



Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi

An Investigation of Turkish Academics' Job Satisfaction, Role Stress and Intention to Leave

Altan Doğan , Rıza Demir , Erman Türkmen 

Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul

Özet

Akademisyenler, her meslek grubunda olduğu gibi, görevlerini yerine getirirken çeşitli sorunlarla ve sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Yaşanan bu sorunları ve sıkıntıları çözüp, akademisyenlerin verimli ve huzurlu çalışabilmelerini sağlamak için öncelikle mevcut sorunların ve sıkıntılarının neler olduğunu ortaya koyacak, kapsamı geniş araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu noktadan hareketle bu araştırmada, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademik personelin sorunları arasında yer alan; iş tatmininin, işten ayrılma niyetinin ve rol streslerini oluşturan rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının mevcut durumlarının belirlenmesi ve akademisyenlerin iş tatminlerinin, rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin, bu değişkenleri etkileyebilecek demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, demografik değişkenlerin de kapsamlı olarak ele alınması hedeflenmiş ve cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, çalışılan birim, idari görev, yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı demografik değişkenleri bu doğrultuda incelenmiştir. Araştırmaya, Türkiye çapında 3578 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonunda, akademisyenlerin iş tatmini seviyelerinin ve rol çatışmalarının orta düzeyde, rol belirsizliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde ve rol streslerinin de düşük ile orta düzey arasında olduğu bulunmuştur. Ayrıca akademisyenlerin iş tatminlerinin, rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin birçok demografik değişkene göre farklılaştığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Akademik personel, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi.

Akademisyenler, çalışmalarını; öğrencilerin, ailelerin, toplumun, devletin, kendilerini yetiştiren ve yetiştirdikleri meslektaşlarının, diğer bölümlerde ya da fakültelerde çalışan akademisyenlerin, dekanların, rektörlerin ve Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) kendilerinden beklentileri doğrultusunda yerine getirmektedirler. Farklı kesimlerin birçok değişik beklentisini karşılamaya çalışan akademik per-

Abstract

Like any other professional group, academic staff always faces various problems and difficulties while performing their duties. Revealing academics' current problems to solve them and ensuring that they are able to work efficiently and peacefully requires extensive research. Therefore, this study investigated the problems of academic staff working at Turkish universities and aimed to determine the current levels of job satisfaction, intention to leave, and role stress formed by role ambiguity and role conflict. The study also aimed to find out whether job satisfaction, role stress, and intention to leave differ according to academics' demographic characteristics. The gender, age, marital status, number of children, academic title, academic seniority, seniority at the university, type of university, field of study, department, administrative role, conducting academic studies abroad, teaching at different universities, average number of weekly courses in the last 3 years, and number of publications in the last 3 years were the demographic variables investigated in the study. The research was conducted on 3578 academics across Turkey. The results showed that academics' level of job satisfaction and role conflicts were moderate, their level of role ambiguity and intention to leave were low, and their level of role stress was low to moderate. It was also found that job satisfaction, role stress, and the intention to leave differed by some demographic variables.

Keywords: Academic staff, job satisfaction, intention to leave, role ambiguity, role conflict, role stress.

sonel birçok zorlukla, problemle ve sıkıntıyla karşılaşabilmekte, ayrıca çok farklı kesimlerin farklı ve sayıca çok olan beklentilerini karşılamaya yönelik ortaya konan, zaman zaman olağanüstü olan çabalar da akademisyenlerde fiziksel veya ruhsal zararlara yol açabilmektedir. Akademisyenlere sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilmek ve dolayısıyla akademisyenlerin öğrencilere, insanlara ve topluma daha fazla katkı ver-

İletişim / Correspondence:

Doç. Dr. Altan Doğan
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi,
Avcılar Kampüsü, Avcılar, İstanbul
e-posta: altand@istanbul.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), Çevrimiçi Erken Baskı / Online Preprint Issue. © 2020 Deomed
Geliş tarihi / Received: Ekim / October 22, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Mayıs / May 6, 2020
Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2020).
Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*,
doi:10.2399/yod.19.636539

ORCID ID: A. Doğan 0000-0002-0370-2513; R. Demir 0000-0002-2896-1271;
E. Türkmen 0000-0001-6646-5175

melerini sağlayabilmek için, akademisyenlerin yaşadıkları sorunların doğru ve açık bir şekilde tespit edilmesi gerekir. Bunun için de öncelikle mevcut durumun ortaya konması, ardından elde edilen sonuçlar doğrultusunda sorunlu olanların veya problemlili alanların çözümü için çalışmalar yapılması gereklidir.

Akademisyenlere yönelik ülkemizde yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat bu çalışmaların kapsamı incelendiğinde büyük çoğunluğunun tek bir fakülte, birkaç fakülte, tek bir üniversite ya da birkaç üniversite kapsamında yapıldığı görülmektedir. Çalışmaların kapsamının dar olması akademisyenler hakkında genelleme yapma imkanını ortadan kaldırmaktadır. Yine daha önce yapılmış çalışmaların büyük çoğunluğunda akademisyenlere ilişkin özellikler, akademisyenlerin tüm özelliklerini içerecek kapsamda ele alınmamıştır. Oysa araştırmalarda incelenen bağımlı ve/veya bağımsız değişkenleri etkileyebilecek, akademisyenlere ait birçok demografik özellik bulunmaktadır. Tüm bu düşüncelerden hareketle Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatminlerini, rol streslerini ve işten ayrılma niyetlerini araştıran ve bu değişkenleri akademisyenlerin birçok demografik özelliği açısından inceleyen bir çalışma yapılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda da akademisyenlerin iş tatminleri, rol stresleri ve işlerinden ayrılma niyetleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, çalışılan birim, idari görev, yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından incelenmiş ve Türkiye'deki mevcut durum ortaya konmak istenmiştir.

İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerinden kazandıkları maddi getirilerin ve bireylerin birlikte çalışmaktan zevk aldıkları iş arkadaşlarıyla bir eser ortaya koymalarının sağladığı mutluluk (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019) ya da bir kişinin dürüstçe "işimden memnunum" diyebilmesini sağlayan fiziksel, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi (Ganguli, 1994) şeklinde tanımlanabilir. Özellikle bir kişinin ihtiyaçlarıyla uyumlu değerlere ulaşılması durumunda iş tatmini ortaya çıkmaktadır (Williamson, 1996). Çalışanların işlerinden tatmin olmalarını sağlayan onlarca faktörden bahsedilebilir. Yapılan işin kendisi, ücret ve ek yararlar, terfi ve yükselmeler, yönetim tarzı, iş arkadaşları ve çalışma koşulları bu faktörlere örnek olarak verilebilir (Kronberg, 2011). Bu faktörlere yönelik bir sınıflama yapılmak istendiğinde iş tatmininin dışsal ve içsel doyum şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Ücret-maaş ve ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucu olarak elde edilen tatmin dışsal doyum; başarılı olma hissiyatı gibi çalışma sırasında hissedilen tatmin ise içsel doyu-

mu ifade etmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Yapılan çalışmalarda iş tatmini genellikle çalışanlarla yapılan mülakatlar ya da anket araştırmalarıyla belirlenmektedir (Spector, 1997).

