmıştır. Anket formlarının doldurulması ortalama 15 dk. sürmüştür. Araştırma, çalışmaya katılmayı kabul eden 209 akademisyen ile yürütülmüştür.



Katılımcılar

■ Tablo 1'den izlenebileceği gibi çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması 38.45 ± 7.94 olup %53.6'sı ($n=112$) kadın, %69.9'u ($n=146$) evlidir. Araştırma grubunun %4.3'ü ($n=9$) profesör, %11.5'i ($n=24$) doçent, %29.7'si ($n=62$) yardımcı doçent, %31.1'i ($n=65$) öğretim görevlisi ve %23.4'ü ($n=49$) araştırma görevlisidir. Akademisyen olarak meslekte çalışma süreleri ortalama 11.58 ± 0.60 yıl olarak belirlenmiştir. Son eğitim öğretim dönemindeki ders yükleri ortalama 17.97 ± 0.87 saat olup akademik çalışmalar için mesai içinde ve dışında toplamda ortalama 7.76 ± 3.28 saat zaman harcadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %79.9'u ($n=167$) mesleğinden, %58.9'u ($n=58$) aldığı ücretten memnun olduklarını ifade etmiştir.

Akademisyenlerin %63.6'sının en az 1 ve daha fazla çocuğa sahip olduğu, %32.5'inin ($n=68$) 0-6 yaş çocuğa sahip olduğu ve günde ortalama 91.19 ± 4.56 dakika ev işlerine zaman ayırdığı tespit edilmiştir. Cinsiyete göre kadın çalışanlar ev işlerine günde 124.06 ± 64.18 dakika, erkek akademisyenler ise 53.24 ± 44.15 dakika zaman ayırmaktadırlar. Araştırma kapsamındaki katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bilgiler ■ Tablo 1'de gösterilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kullanılan anket formunun birinci bölümünde, akademisyenlerin sosyodemografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Bu formda yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, akademik unvan, çalışma yılı, haftalık ders saati, ev işlerine ayrılan zaman, çocuk sayısı gibi sosyodemografik değişkenlere yönelik toplam 20 soru yer almaktadır. Diğer bölümde Minnesota İş Doymu Ölçeği, İş Yükü Ölçeği, İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçeği bulunmaktadır.

Minnesota İş Doymu Ölçeği: Minnesota İş Doymu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) Dawis ve diğerleri tarafından iş doymu düzeyini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.77 olarak bulunmuştur. 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1=hiç memnun değilim, 5=çok memnunum) bir araçtır. Ölçeğin nötr doym puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doymu düşük, 3'ten büyük ise iş doymu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013).

İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeği: Bu ölçek (Work-Family Conflict, WFC and Family-Work Conflict, FWC, Scales) Netemeyer, Boles ve McMurrin (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşan 5'li Likert tipi (1=hiçbir zaman, 5=her zaman) bir araçtır. Apaydın tarafından (2004) geçerlik ve güve-

■ **Tablo 1.** Akademisyenlerin bazı sosyodemografik özellikleri ($n=209$).

| Özellikler | | Sayı/Ort±SS | % |
|---|---------------------|-------------------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 112 | 53.6 |
| | Erkek | 97 | 46.4 |
| Medeni durum | Evli | 146 | 69.9 |
| | Bekar | 63 | 30.1 |
| Unvan | Profesör | 9 | 4.3 |
| | Doçent | 24 | 11.5 |
| | Yardımcı doçent | 62 | 29.7 |
| | Öğretim görevlisi | 65 | 31.1 |
| | Araştırma görevlisi | 49 | 23.4 |
| Akademisyenlikten memnuniyet | Evet | 167 | 79.9 |
| | Hayır | 10 | 4.8 |
| | Kararsızım | 32 | 15.3 |
| Aldığı ücretten memnuniyet | Memnun değilim | 47 | 22.5 |
| | Kararsızım | 39 | 18.7 |
| | Memnunum | 58 | 58.9 |
| 0-6 yaş çocuğu olan | Evet | 68 | 32.5 |
| | Hayır | 141 | 67.5 |
| Yaş ortalaması | | 38.45±7.94 | |
| Ders yükü (haftalık/saat) | | 17.97±0.87 saat | |
| Bilimsel çalışmalara ayrılan zaman (gün/saat) | | 7.76±3.28 saat | |
| Ev işlerine ayrılan zaman (gün/dakika) | | 91.19±4.56 dakika | |

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma.

nirlik çalışması yapılmıştır (Apaydın 2004). İş-aile çatışması için beklentileri ile ailenin beklentileri arasında ortaya çıkan rol çatışmasıdır (Schieman ve Young, 2010). Aile-iş çatışması ise ailevi sorumlulukların işin gereklerinin yerine getirilmesine engel olması şeklinde de ifade edilmektedir (Morganson, Major ve Litano, 2017). Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5'er maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Puanlama sonucu ölçekten elde edilen yüksek skor yüksek aile iş ya da iş aile çatışmasını, düşük skorlar da düşük aile iş ya da iş aile çatışmasını ifade etmektedir.

İş Yükü Ölçeği: Bu ölçek (Workload Scale, WS) Duxbury ve Higgins tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, işin yapılması için gereken zaman, bilgi, beceri ve sorumluluk, iş yoğunluğu ve bireyin algıladığı iş yükünün belirlenmesi için 11 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) bir araçtır. Ölçeğin minimum puanı 11, maksimum puanı 55'tir. Katılımcının ölçeğe verdiği puan arttıkça, bireyin algıladığı iş yükünün fazla olduğu ve işini tolere edemediğini göstermektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Aycan ve Eskin tarafından 2005 yılında yapılmıştır (Aycan ve Eskin, 2005).

Verilerin Analizi: Bu araştırmadan elde edilen veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın verilerini çözümlmek için tanımlayıcı istatistikler (aritmetik ortalama, standart sapma, medyan, en çok-en az ve yüzde-

lik değerler) ve analitik yöntemler (Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi) kullanılmıştır. Analiz işleminde ilk önce değişkenlerin normallik dağılımı, bir örnek Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir. Bu test sonucunda verilerin normal dağılıma uymadığı ve non-parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve 0-6 çocuğa sahip olmak gibi sayısal değişkenlerin gruplar arasındaki farkları Mann-Whitney U testi ile değerlendirilmiştir. Ölçek puanlarındaki farklılıklara göre yaş, unvan, akademik çalışma yılı, mesleğinden/ücretinden memnun olma, bilimsel çalışmalara ve ev işlerine ayrılan zaman durumlarında Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Ölçek skorları arasındaki ilişki Spearman sıra korelasyon katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Verilerin güvenilirliği için ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. İş doyumu ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.91, iş yükü ölçeği Cronbach alfa değeri 0.82, iş-aile çatışması ölçeği Cronbach alfa değeri 0.90 ve aile-iş çatışması ölçeği Cronbach alfa değeri 0.86 olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait hesaplanan Cronbach alfa değerleri yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Akgül, 2005). Ölçeklerin madde sayıları, ortalamaları, ortanca, aralık değerleri ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada akademisyenlerin iş doyumu düzeyini etkileyecek olan bazı sosyodemografik özellikler, iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına ile ilgili kurulan hipotezler şu şekildedir;

- **H₁**: Akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri nötr puanının (3) üstündedir.
- **H₂**: Akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
- **H₃**: İş doyumu ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H₄**: İş-aile çatışması, akademisyenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.
- **H₅**: Aile-iş çatışması, akademisyenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

■ **Tablo 2.** Ölçeklerin madde sayıları, ortalamaları, ortanca, aralık değerleri ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları.

| Ölçekler | Madde sayısı | Ort±SS | Aralık | Cronbach alfa |
|---------------------------|--------------|------------|--------|---------------|
| Minesota İş Doyumu Ölçeği | 20 | 3.68±0.60 | 1-5 | 0.91 |
| İş Yükü Ölçeği | 11 | 32.41±7.63 | 11-55 | 0.82 |
| İş-Aile Çatışması Ölçeği | 5 | 13.69±4.43 | 5-25 | 0.90 |
| Aile-İş Çatışması Ölçeği | 5 | 10.63±3.88 | 5-25 | 0.86 |

Bulgular

Çalışmada, akademisyenlerin iş doyumu ölçeğinden 3.68 ± 0.60 puan aldığı saptanmıştır (■ Tablo 2). Buna göre akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri nötr kabul edilen 3 değerinin üstünde olduğu belirlenmiş ve dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun iş yükü toplam ölçek puan ortalaması 32.41 ± 7.63 , iş-aile çatışması ölçeği puan ortalaması 13.69 ± 4.43 , aile-iş çatışması ölçeği puan ortalaması 10.63 ± 3.88 olarak tespit edilmiştir (■ Tablo 2).