Yapılan araştırmaların sonucunda iş tatmini ile örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet ve örgütsel güven arasında ilişki olduğu (Callaway, 2007; Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013; Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş, 2016; Çiçek ve Şahin Macit, 2016; Karavardar, 2015; Sığı ve Basım, 2006; Sökmen, 2019; Top, 2012; Yeşil ve Dereli, 2012); iş tatmininin artışıyla iş stresinin azaldığı (Bayar ve Öztürk, 2017) ve işe bağlı gerginliğin iş tatminini azalttığı (Yürür ve Keser, 2010); çalışanların örgütlerine yönelik kurumsal sosyal sorumluluk algılarından etik ve yasal sosyal sorumluluk boyutlarına yönelik algı ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu (Çalışkan ve Ünüsan, 2011); çalışanların performansları ile iş tatminleri ve tatminsizlikleri arasında kuvvetli bir ilişki olduğu (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017) ve iş tatmininin terfi etme-ilerleme, ödüller, işletme prosedürleri ve iletişim boyutlarıyla yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu (Çınar ve Özyılmaz, 2019) tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş tatmini; örgütlerde çalışanların huzurları, mutlulukları, refahları, sağlıkları ile ve aynı zamanda çalışanların, örgütlerinin faydasına olan tutumlara sahip olmaları ve davranışlarda bulunmalarıyla ilişkilidir. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan akademisyenlerin de daha sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamına sahip olarak hem kendileri hem öğrencileri hem de halk ve çevre için faydalı olacak şekilde yüksek performans gösterecekleri beklenebilir.

Rol Stresi

Rol stresi, çalışanların iş stresi kaynaklarından biri olup rol stresinin, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere iki ana bileşeni vardır (Adıgüzel, 2012; Beehr, 2014; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Ram, Khoso, Shah, Chandio ve Shaikih, 2011). Pek çok çalışan için yaygın şekilde bilinen rol streslerinin başında rol belirsizliği gelmektedir (DuBrin, 2018). Rol belirsizliği, bireylere verilmiş rollere yönelik netliğin olmadığı durumu ifade etmektedir (Schuler, Aldag ve Brief, 1977). Rol belirsizliği, örgütün bir işten beklentileri ile müşterilerin ve örgüt dışındaki kişilerin beklentileri farklılaştığında ya da iş ve görev, ilerleme fırsatları, sorumluluklar ve hiyerarşik bir pozisyonda bireyin üstlendiği rolle ilgili beklentileri hakkında bilgi eksikliği söz konusu olduğunda gerçekleşmektedir (Fields, 2002; Palomino ve Frezatti, 2016; Rizzo, House ve Lirtzman, 1970; Soltani, Hajatpour, Khorram ve Nejati, 2013). Örneğin çalışanların, müşterilerinden ve mağaza üst düzey yöneticilerinden gelen farklı ihtiyaç ve taleplerle karşılaşarak bunlara yanıt vermek zorunda kalmaları durumunda ya da rolleri gereği neyi nasıl yapacakları hakkında net bir bilgileri yoksa rol belirsizliği yaşama ihtimalleri yüksektir. Keza rol belirsizliği ile karşılaşan bireyler genellikle "ne yap-

mam gerektiğini bilmiyorum” ya da “bunu yapmazsam neler olacağını bilmiyorum” ifadelerini kullanmaktadırlar. Yeni bir pozisyona yükselmek, rotasyonla farklı bir yere geçmek, işverenin değişmesi ve iş yapısı ve sistemlerindeki değişimler gibi faktörler de belirsiz çalışma şartlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Weinberg, Sutherland ve Cooper, 2015). Bazı kaynaklarda da rol belirsizliğinin üç ana nedeni olarak; örgütsel karmaşa, hızlı örgütsel değişim ve yönetim felsefeleri gösterilmektedir (Chrispeels, 2004).

Rol belirsizliğine, politik ve duygusal faktörler de neden olabilmektedir (Greenwald, 2007). Örneğin örgüte yeni katılan üyelerin yönlendirilmesinden ve eğitilmesinden sorumlu olan kişiler, gerçekleri onlara bildirme konusunda isteksiz olabilirler. Bu kişiler, dürüst olmayan davranışlar içeren bir rolle ilgili bilgileri ilgililere iletme konusunda çoğu zaman isteksizdirler.

Yapılan araştırmalarda rol belirsizliğinin, görev uyumu ve görev etkinliği gibi değişkenlerin belirleyicisi olduğu (Eys ve Carron, 2001; Feltz, Short ve Sullivan, 2008), çalışanların stresini, gerginliğini ve endişesini artırırken iş ve yaşam tatmin düzeyini ve kendine güveni azalttığı (Beehr, 2014; Geffner, 2004; Rout ve Rout, 2007; Szilagyi, 1977; Valenzi ve Dessler, 1978), kaygıyı, fiziksel ve psikolojik zorlanmayı, işe devamsızlığı ve işgücü devrini ortaya çıkardığı belirlenmiştir (Greenwald, 2007; Weinberg vd., 2015). Ayrıca bazı yazarlara göre rol belirsizliği bireysel olarak örgütten ayrılmalarda rol çatışmasına göre daha etkilidir (Chang ve Daly, 2012). Rol belirsizliği aynı zamanda gösterilen çabanın tekrarlanmasına da neden olabilir. Örneğin rol belirsizliği yaşayan iki çalışan birbirlerinden habersiz şekilde aynı görevleri yerine getirebilir (DuBrin, 2018). Bununla birlikte rol belirsizliğinin birey ve grup inovasyonu için fırsatlar üretebilmesi, rol belirsizliğinin olumlu tarafı olarak belirtilmektedir (Lauffer, 2010). Birey belirsiz bir rolü kendisinden öncekiler gibi yerine getirmeye çalışırsa bu hem kendisi için stresli olacak hem de örgütüne fayda kazandırmayacaktır. Buna karşılık rolünün sosyo-duygusal bazı yönlerindeki belirsizliklerden yararlanarak bu belirsizlikleri hem kendisi hem de aynı rolü üstlenen iş arkadaşları için ödüllendirici bir deneyime dönüştürebilmesi, bireyin inovatif davranmasını sağlayacaktır.

Yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla rol belirsizliği yaşadığı belirlenmiştir (French, Caplan ve Harrison, 1982). Ayrıca 21 ulus kapsamında yapılan bir araştırmada; güç mesafesinin yüksek ve bireyselliğin düşük olduğu Asya ve Afrika ülkelerinde, güç mesafesinin düşük ve bireyselliğin yüksek olduğu batılı ülkelere göre daha az rol belirsizliği algılandığı belirlenmiştir (Rahim, 2001). Bu durum ulusal kültürün rol belirsizliği algısını etkilediğini göstermektedir.