Analiz sonuçlarına göre iş doyumu düzeyinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, buna göre kadınların (3.60 ± 0.60) erkeklere (3.77 ± 0.59) oranla daha az iş doyumuna sahip oldukları (Mann-Whitney U=-2.103, $p < .037$) belirlenmiştir (■ Tablo 3).

Akademisyenlerin akademik unvanına göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($\chi^2=15.261$, $p < 0.002$). Profesör/doçent kadrosundakiler en yüksek iş doyumuna sahip iken araştırma görevlisi kadrosundakilerin en düşük iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleğinden ($\chi^2=46.372$, $p < 0.000$) ve aldığı ücretten memnun olma ($\chi^2=37.459$, $p < 0.000$) durumuna göre iş doyum düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Özellikle mesleğinden memnun olmayanların iş doyum puanı nötr kabul edilen 3 değerinin altında olduğu yani düşük düzeyde bulunmuştur (■ Tablo 3).

Çalışmada bir diğer anlamlı farklılık düzeyi de ev işlerine daha fazla zaman ($\chi^2=14.556$, $p < 0.002$) ayıran akademisyenlerde olduğu saptanmıştır. Ev işlerine günde ortalama 181 dk ve üzeri zaman ayıran akademisyenlerin iş doyum puanının 3.1 olduğu görülürken, ev işlerine zaman ayırmayan akademisyenlerin ise daha yüksek bir puana (4) sahip olduğu tespit edilmiştir (■ Tablo 3).

Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri ile yaş, medeni durum, akademik çalışma yılı, bilimsel çalışmalara ayrılan zaman ve 0-6 yaş çocuğa sahip olmak gibi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (■ Tablo 3). Bu durumda H₂ hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Akademisyenlerin iş-aile, aile-iş çatışması, iş yükü ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları ■ Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre iş doyum ile iş yükü arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir ($r = -0.381$, $p < .000$), (Akgül 2005). Bu durumda iş doyum ile iş yükü arasında ilişki olduğunu ifade eden H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin iş yükleri arttıkça iş doyum düzeyleri azalmaktadır (■ Tablo 4).

Tablo 3. Akademisyenlerin bazı sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumu ölçek puan ortalamalarının dağılımı ($n=209$).