Rol çatışması, genellikle sosyologlar ve sosyal psikologlar tarafından kullanılan ve üstlenilen rolle ilgili problemleri durumu

gösteren bir kavramdır (Grace, 2012). Rol çatışması; çalışan bireyin sahip olduğu rollerle ilgili olarak yapması gerekenler hakkında uygunluk-uygunsuzluk veya uyumluluk-uyumsuzluk durumunun oluşması (Rizzo vd., 1970; Xanthos, 2004); bireyin işi ile ilgili iki veya daha fazla tutarsız görev grubunun eşzamanlı olarak ortaya çıkması (Thompson, 2013) şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların, yöneticiler veya diğer örgüt üyeleri tarafından tanımlanan uyumsuz roller üstlenmesi, rol setinde birbiriyle uyumsuz rollerin bulunması, farklı gruplardan çelişkili beklentilerin ortaya çıkması ve tasarlanmış bir rol ile bu rolü yerine getirecek bireyin kişiliğinin çatışması, rol çatışmasının temel nedenleri arasında gösterilmektedir (Fields, 2002; Xanthos, 2004). Ayrıca örgüt yapısı ve tipi, örgüt politikaları ve prosedürleri, iş dizaynı, iş seviyesi, iş gerekleri gibi faktörler, rol çatışmasını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen örgütsel faktörlere örnek olarak verilebilir (Harigopal, 1995).

Yapılan çalışmalarda rol çatışmasının beş türü olduğu ortaya konmuştur. Bunlar; (1) gönderilen rol nedeniyle çatışma, (2) göndericiler arası rol çatışması, (3) rollerarası çatışma, (4) kişi-rol çatışması ve (5) rol aşımı şeklinde sıralanabilir (Aslan, Düşükcan ve Akgemci, 2017; Chrispeels, 2004). Gönderilen rol nedeniyle çatışma, bir rol göndericinin birbiriyle tutarsız olabilecek rol ya da role ilişkin görevleri çalışanlara göndermesi durumunda gerçekleşmektedir (Petersen, 2017). Göndericiler arası rol çatışması; bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen rol davranışının, başka bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen davranış ile uyumsuz olması durumunda ya da rol göndericiden gelecek rol beklentilerinin farklılaşması durumunda meydana gelmektedir (Trayambak, Kumar ve Jha, 2012). Rollerarası çatışma, bir bireyin beklentileri uyumsuz olan iki veya daha fazla rolü yerine getirmeye çalıştığı ve bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken baskı hissetmesi ile oluşmaktadır (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983). Kişi rol çatışması, rol setinin beklentileri ile bu rolleri yerine getirecek bireyin kendisi (tutumları, değerleri ve profesyonel davranışları) arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır (Latack, 1981). Son olarak rol aşımı bir kişinin eşzamanlı olarak birden fazla rolü yerine getirmesi ve bunları gerçekleştirecek kaynağı (zaman, enerji vb.) kalmaması durumunda meydana gelmektedir (Creary ve Gordon, 2016). Bahsedilen bu beş tür rol çatışmasının tamamının akademisyenler için geçerli olduğu, akademisyenlerin bu beş tür çatışma ile karşılaşma olasılıklarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Asistanların yaşadıkları hem öğrenci hem de öğretmen olma hissiyatının çatışması, fakülte dekanından gelen bir görev ile anabilim dalı başkanından gelen görevin farklı olarak çatışması, aileye zaman ayırma ile evde akademik çalışmalar yapma konusunda kararsız kalmanın oluşturduğu çatışma, öğrencilerin değerleriyle bireysel değerlerin çatışması ve hem iş hayatı hem de aile hayatının gerektirdikle-

rine yeterli zamanın veya enerjinin kalmamasın oluşturduğu çatışma bu çatışma türlerine örnek olarak verilebilir.

Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde; rol çatışması ile görevin kimliği ve otonomi arasında negatif ilişki olduğu (Rahim, 2001); rol çatışmasının tatmin edici olmayan çalışma grubu ilişkilerini, yetersiz algılanan lider davranışını ve güçlü konumda bulunanlara ve yeni roller kuranlara karşı olumsuz tutumu ortaya çıkardığı (Chrispeels, 2004); rol çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği (Ahmad ve Ngah, 2009; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Conant, 2017; Ülbeği, İplik ve Aksoy, 2017); rol çatışmasının tükenmişliğin duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma boyutlarını artırarak iş tatminini azalttığı; dolayısıyla tükenmişliğin rol çatışması ile iş tatmini arasında aracılık etkisinin bulunduğu (Sabuncuoğlu, 2008); örgütlerinde özellikle üst düzeylerde çalışan kişilerin çatışmalı roller ve fazla iş yükü nedeniyle daha stresli oldukları (Budak ve Budak, 1995); meslekte çalışma süresi ile rol çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu ve meslekte 1-5 yıl arasında olanların daha fazla rol çatışması yaşadıkları, ayrıca rol çatışması ile iş bağlı gerginlik düzeyi arasında olumlu ilişki bulunduğu (Akbulut Başçı, Özyurda ve Yılmazel, 2016) ve rol çatışmasının işten ayrılma niyetinin zayıf bir tahmin edicisi olduğu (Glissmeyer, Bishop ve Fass, 2007) görülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; işgörenlerin, çalıştıkları örgütten ayrılma konusundaki duyguları (SamGnanakkan, 2010), bir işgörenin mevcut işyerinde çalışmaya devam etmeme yönündeki sürekli ve kararlı isteği (Kaygın ve Kosa, 2019) ve bir işgörenin farklı koşullar altında kendi isteğiyle ve çeşitli faktörlerin etkisiyle işini terk etme düşüncesi (Kaplanoğlu, 2014) olarak tanımlanabilir. Bireylerin işten ayrılma niyetleri, işlerine ve işyerlerine karşı olumsuz görüş ve tutumlarından kaynaklanabilir. Ayrıca çalışanlarda, potansiyellerinin daha verimli kullanılabilmesi veya daha fazla ücret veya ödül alınabilmesi amacıyla da işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir.

Literatürde, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler; dışsal faktörler, işle ilgili faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç kategoride incelenmektedir (Kılıç, 2015). İşsizlik oranı, genel ekonomik durum, olası iş olanakları dışsal faktörlere; ücret, stres, çalışma koşulları, eğitim fırsatı, iş tatmini işle ilgili faktörlere ve işgörenin özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, yetenek, eğitim, kıdem ise işten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörlere örnek olarak verilebilir.

İşten ayrılma niyetiyle ilgili olarak daha önce yapılan araştırmalarda; işten ayrılma niyetinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarını doğrudan etkilediği (SamGnanakkan, 2010); iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki olduğu (Alzayed ve Murshid, 2017; Gamage ve Buddhika, 2013; Meyer ve Allen, 1991; Pepe, 2010;

Yücel ve Koçak, 2018); örgüt ikliminin işten ayrılma niyetini etkilediği (Çekmecelioğlu, 2005) ve örgüt ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rol oynadığı (Liou ve Cheng, 2010) bulunmuştur. İş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığı, tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olduğu (Alsaqri, 2014; Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014); algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde hem aracı hem de düzenleyici etkiye sahip olduğu (Treglown, Zivkov, Zarola ve Furnham, 2018) ve çalışanların örgüte bağlılıklarının işten ayrılma niyetini azalttığı (Wesley ve Krishnan, 2013) bulunmuştur. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki olduğu (Örücü ve Özafarhoğlu, 2013); hem dağıtımsal hem de etkileşimsel adalet değerlendirmelerinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı (Bayarçelik ve Findıklı, 2017) ve kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu (Hoonakker, Carayon ve Schoepke, 2006) da tespit edilmiştir.

Yöntem

Anakütüle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılacağı evrenin tespit edilmesinde, Türkiye'de çalışan akademisyenlere ait istatistiksel verilerden yararlanılmıştır. YÖK'ün Bilgi Yönetim Sistemi'nden elde edilen veriler doğrultusunda araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla Türkiye genelinde yaklaşık 155.000 akademisyenin faaliyet gösterdiği ($N=155.000$) belirlenmiştir. %95 güven aralığı ve %5 hata payı için örneklem formülleri uygulandığında örneklem büyüklüğünün 384 olarak belirlenmesi yeterli olacaktır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004; Sekaran, 2003; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmaya katılması muhtemel akademisyenlere ulaşabilmek için devlet ve vakıf üniversitelerinin kurumsal internet siteleri taranmış ve bilgilerine ulaşılabilen akademisyenlerin tamamının elektronik posta adresleri toplanmıştır. Ardından, toplanan elektronik posta adreslerine, araştırmaya ait bilgilerle anketin yer aldığı web sayfasına ait link ve araştırmaya katılınması yönündeki talebi içeren elektronik postalar yollanmıştır. Yaklaşık 30 bin elektronik posta 3 kere tekrarlanarak elektronik posta adreslerine iletilmiştir. Toplam 3786 akademisyen anketi yanıtlamış fakat anketlerden 208'i eksik veri içermiş olduğundan araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Sonuç olarak araştırmaya 3578 akademisyen katılmıştır.

Araştırmaya, Türkiye'deki üniversitelerde bulunan 3578 akademik personel katılmıştır. Araştırmaya katılan akademik personelin 1463'ü kadın (%40.9), 2087'si erkek (%58.3); 1058'i bekar (%29.6), 2336'sı evli (%65.3); 1600'ü çocuksuz (%44.7),

837'si bir çocuklu (%23.4), 837'si iki çocuklu (%23.4), 236'sı üç ve üzeri çocuklu (%6.6); 957'si araştırma görevlisi (%26.7), 162'si araştırma görevlisi doktor (%4.5), 894'ü doktor öğretim üyesi (%25), 438'i doçent (%12.2), 501'i profesör (%14), 488'i öğretim görevlisi (%13.6), 70'i okutman (%2) ve 40'ı da uzman (1.1). 3088 kişi devlet üniversitelerinde (%86.3), 465 kişi vakıf üniversitelerinde (%13); 354 kişi meslek yüksekokulunda (%9.9), 226 kişi yüksekokulda (%6.3), 2820 kişi fakülte-de (%78.8) ve 104 kişi enstitüde (%2.9) görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların temel çalışma alanlarının dağılımı şu şekildedir: eğitim bilimleri ve öğretmen yetiştirme 321 (%9), fen bilimleri ve matematik 417 (%11.7), filoloji 87 (%2.4), güzel sanatlar 89 (%2.5), hukuk 79 (%2.2), ilahiyat 56 (%1.6), mesleki ve teknik eğitim 147 (%4.1), mimarlık 116 (%3.2), mühendislik 675 (%18.9), sağlık bilimleri 484 (%13.5), sosyal, beşeri ve idari bilimler 887 (%24.8), ziraat ve ormancılık 196 (%5.5). İdari görevi olan 1234 kişi (%34.5), olmayan 2312 kişi (%64.6); yurtdışında akademik çalışmada bulunan 1237 kişi (%34.6), bulunmayan 2313 kişi (%64.6); farklı üniversitede ders veren 197 akademisyen (%5.5), vermeyen 3348 akademisyen (%93.6) bulunmaktadır.

Katılımcılardan 223 kişi 30 altı yaş grubunda (%6.2), 1332 kişi 30 ve 40 arası yaş grubunda (%37.2), 1465 kişi 40 ve 50 arası yaş grubunda (%40.9), 371 kişi 50 ve 60 arası yaş grubunda (%10.4), 155 kişi 60 ve üzeri yaş grubunda (%4.3) bulunurken katılımcıların akademisyenlik süreleri; 1 yıl ve altı 209 kişi (%2.8), 2-6 yıl arası 944 kişi (%26.4), 6-10 yıl arası 504 kişi (%14.1), 10-15 yıl arası 703 kişi (%19.6), 15-20 yıl arası 504 kişi (%14.1), 20-30 yıl arası 472 kişi (%13.2), 30 yıl ve üzeri 198 kişi (%5.5); kurumlarındaki kıdemleri 1 yıl ve altı 335 kişi (%9.4), 2-6 yıl arası 1235 kişi (%34.5), 6-10 yıl arası 560 kişi (%15.7), 10-15 yıl arası 593 kişi (%16.6), 15-20 yıl arası 377 kişi (%10.5), 20-30 yıl arası 319 kişi (%8.9), 30 yıl ve üzeri 113 kişi (%3.2) şeklindedir. Akademik personelin 197 tanesinin (%5.5) son 3 yılda haftalık ortalama hiç dersi bulunmazken, 191 tanesinin (%5.3) de son üç yılda hiç yayını yoktur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin özellikleri ■ Tablo 1'de yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmadaki verilerin toplanması amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Dört adet ölçek anket formunda yer almaktadır. İş tatminini ölçmek için Macdonald ve MacIntyre'ın (1997) geliştirdikleri ve 10 ifadeye sahip İş Tatmini Ölçeği; rol stresini ölçmek için Rizzo ve diğerlerinin (1970) geliştirdikleri ve 6 ifadeye sahip Rol Belirsizliği Ölçeği ile 8 ifadeye sahip Rol Çatışması Ölçeği; işten ayrılma niyetini ölçmek için Scott ve diğerlerinin (1999) geliştirdikleri ve 4 ifadeye sahip İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler, araştırmacılar tarafından Türkçe'ye ayrı ayrı çevrilmiştir. "İyi bir iş ortaya koyduğum za-

■ Tablo 1. Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri (n=3578).