| Özellikler | | İş Doyumu Ölçeği Ort.±SS |
|--|---------------------|-----------------------------------|
| Cinsiyet | Kadın | 3.6 (1-4) |
| | Erkek | 3.7 (2-5) |
| | Test istatistiği | Mann-Whitney U=2.103, $p=0.037^*$ |
| Medeni durum | Evlü | 3.8 (1-5) |
| | Bekar | 3.7 (2-4) |
| | Test istatistiği | Mann-Whitney U=0.548, $p=0.585^*$ |
| Yaş | 24-32 yaş | 3.7 (2-4) |
| | 33-40 yaş | 3.6 (2-4) |
| | 41-49 yaş | 3.8 (1-5) |
| | 50 yaş ve üzeri | 3.8 (2-5) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=3.214$, $p=0.557^{**}$ |
| Unvan | Profesör/Doçent | 4 (2-5) |
| | Yardımcı Doçent | 3.7 (2-4) |
| | Öğretim Görevlisi | 3.5 (2-4) |
| | Araştırma Görevlisi | 3.8 (1-5) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=15.261$, $p=0.008^{**}$ |
| Akademik çalışma yılı | 1-9 yıl | 3.7 (2-4) |
| | 10-19 yıl | 3.5 (1-5) |
| | 20-29 yıl | 3.8 (1-5) |
| | 30 yıl ve üzeri | 3.8 (2-4) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=6.071$, $p=0.917^{**}$ |
| Mesleğinden | Memnun | 3.8 (2-5) |
| | Memnun değil | 2.9 (1-3) |
| | Kararsız | 3.1 (1-4) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=46.372$, $p=0.000^{**}$ |
| Aldığı ücretten | Memnun değilim | 3.1 (2-4) |
| | Kararsızım | 3.3 (2-4) |
| | Memnunum | 3.8 (2-5) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=37.459$, $p=0.000^{**}$ |
| Bilimsel çalışmalar için ayrılan zaman (gün) | 1-4 saat | 3.7 (2-5) |
| | 5-8 saat | 3.8 (1-4) |
| | 8 saat ve üzeri | 3.6 (2-4) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=1.095$, $p=0.238^{**}$ |
| Ev işleri için ayrılan zaman (gün) | Hiç | 4 (2-5) |
| | 1-60 dk | 3.8 (2-5) |
| | 61-120 dk | 3.8 (2-5) |
| | 121-180 dk | 3.5 (1-4) |
| | 181 dk ve üzeri | 3.1 (2-4) |
| | Test istatistiği | $\chi^2=14.556$, $p=0.002^{**}$ |
| 0-6 yaş çocuk | Var | 3.6 (1-4) |
| | Yok | 3.8 (1-5) |
| | Test istatistiği | Mann-Whitney U=1.218, $p=0.225^*$ |

Değerler sürekli değişkenler için medyan (en az-en çok) olarak gösterilmiştir. *Mann-Whitney U testi, **Kruskal-Wallis testi.

Akademisyenlerin iş doyumu düzeyi ile iş-aile çatışması ($r=-0.420$, $p<.000$) ve aile-iş çatışması ($r=-0.433$, $p<0.00$) arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve iş-aile ve aile-iş çatışma puanları arttıkça iş doyumu düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir (Tablo 4). Yani H_4 ve H_5 hipotezleri de kabul edilmiştir.

Tablo 4. Akademisyenlerin iş doyumu ölçeği, iş yükü ölçeği ve iş-aile dengesi ölçeği puan ortalamaları arasındaki ilişki.

| Ölçekler | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------------------------|-------|--------|-------|-------|---|
| Minnesota İş Doyum Ölçeği | r_s | | | | |
| | p | 1 | | | |
| İş Yükü Ölçeği | r_s | -0.381 | | | |
| | p | 0.000 | 1 | | |
| İş-Aile Çatışması Ölçeği | r_s | -0.420 | 0.689 | | |
| | p | 0.000 | 0.000 | 1 | |
| Aile-İş Çatışması Ölçeği | r_s | -0.433 | 0.408 | 0.517 | 1 |
| | p | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |

* $p<0.000$. r_s : Spearman korelasyonu.

Tartışma ve Sonuç

Akademisyenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Sosyodemografik Özelliklere Göre Tartışılması

Akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri nötr kabul edilen 3 değerinin üzerindedir. Yani akademisyenlerin genel iş doyumlarının iyi düzeyde olduğunu belirlenmiştir. Bu bulgular yurtiçinde ve yurtdışında akademik personelde yapılan diğer araştırmalardaki iş doyumu sonuçları ile uyumludur (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; Dağdeviren vd., 2011; Masum, Azad ve Beh, 2015). Ancak farklı çalışmalarda akademisyenlerde iş doyumunu düşük düzeyde saptayan yayınlar da bulunmaktadır (Öztürk ve Şahbudak, 2017). Bu farklılıklar, iş doyumunda yönetim, ücret, iş yükü, iş arkadaşları ile ilişkiler ve bölgesel farklılıkların da etkisi olabileceğini düşündürmektedir.

İş doyumu düzeyleri sosyodemografik özellikler açısından incelendiğinde, kadınlarda iş doyumu düzeyi erkeklere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre iş doyumlarını karşılaştıran araştırmalarda elde edilen bulgular birbirleri ile tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde, birçok çalışmada kadınların iş doyumları erkeklerden daha az olarak bildirilmiştir (Erşan vd., 2013; Machado-Taylor, 2014; Polatçı ve Keser, 2017). Çalışmanın aksine Toker (2012) kadınların iş doyumlarını erkeklerden daha yüksek bulmuştur. Cinsiyete bağlı olarak farkın olmadığı çalışmalar da vardır (Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2011; Fırat ve Cula 2016). Kadın akademisyenler gerek çalışmayan gerekse diğer sektörlerde çalışan kadınlarla kıyaslandığında, akademisyen olarak, kendileriyle benzer konumdaki erkeklerle daha eşit koşullara sahiptir. Ancak kadın akademisyenlerle erkek akademisyenlerin ev işlerine ayırdıkları zaman karşılaştırıldığında kadınların erkeklere oranla daha fazla zaman ayırdığı görülmektedir. Dolayısıyla iş doyumu ile ilişkili etmenler açısından düşünüldüğünde kadın çalışanların ev işi ile artan iş yükünden dolayı yaşadıkları aile-iş çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilemesi söz konusu olabilir.

Çalışmada, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur. Literatürde de bu yönde bulgular vardır (Bilge vd., 2007; Erşan vd., 2013; Yelboğa, 2007). Evli ve bekar akademisyenler karşılaştırıldığında, bekarlar ev işlerine oranla mesleki gelişimlerine daha fazla zaman ayırabilirler ancak evliler de aldıkları sosyal destek ve toplam gelir açısından avantajlı olabilmektedirler. Her iki grupta avantajlı ve dezavantajlı durumların birbirini dengelediği ve bu nedenle medeni durumun iş doyumunda bir farklılığa yol açmadığı düşünülebilir.

Yaş gruplarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark yoktur. Yaş arttıkça iş doyumunu düzeyinin arttığını gösteren çalışmalar olmakla birlikte (Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2011; Erşan vd., 2013), bazı çalışmalarda da bu çalışmada olduğu gibi yaşın bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Erşan vd., 2013; Yelboğa, 2007). İlerleyen yaşlarda ve mesleki deneyim ve uyumun artmasına bağlı olarak iş doyumunun artması beklenebilmektedir (Dağdeviren vd., 2011; Demir, Türkmen ve Doğan, 2015; Erşan vd., 2013; Toker, 2012; Yelboğa, 2007). Ancak bu sonuçların aksine özellikle ağır çalışma şartlarına sahip olan mesleklerde hizmet yılı arttıkça tükenmişlik nedeniyle iş doyumunu düzeylerinin azalacağını bildiren çalışmalar vardır (Machado-Taylor, 2014).

Profesör ve doçent unvanlarındaki akademisyenlerin iş doyumunu düzeyi diğer gruplara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Bu farklılık akademik kariyer ilerlemesindeki sıkıntılarının aşılması, iş güvencesinin olması ve kazanılan deneyim ile genç meslektaşlarına göre daha olgun ve sabırlı olmalarından kaynaklanabilir. Çalışmada özellikle araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler en düşük iş doyumunu puanına sahiptir. Bir araştırmancının sonucuna göre kıdemi daha az olan akademisyenlerin duygusal tükenmeyi daha çok yaşadıkları (Sağlam, 2011), farklı bir çalışmada da duygusal tükenme düzeyine en çok araştırma görevlilerinin sahip olduğu bildirilmiştir (Demir vd., 2015). Kıdemi daha az olan akademisyenlerin genellikle lisansüstü eğitimi devam ederken akademik işlerin de zamanında yetiştirilmek zorunda olması ile artan iş yükleri sonucu gelişen iş stresi gibi olumsuz durumların daha çok yaşanması da bu durumu etkileyebilir. Sonuçlar farklı çalışmalar ile uyumludur (Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2011; Demir vd., 2015; İnandı vd., 2013; Masum vd., 2015).