Değişken adı		n	(%)
Cinsiyet	Kadın	1463	40.9
	Erkek	2087	58.3
Yaş grupları	30 yaş altı	223	6.2
	30-40 yaş arası	1332	37.2
	40-50 yaş arası	1465	40.9
	50-60 yaş arası	371	10.4
	60 yaş ve üzeri	155	4.3
Medeni durum	Bekar	1058	29.6
	Evli	2336	65.3
	Dul/Boşanmış	160	4.5
Çocuk sayısı	Çocuğu yok	1600	44.7
	1 çocuk	837	23.4
	2 çocuk	837	23.4
	3 ve üzeri	236	6.6
Akademik unvan	Arş. Gör.	957	26.7
	Arş. Gör. Dr.	162	4.5
	Dr. Öğr. Üyesi	894	25.0
	Doç. Dr.	438	12.2
	Prof. Dr.	501	14.0
	Öğr. Gör.	488	13.6
	Okutman	70	2.0
Uzman	40	1.1	
Toplam kıdem (Akademisyenlik süresi)	1 yıl ve altı	209	5.8
	2-6 yıl arası	944	26.4
	6-10 yıl arası	504	14.1
	10-15 yıl arası	703	19.6
	15-20 yıl arası	504	14.1
	20-30 yıl arası	472	13.2
30 yıl ve üzeri	198	5.5	
Kurum kıdemi	1 yıl ve altı	335	9.4
	2-6 yıl arası	1235	34.5
	6-10 yıl arası	560	15.7
	10-15 yıl arası	593	16.6
	15-20 yıl arası	377	10.5
	20-30 yıl arası	319	8.9
	30 yıl ve üzeri	113	3.2
Üniversite türü	Devlet	3088	86.3
	Vakıf	465	13.0
Temel çalışma alanı	Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme	321	9.0
	Fen Bilimleri ve Matematik	417	11.7
	Filoloji	87	2.4
	Güzel Sanatlar	89	2.5
	Hukuk	79	2.2
	İlahiyat	56	1.6
	Mesleki ve Teknik Eğitim	147	4.1
	Mimarlık	116	3.2
	Mühendislik	675	18.9
	Sağlık Bilimleri	484	13.5
	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	887	24.8
Ziraat ve Ormancılık	196	5.5	
Çalışılan birim	Meslek Yüksekokulu	354	9.9
	Yüksekokul	226	6.3
	Fakülte	2820	78.8
	Enstitü	104	2.9
İdari görev	Var	1234	34.5
	Yok	2312	64.6
Yurtdışında akademik çalışma	Evet	1237	34.6
	Hayır	2313	64.6
Farklı üniversitede ders verme	Evet	197	5.5
	Hayır	3348	93.6
Son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı	Dersi yok	197	5.5
	1-10 saat	1464	40.9
	11-20 saat	1095	30.6
	21-30 saat	636	17.8
	31 saat ve üzeri	130	3.6
Son 3 yıldaki yayın sayısı	Yayını yok	191	5.3
	1-6	1954	54.6
	7-12	853	23.8
	12-18	269	7.5
	19 ve üzeri	261	7.3

man bunun karşılığını görebiliyorum” ve “İşimle ilgili olumlu duygulara sahibim”, İş Tatmini Ölçeği’nde yer alan maddelerden; “Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum” ve “Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum”, Rol Belirsizliği Ölçeği’nde yer alan maddelerden; “Birden fazla kişiden birbiriyle uyuşmayan talepler alıyorum” ve “Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin onaylamadığı görevler yapıyorum”, Rol Çatışması Ölçeği’nde yer alan maddelerden ve “Beklenmedik bir durum olmadıkça, bu kuruluşta çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum” ve “Başka bir işe geçmeyi sık sık düşünüyorum”, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nde yer alan maddelerden bazı örneklerdir. Anketi cevaplayanların sosyo-demografik niteliklerini belirlemeye yönelik sorulara da anket formunda yer verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı beşli Likert tipidir. İş Tatmini Ölçeği, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum; Rol Belirsizliği Ölçeği ile Rol Çatışması Ölçeği, 1: Kesinlikle doğru değil, 5: Kesinlikle doğru ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 1: Hiçbir zaman, 5: Her zaman şeklinde değerlendirilmiştir. Alınan yüksek puanların rol belirsizlik düzeyinin ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu göstermesi için Rol Belirsizliği Ölçeği’ndeki ifadeler ters kodlanarak ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’ndeki bir ifade ters kodlanarak analizler yapılmıştır. Veriler, SPSS Statistics 24.0 programı ile analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi yapılarak, araştırmadaki verilerin normal dağılıma sahip olduğu ve analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerektiği belirlenmiştir. Tanımlayıcı istatistik analizler, Pearson korelasyon analizi, t testi ve tek yönlü varyans analizi (*one-way ANOVA*), verilerin analiz edilmesi için kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçekler için yapılan faktör analizinde varimax rotasyonu kullanılmıştır. KMO değerleri Rol Stresi için 0.893, İş Tatmini için 0.912 ve İşten Ayrılma Niyeti için 0.777 olarak bulunmuştur ve bu değerler iyi ve mükemmel ola-

rak değerlendirilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008, s. 80). Bartlett Küresellik testi sonuçları 19024.269 ($p=0.000$; <0.001), 13016.586 ($p=0.000$; <0.01) ve 7210.464 ($p=0.000$; <0.01) olarak hesaplanmıştır. Rol Stresi Ölçeği için yapılan faktör analizinde, rol çatışması ve rol belirsizliği ifadelerinin tamamının kendi içlerinde gruplandığı görülmüştür. Açıklanan varyans %51.94’tür. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için yapılan faktör analizinde, 4 ifadenin tek boyut altında toplandığı ve açıklanan toplam varyansın %70.98 olduğu bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeği de tüm soruların tek boyutlu olarak toplandığı bir yapıda ortaya çıkmıştır. Açıklanan toplam varyans %46.23’tür. Çok faktörlü ölçeklerde, açıklanan varyansın daha fazla olması beklenirken, tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebilmektedir (Büyükoztürk, 2007).

Verilerin güvenilirliği için Cronbach alfa güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler; Rol Stresi Ölçeği için 0.857; Rol Belirsizliği Ölçeği için 0.863; Rol Çatışması Ölçeği için 0.818; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için 0.863; İş Tatmini Ölçeği için 0.859 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerlerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir (Altunışık vd., 2004; Kayış, 2008; Nakip, 2006).

Tanımlayıcı İstatistikler

Akademisyenlerin iş tatmini ortalaması 3.25 (std. sapma 0.74), rol stresi ortalaması 3.01 (std. sapma 0.64) ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2.34 (std. sapma 0.99)’tür. Rol belirsizliği için aritmetik ortalama 2.44 (std. sapma 0.81) ve rol çatışması için 3.44 (std. sapma 0.74), olarak bulunmuştur.

Araştırma değişkenlerine ait ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arası ilişkilere ait korelasyon değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Akademisyenlerin iş tatmini seviyelerinin ve rol çatışmalarının orta düzeyde, rol belirsizliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde ve rol stresinin de düşük ile orta düzey arasında olduğu söylenebilir. Araştırmada ele alınan tüm değişkenlerin yani iş tatmininin, rol stresinin ve işten ayrılma niyetinin birbirleriyle ilişkili olduğu da korelasyon analizi sonucunda ortaya konmuştur.

■ Tablo 2. Değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyonları.

Değişkenler	Ort.	Std. sapma	1	2	3	4
İş tatmini	3.25	0.74				
Rol çatışması	3.44	0.74	-.406*			
Rol belirsizliği	2.44	0.81	-.559*	.392*		
Rol stresi	3.01	0.64	-.569*	.867*	.799*	
İşten ayrılma niyeti	2.34	0.99	-.597*	.353*	.417*	.457*

*0.01 düzeyinde anlamlı.



Araştırma Değişkenlerinin Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları

İş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetinin akademisyenlerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Grup varyanslarının homojen olmadığı durumlarda tek yönlü varyans analizinin ön şartı sağlanamamış olduğundan Welch ve Brown-Forsythe testleri kullanılmıştır (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008, s. 133). Grup varyansları homojen olmadığında gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek için Tamhane testi kullanılmıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayılarına göre iş tatminlerinin, rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılıkları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Analizler sonucunda, akademisyenlerin iş tatminlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı, buna karşılık diğer değişkenlerin ise cinsiyet açısından farklılaşmadığı bulunmuştur. Erkek akademisyenlerin iş tatmini düzeyi (3.29) kadın akademisyenlerden (3.20) daha yüksektir.

Akademisyenlerin iş tatminleri, rol stresleri ve işten ayrılma niyetleri; yaş grubu, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Yaşları 50–60 arası ve 60 ve üzeri olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarının tamamıyla; evli olan akademisyenlerin (3.28) bekar olanlarla (3.19) ve 2 çocuğu olanların ve 3 ve üzeri çocuğu olanların, çocuğu olmayan ve 1 çocuklarla iş tatmini düzeyleri anlamlı şekilde farklıdır. Yaşları 30 altı olan akademisyenlerin diğer yaş

gruplarının tamamıyla; evli olan akademisyenlerinki (2.95) bekar olanlarla (3.15) ve 2 çocuğu olanlar ile ve 3 ve üzeri çocuğu olanlar arasındaki hariç tüm kategorilerde rol stresleri anlamlı şekilde farklıdır. Yaşları 50–60 arası ve 60 ve üzeri olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarının tamamıyla; evli olan akademisyenlerin (3.40) bekar olanlarla (3.53) ve çocuğu olmayanların diğer tüm kategorilerle rol çatışmaları anlamlı şekilde farklıdır. Yaşları 30 altı olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarının tamamıyla; bekar olan akademisyenlerin (2.63) evli olanlarla (2.36) ve dul/boşanmış olanlarla (2.41), 2 çocuğu olanlar ile 3 ve üzeri çocuğu olanlar arasındaki hariç tüm kategorilerde rol belirsizlikleri anlamlı şekilde farklıdır. Yaşları 50–60 arası ve 60 ve üzeri olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarının tamamıyla; bekar olan akademisyenlerin (2.52) evli olanlarla (2.25) ve dul/boşanmış olanlarla (2.28), çocuğu olmayanların diğer tüm çocuk sayısı kategorileriyle ve 1 çocuğu olanların 2 çocuğu olanlarla işten ayrılma niyetleri anlamlı şekilde farklıdır.

Akademisyenlerin iş tatminleri, rol stresleri ve işten ayrılma niyetleri; akademik unvan, akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

İş tatmini için yapılan analizlerin sonucuna göre araştırma görevlileri; araştırma görevlisi doktorlarla, doktor öğretim üyeleriyle, doçentlerle ve profesörlerle; araştırma görevlisi doktorlar; araştırma görevlileriyle, dr. öğretim üyeleriyle, doçentlerle, profesörlerle ve öğretim görevlileriyle; profesörler, okutman ve doçentler hariç diğerleriyle farklılaşmaktadır. Okutmanlar ise

Tablo 3. Akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerine göre farklılıkları.

Değişkenler	İş tatmini		Rol stresi		Rol çatışması		Rol belirsizliği		İşten ayrılma niyeti	
	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)
Cinsiyet		0.000		0.211		0.770		0.061		0.054
Kadın	3.20		3.03		3.44		2.47		2.37	
Erkek	3.29		3.00		3.44		2.42		2.31	
Yaş grupları		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000
30 yaş altı	3.23		3.21		3.53		2.78		2.51	
30–40 yaş arası	3.17		3.06		3.48		2.50		2.43	
40–50 yaş arası	3.24		3.03		3.47		2.45		2.35	
50–60 yaş arası	3.45		2.80		3.26		2.19		2.01	
60 yaş ve üzeri	3.67		2.62		3.10		1.98		1.94	
Medeni durum		0.005		0.000		0.000		0.000		0.000
Bekar	3.19		3.15		3.53		2.63		2.52	
Evli	3.28		2.95		3.40		2.36		2.25	
Dul/Boşanmış	3.30		3.01		3.46		2.41		2.28	
Çocuk sayısı		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000
Çocuğu yok	3.18		3.14		3.53		2.63		2.50	
1 çocuk	3.24		2.95		3.40		2.35		2.28	
2 çocuk	3.36		2.87		3.34		2.25		2.13	
3 ve üzeri	3.46		2.81		3.29		2.18		2.11	

hiçbir akademik unvanla farklılaşmamaktadır. Akademisyenlik süresi 1 yıl ve altı olanlar 2–6 yıl arası, 6–10 yıl arası, 10–15 yıl arası olanlarla; 2–6 yıl arası kıdemi olanlar 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 6–10 yıl arası kıdemi olanlar 15–20 yıl arası, 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 10–15 yıl arası kıdemi olanlar 15–20 yıl arası, 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 30 yıl ve üzeri kıdemi olanlar 15–20 yıl arası ve 20–30 yıl arası olanlarla farklılaşmaktadır. Kurum kıdemi 30 yıl ve üzeri olanlar herkesle; 1 yıl ve altı olanlar 2–6 yıl arası, 6–10 yıl arası ve 10–15 yıl arası olanlarla; 20–30 yıl arası olanlar 6–10 yıl arası ve 10–15 yıl arası olanlarla; 10–15 yıl arası olanlar da 15–20 yıl arası olanlarla farklılaşmaktadır.

Rol stresi için yapılan analizler sonucuna göre; araştırma görevlileri; doktor öğretim üyeleriyle, doçentlerle, profesörlerle, okutmanlarla ve öğretim görevlileriyle; araştırma görevlisi doktorlar; doktor öğretim üyeleriyle, doçentlerle, profesörlerle, okutmanlarla ve öğretim görevlileriyle; uzmanlar; doçentler ve profesörlerle; öğretim görevlileri profesörlerle; doktor öğretim üyeleri profesörlerle farklılaşmaktadır. Akademisyenlik süresi 30 yıl ve üzeri olanlar 1 yıl ve altı olanlar hariç herkesle; 20–30 yıl arası olanlar 6–10 yıl arası, 10–15 yıl arası olanlarla;

10–15 yıl arası olanlar 15–20 yıl arası ve 1 yıl ve altı olanlarla; 1 yıl ve altı olanlar 2–6 yıl arası ve 6–10 yıl arası olanlarla farklılaşmaktadır. Kurum kıdemi 1 yıl ve altı olanlar 15–20 yıl arası, 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 2–6 yıl arası kıdemi olanlar 10–15 yıl arası, 15–20 yıl arası, 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 6–10 yıl arası kıdemi olanlar 15–20 yıl arası, 20–30 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri olanlarla; 15–20 yıl arası olanlar 30 yıl ve üzeri olanlarla farklılaşmaktadır.