Mesleğinden memnun olmayanların iş doyumunu düzeyi nötr kabul edilen 3 değerinin altında yani düşük düzeydedir. Mesleğinden memnun olanların literatürle uyumlu olarak iş memnuniyetlerinin yüksek olmasını beklemek doğaldır (Tümekaya ve Uştü, 2016). Buna ek olarak çalışmada, aldığı ücretten memnun olanlarla olmayanların yine iş doyum düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Birçok çalışmada ücretinden memnun olanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir

(Dağdeviren vd., 2011; Polatçı ve Keser, 2017). Aziz, Mustafa, Samah ve Rashid (2014) Malezya'da akademisyenlerde yaptıkları çalışmalarında; akademisyenlerin mutlu bir duygusal yapıya sahip olmalarının yükseköğretimde kaliteyi artırmada arabulucu bir role sahip olduğu ve mesleğinden memnun akademisyenin işini isteyerek yapması nedeniyle daha başarılı/verimli olacağı belirtilmektedir (Aziz vd., 2014).

Akademisyenlerin bilimsel çalışmalar için ayırdıkları zaman ile iş doyumunu arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Shin ve Yung (2014) çalışmalarında zamanlarının büyük bir bölümünü öğretim etkinliklerine ayıran akademisyenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirilmiştir (Shin ve Yung, 2014). Ancak mevcut çalışmada ev işlerine ayrılan zaman ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Bu fark ev işlerine ayrılan zaman arttıkça iş doyumunun azaldığı şeklindedir. Nitekim ev işleri ile artan iş yükünü dengeleme çabası içinde olan akademisyenlerin bir de iş hayatının sorumluluklarının eklenmesi ile doyum düzeylerinin olumsuz etkilendiği düşüncesindeyiz.

Çocuk sayısının iş doyumunu etkilemediği söylenebilir. Benzer şekilde 0-6 yaş çocuk sahibi olanlarla olmayanlar arasında iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı fark yoktur. Ancak iş yükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar bildirilmiştir (Erşan vd., 2013).

İş Doyumu, İş Yükü, İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Mevcut çalışmada akademisyenlerin iş doyumunu ile iş yükü düzeyleri, iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyi arasında negatif yönde zayıf ama anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin iş yükü düzeyi arttıkça iş-aile, aile-iş çatışmaları da artmakta ve iş doyum düzeyleri de azalmaktadır. Literatürde çalışma hayatında iş yükünün artması ile oluşan stres ve tükenme eğilimlerinin, bireyin motivasyon ve iş doyumunda bir düşüşe neden olması beklenen bir durum olarak bildirilmektedir (Keser, 2006; Shin ve Yung, 2014). Yapılan çalışmada, iş yükü ile bireyin iş doyumunu arasında negatif ancak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Yani iş yükü düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinin düşmesi ya da tam tersi; iş yükü düzeyi azaldıkça, iş doyumunun yükselmesi beklenecektir. Elde edilen bu bulgu benzer çalışmalarla uyumludur (Keser, 2006; Shin ve Yung, 2014). Yine benzer ilişki iş doyumunu ve iş-aile ve aile-iş çatışma düzeyleri arasında da saptanmıştır. İş-aile çatışması çeşitli mesleki alanlardaki çalışmalarda genellikle iş tatminsizliği, iş stresi, iş yükü ve tükenmişlik ile ilişkilendirilmiş ve iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu vurgulanmıştır (Fox vd., 2011, Gökçaya, 2014; Shin ve Yung, 2014).