İşten ayrılma niyeti için yapılan analizler sonucuna göre profesörler; araştırma görevlileriyle, araştırma görevlisi doktorlarla, doktor öğretim üyeleriyle, okutmanlarla ve öğretim görevlileriyle; doçentler; araştırma görevlileriyle, araştırma görevlisi doktorlarla, okutmanlarla ve öğretim görevlileriyle; doktor öğretim üyeleri; araştırma görevlileriyle, araştırma görevlisi doktorlarla ve öğretim görevlileriyle farklılaşmaktadır. Uzmanlar ise hiçbir akademik unvanla farklılaşmamaktadır. Akademisyenlik süresi 30 yıl ve üzeri olanlar herkesle; 20–30 yıl arası olanlar 2–6 yıl arası, 6–10 yıl arası, 10–15 yıl arası olanlarla; 15–20 yıl arası olanlar 2–6 yıl arası, 6–10 yıl arası, 10–15 yıl arası olanlarla farklılaşmaktadır. Kurum kıdemi 30 yıl ve üzeri olanlar 20–30 yıl arası hariç herkesle; 20–30 yıl arası olanlar

Tablo 4. Akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetinin akademik unvan, akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi değişkenlerine göre farklılıkları.

Değişkenler	İş tatmini		Rol stresi		Rol çatışması		Rol belirsizliği		İşten ayrılma niyeti	
	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)
Akademik unvan		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000
Arş. Gör.	3.14		3.26		3.59		2.81		2.58	
Arş. Gör. Dr.	2.89		3.32		3.75		2.74		2.56	
Dr. Öğ. Üyesi	3.30		2.93		3.37		2.33		2.22	
Doç. Dr.	3.32		2.87		3.37		2.20		2.16	
Prof. Dr.	3.49		2.78		3.31		2.07		2.00	
Öğr. Gör.	3.25		2.96		3.37		2.40		2.45	
Okutman	3.19		2.90		3.24		2.44		2.62	
Uzman	3.01		3.30		3.57		2.94		2.47	
Akademisyenlik süresi		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000
1 yıl ve altı	3.44		3.05		3.34		2.66		2.30	
2–6 yıl arası	3.20		3.17		3.54		2.67		2.51	
6–10 yıl arası	3.15		3.13		3.54		2.60		2.51	
10–15 yıl arası	3.15		2.99		3.44		2.39		2.41	
15–20 yıl arası	3.31		2.89		3.36		2.26		2.16	
20–30 yıl arası	3.33		2.87		3.37		2.21		2.11	
30 yıl ve üzeri	3.65		2.65		3.15		1.97		1.86	
Kurum kıdemi		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000
1 yıl ve altı	3.41		3.05		3.39		2.59		2.23	
2–6 yıl arası	3.23		3.13		3.53		2.59		2.49	
6–10 yıl arası	3.18		3.07		3.48		2.52		2.47	
10–15 yıl arası	3.14		2.99		3.44		2.38		2.38	
15–20 yıl arası	3.29		2.84		3.31		2.21		2.12	
20–30 yıl arası	3.34		2.85		3.34		2.20		2.00	
30 yıl ve üzeri	3.64		2.62		3.14		1.93		1.811	



15–20 yıl arası ve 30 yıl ve üzeri hariç herkesle; 15–20 yıl arası olanlar 2–6 yıl arası, 6–10 yıl arası ve 10–15 yıl arası olanlarla; 6–10 yıl arası olanlar 1 yıl ve altı olanlarla; 2–6 yıl arası olanlar 1 yıl ve altı olanlarla farklılaşmaktadır.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin türüne, temel çalışma alanlarına, çalışılan birim ve idari görevlerinin olup olmasına göre iş tatminlerinin, rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılıkları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Analizler sonucunda, akademisyenlerin iş tatminlerinin üniversite türü, temel çalışma alanı ve idari görev değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatminleri (3.24) vakıf üniversitesinde çalışanlardan (3.36) ve idari görevi olmayan akademisyenlerin iş tatminleri (3.19) olanlardan (3.39) daha düşüktür. Rol stresi; üniversite türü, çalışılan birim ve idari görev değişkenlerine göre farklılaşmazken temel çalışma alanı açısından farklılaşmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler (3.45) vakıf üniversitelerinde çalışanlara (3.35) göre daha fazla rol çatışması yaşarken, işten ayrılma niyeti vakıf üniversitelerinde (2.53) devlet üniversitelerine (2.31) göre daha fazladır. Rol belirsizliği üniversite türüne göre; rol çatışması, rol belirsiz-

liği ve işten ayrılma niyeti çalışılan birim değişkenine göre farklılaşmamaktadır. İdari görevi olan akademisyenlerin rol çatışmaları (3.49) olmayanlardan (3.41) daha yüksek; rol belirsizlikleri (2.33–2.50) ve işten ayrılma niyetleri (2.23–2.39) de daha düşüktür.

Temel çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenler (3.14) ile sosyal, beşeri ve idari bilimler (3.29) ve ziraat ve ormancılık olanlar (3.36) arasında iş tatmini açısından; temel çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenler (3.10) ile fen bilimleri ve matematik olanlar (2.93) arasında rol stresi açısından; temel çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenler (3.55) ile sosyal, beşeri ve idari bilimler (3.39) arasında rol çatışması açısından; temel çalışma alanı fen bilimleri ve matematik olanlar (2.32) ile mühendislik (2.48), sağlık bilimleri (2.50) ve sosyal, beşeri ve idari bilimler (2.48) arasında rol belirsizliği açısından farklılıklar vardır. İşten ayrılma niyetine bakıldığında; eğitim bilimleri ve öğretmen yetiştirme (2.38) güzel sanatlardan (2.83) ve ilahiyattan (1.87); fen bilimleri ve matematiğin (2.18) güzel sanatlar (2.83), mühendislik (2.41) ve sağlık bilimlerinden (2.43); filolojinin (2.51) ilahiyattan (1.87); güzel sanatların (2.83) hukuk (2.25), ilahiyat (1.87), mühendislik

Tablo 5. Akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetinin üniversite türü, temel çalışma alanı, çalışılan birim ve idari görev değişkenlerine göre farklılıkları.