Çalışmada, akademisyenlerin iş-aile çatışması puanları, aile-iş çatışması puanından daha yüksek bulunmuştur. Farklı çalışanlarda yapılan birçok çalışmada da iş-aile çatışması daha yüksektir (Carlson, Brooklyn-Derr ve Wadsworth, 2003; Fırat ve Cula 2016, Fox vd., 2011; Özmete ve Eker, 2013; Pillay ve Abhaya-wansa, 2014; Schieman ve Young, 2010). Erdamar ve Demirel'in (2014) eğitimciler ile yaptıkları çalışmada, işyerindeki fiziksel ve zihinsel yorgunluğun eve yansıdığı, iş sorunlarının evde düşünülme devam edildiği ve ev halkının sorunlarını ertelendiği tespit edilmiştir (Erdamar ve Demirel, 2014). Bulgular çalışanların işlerinden kaynaklı sorumlulukları yerine getirmeyi daha ön planda tuttuğu ve aile sorumluluklarını feda ettiklerini işaret etmektedir. Schieman ve Young'ın (2010) Kanada'da yaptıkları bir çalışmada sosyal tabakalaşma sisteminde yer alan bireylerin kurumsal rollerinin daha öncelikli olduğu ve ailenin işe müdahale etmesine izin verilmeyeceği belirtilmektedir (Schieman ve Young, 2010). Bu anlayışın, özellikle iş odaklı bir hayat tarzı olduğu ve kurumsal talep ve beklentilerin yüksek olduğu bir kurum olan üniversitelerde, akademik bilim insanları arasında yaygın olduğu belirtilmiştir (Çoşkuner, 2013). Literatürde, bilim insanlarının kendilerini öncelikle bilime verdikleri ve bilimin bir tutku, kişinin kendini bütünüyle adayacağı, sadece beyin değil, bir "kalp ve ruh işi" olduğu belirtilmektedir (Öztan ve Doğan, 2015). Bu durumun uzun ve düzensiz çalışma saatlerini de beraberinde getireceği için özellikle iş-aile çatışmasında fazla olması doğaldır. Ancak akademisyenler önceliğini işe verirken iş-aile çatışma puanları artmakta ve iş doymu düzeyleri etkilenmektedir. Nitekim yapılan korelasyon analizinde de akademisyenlerin iş-aile çatışma puanları arttıkça bunlarla iş doymu düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmada, akademisyenlerin iş doymu düzeyi ile aile-iş çatışması arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aileden dolayı iş hayatının olumsuz etkilenmesi iş doymu düzeyini azaltmaktadır. Literatürde aile hayatının sorumlulukları nedeniyle ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda eve daha fazla zaman ayrılması söz konusu olduğunda evli olmanın kadınlar için aile-iş çatışmasını artırdığı bildirilmektedir. Bunun nedeninin kadının artan rol ve sorumluluklarının etkisinin olduğu vurgulanmıştır (Fox vd., 2011). Araştırmalar, yüksek statülü uzmanlık alanlarında dahi kadınların aynı pozisyondaki erkeklere oranla daha fazla çocuk bakımı ve ev işi ile ilgilendiklerini ortaya koymaktadır (Özmete ve Eker, 2013; Öztan ve Doğan, 2015). Bu bulgular çalışmada kadın akademisyenlerde iş doymunun daha az olmasının nedenini de açıklar niteliktedir. Genel olarak hem işten kaynaklanan sebeplerin aile hayatını etkilemesi hem de aile hayatının işi etkilemesi durumunda akademisyenlerin iş yüklerinin arttığı ve iş doymularının azaldığı görülmektedir. Benzer sonuçlar, yapılan farklı çalışmalarda da bulunmuştur (Aktaş ve Gürkan,

2015; Erdamar ve Demirel, 2014). Fakat farklı değişkenlerin başka çalışmalarda incelenmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada, akademisyenlerin iş doymunu etkileyebilecek olan sosyodemografik özellikler, iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkinin ortaya konulması ile literatüre katkıda bulunulduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırmadan elde edilen verilerin akademisyenlerin kişisel ifadelerine dayalı olması ve çalışmaya katılımın az olması bu araştırmanın önemli sınırlılıklarıdır.

Özetle mevcut çalışmada akademisyenlerin iyi düzeyde iş doymuna sahip olduğu, ancak kadınların erkeklere göre, araştırma görevlilerinin profesör/doçentlere göre, mesleğinden ve aldığı ücretten memnun olmayanların olanlara göre iş doymu puanları anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Bununla birlikte akademisyenlerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı ve iş yükü ve iş-aile çatışma düzeyi arttıkça iş doymularının negatif yönde etkilendiği bulunmuştur.

Bu bağlamda iş doymunun bireylerin ve örgütün performansı üzerinde etkili olduğu ve destekleyici bir örgüt kültürünün iş-aile yaşamı çatışmasında etkili olacağı açıktır. Nitelikli üniversite öğrencilerini yetiştirmek için sık sık akademisyenlerin iş doymu düzeyleri ve talepleri belirlenmeli ve tespitlere yönelik gerekli düzenlemelere öncelik verilmelidir. Bu doğrultuda akademisyenlerin iş doymularının yükseltilmesi için kurum politikalarında sosyal destek programlarına yer verilebilir, iş yükleri azaltılabilir, esnek çalışma ve ücret gibi konularda çalışan lehine düzenlemeler sağlanabilir. İş ve aile yaşamını dengelemek için de hem örgüt hem de bireysel başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Üniversitelerde bu tür çalışmalara ağırlık verilmesi hem kaliteli okul bağlamında üniversite niteliğinin yükseltilmesi hem de akademisyenlerin iş doymularının artırılması açısından oldukça önemli olacaktır.

Kaynaklar

- Akgül, A. (2005). *Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri. SPSS uygulamaları* (3. baskı). Ankara: Emek Ofset.
- Aktaş, H., & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Albertsen, K., Persson, R., Garde, A. H., & Rugulies, R. (2010). Psychosocial determinants of work-to-family conflict among knowledge workers with boundary-lesswork. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 2(2), 160-181.
- Apaydın, M. D. (2004). *Çift kariyerli ailelerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurulumla düzeyleri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Anslan, E., & Erbay, E. (2017). Ankara Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 535-556.

- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Child care, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles, 53*(7), 453–471.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Rashid, R. Y. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 16*, 4209–4212.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32*, 32–41.
- Carlson, D. S., Brooklyn-Derr, C., & Wadsworth, L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. *Journal of Family and Economic Issues, 24*(1), 99–116.
- Çoşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal, 28*(1), 69–74.
- Demir, R., Türkmen, E., & Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 1*(4), 986–1008.
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30*(1), 37–67.
- Dursun, S., & İstar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumuna üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28*(3), 127–134.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 4919–4924.
- Erşan, E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14*(2), 115–121.
- Fırat, M. Z., & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education, 3*(2), 146–155.
- Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science, 41*(5), 715–735.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranış ilişkisinin incelenmesi: Kocaeli Belediyeleri örneği. *Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi, 2*(3), 1–18.
- Hermanowicz, J. C. (2003). Scientists and satisfaction. *Social Studies of Science, 33*(1), 45–73.
- İnandı, Y., Tunç, B., & Uslu F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları, 3*(1), 219–238.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyum ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*(1), 100–119.
- Machado-Taylor, M. L. A. (2014). Cross national study of job satisfaction of academics in Portuguese Higher Education. *Universidade em Debate, 2*(1), 38–50.
- Masum, A. K. M., Azad, A. K., & Beh, L.-S. (2015). Determinants of academics' job satisfaction: Empirical evidence from private universities in Bangladesh. *PLoS One, 10*(2), 1–15.
- Morganson, V. J., Major, D. A., & Litano, M. L. (2017). A multi level examination of the relationship between leader-member exchange and work-family outcomes. *Journal of Business and Psychology, 32*(4), 379–393.
- Özmete, E., & Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 3*(1), 19–49.
- Öztan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum, 46*, 191–222.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumuna: Cumhuriyet Üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 20*(2), 200–228.
- Pillay, S., & Abhayawansa, S. (2014). Work-family balance: Perspectives from higher education. *Higher Education, 68*(5), 669–690.
- Polatçı, S., & Keser, A. (2017). İş aile yayılımının bireyin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 72*(2), 401–421.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8*(15), 407–420.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2008). Trouble at the border? Gender, flexible work conditions, and the work home interface. *Social Problems, 55*(4), 590–611.
- Schieman, S., & Young, M. (2010). The demands of creative work: Implications for stress in the work-family interface. *Social Science Research, 39*(2), 246–259.
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education, 67*(5), 603–620.
- Toker, B. (2012). Life satisfaction among academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 47*, 190–195.
- Tümkaya, S., & Uştü, H. (2016). The relationship between occupational commitment and burnout syndrome: A survey on primary school teachers. *Mersin University Journal of the Faculty of Education, 12*(1), 272–289.
- Yelboğa, A. (2007). The examination demographic variables with job satisfaction in finance sector. *Journal of Social Sciences, 4*(2), 1–18.
- Yılmaz, S. M., Çelebi, Ç. D., & Çakmakçı, E. (2014). Job satisfaction level of academicians in faculty of education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 1021–1025.