Değişkenler	İş tatmini		Rol stresi		Rol çatışması		Rol belirsizliği		İşten ayrılma niyeti	
	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)
Üniversite türü		0.001		0.286		0.013		0.284		0.000
Devlet	3.24		3.02		3.45		2.44		2.31	
Vakıf	3.36		2.98		3.35		2.48		2.53	
Temel çalışma alanı		0.005		0.001		0.001		0.012		0.000
Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme	3.26		2.98		3.43		2.39		2.38	
Fen Bilimleri ve Matematik	3.27		2.93		3.39		2.32		2.18	
Filoloji	3.20		2.99		3.39		2.47		2.51	
Güzel Sanatlar	3.18		3.14		3.57		2.56		2.83	
Hukuk	3.36		2.89		3.27		2.38		2.25	
İlahiyat	3.45		2.86		3.24		2.35		1.87	
Mesleki ve Teknik Eğitim	3.33		2.97		3.40		2.40		2.36	
Mimarlık	3.32		3.05		3.47		2.50		2.41	
Mühendislik	3.22		3.06		3.48		2.48		2.41	
Sağlık Bilimleri	3.14		3.10		3.55		2.50		2.43	
Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	3.29		3.00		3.39		2.48		2.29	
Ziraat ve Ormancılık	3.36		2.98		3.45		2.35		2.11	
Çalışılan birim		0.177		0.098		0.254		0.062		0.177
Meslek Yüksekokulu	3.33		2.94		3.37		2.36		2.36	
Yüksekokul	3.21		3.02		3.47		2.43		2.47	
Fakülte	3.25		3.02		3.45		2.45		2.32	
Enstitü	3.19		3.08		3.49		2.55		2.30	
İdari görev		0.000		0.157		0.003		0.000		0.000
Var	3.39		2.99		3.49		2.33		2.23	
Yok	3.19		3.02		3.41		2.50		2.39	

(2.41), sosyal, beşeri ve idari bilimler (2.29) ve ziraat ve ormancılıktan (2.11); ilahiyatın (1.87) fen bilimleri ve matematik, hukuk ve ziraat ve ormancılık hariç hepsinden; mühendisliğin (2.41) ziraat ve ormancılıktan (2.11); sağlık bilimlerinin (2.43) ziraat ve ormancılıktan (2.11) anlamlı şekilde farklılaştıkları görülmektedir.

Akademisyenlerin iş tatminlerinin, rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin; yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki ortalama ders ve yayın sayıları değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir.

Analizler sonucunda, akademisyenlerin yurtdışında akademik çalışmada bulunma değişkenine göre sadece rol belirsizliklerinin farklılaştığı bulunmuştur. Yurtdışında akademik çalışmada bulunmayanların (2.48) rol belirsizlikleri, yurt dışında akademik çalışmadan bulunanlardan (2.38) daha fazladır. Rol stresi ve rol belirsizliği değişkenleri, farklı üniversitede ders verme değişkenine göre farklılaşmaktadır. Farklı üniversitede ders veren akademisyenlerin rol stresleri (2.90) ve rol belirsizlikleri (2.24) farklı üniversitede ders vermeyen akademisyenlerin rol stresleri (3.02) ve rol belirsizliklerinden (2.46) daha düşük düzeydedir.

Akademisyenlerin iş tatminleri, rol stresleri, rol çatışmaları, rol belirsizlikleri ve işten ayrılma niyetleri; son 3 yıldaki ortalama ders sayısı ve yayın sayısı değişkenlerine göre farklılaşmak-

tadır. Son 3 yılda ortalama 11–20 saat dersi olanların iş tatminleri (3.34), 1–10 saat olanlardan (3.21); son 3 yılda 19 ve üzeri yayını olanların iş tatminleri (3.37), 1–6 yayını olanlardan (3.21) anlamlı şekilde daha fazladır. Son 3 yılda ortalama 21–30 saat dersi olanların rol stresleri (3.03), dersi olmayanlar (3.15) ve 1–10 saat olanlardan (3.1); 11–20 saat dersi olanların rol stresleri de (2.91), dersi olmayanlar (3.15) ve 1–10 saat olanlardan (3.1); son 3 yılda 12–18 yayını olanların rol stresleri (2.87), 1–6 yayını olanlardan (3.05) anlamlı şekilde daha azdır. Son 3 yılda ortalama 1–10 saat dersi olanların rol çatışmaları (3.50), 11–20 saat olanlardan (3.35) anlamlı şekilde daha fazladır. Son 3 yılda ortalama hiç dersi olmayanların rol belirsizlikleri (2.76), diğer tüm gruplarla; 1–10 saat dersi olanların (2.56); dersi olmayanlar (2.76), 11–20 saat olanlar (2.31) ve 21–30 saat olanlarla (2.31); son 3 yılda hiç yayını olmayanların rol belirsizlikleri (2.61), 7–12 yayını olanlarla (2.35), 12–18 yayını olanlarla (2.22) ve 19 ve üzeri olanlarla; 1–6 yayını olanların (2.53) da yine 7–12 yayını olanlarla (2.35), 12–18 yayını olanlarla (2.22) ve 19 ve üzeri olanlarla anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Son 3 yılda ortalama 1–10 saat dersi olanların işten ayrılma niyetleri (2.40), 11–20 saat olanlardan (2.27); son 3 yılda hiç yayını olmayanların işten ayrılma niyetleri (2.47), 7–12 yayını olanlardan (2.23) ve 12–18 yayını olanlardan (2.20); 1–6 yayını olanların da (2.41); 7–12 yayını olanlardan (2.23) ve 12–18 yayını olanlardan (2.20) anlamlı şekilde daha fazladır.

■ **Tablo 6.** Akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetinin yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders saati ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre farklılıkları.

Değişkenler	İş tatmini		Rol stresi		Rol çatışması		Rol belirsizliği		İşten ayrılma niyeti	
	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)	Ort.	(p)
Yurtdışında akademik çalışma		0.132		0.099		0,64		0.000		0.506
Evet	3.28		2.99		3.45		2.38		2.32	
Hayır	3.24		3.03		3.43		2.48		2.34	
Farklı üniversitede ders verme		0.075		0.008		0.351		0.000		0.872
Evet	3.35		2.90		3.39		2.24		2.32	
Hayır	3.25		3.02		3.44		2.46		2.34	
Son 3 yıldaki haftalık ort. ders sayısı		0.000		0.000		0.000		0.000		0.010
Dersi yok	3.27		3.15		3.44		2.76		2.29	
1–10 saat	3.21		3.10		3.50		2.56		2.40	
11–20 saat	3.34		2.91		3.35		2.31		2.27	
21–30 saat	3.23		3.03		3.45		2.31		2.31	
31 ve üzeri	3.15		3.01		3.48		2.42		2.47	
Son 3 yıldaki yayın sayısı		0.001		0.000		0.023		0.000		0.000
Yayını yok	3.28		3.03		3.35		2.61		2.47	
1–6	3.21		3.05		3.44		2.53		2.41	
7–12	3.30		2.99		3.46		2.35		2.23	
12–18	3.32		2.87		3.36		2.22		2.20	
19 ve üzeri	3.37		2.97		3.53		2.21		2.22	



Tartışma

Araştırmada; akademisyenlerin iş tatminlerinin, rol streslerinin, rol streslerini oluşturan rol çatışmaları ve rol belirsizliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin mevcut durumunu ortaya koyarak, bu değişkenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, çalışılan birim, idari görev, yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı, son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda akademisyenler çeşitli değişkenler açısından birçok çalışmada incelenmiş, fakat hem araştırmaya katılan akademisyen sayısı hem de ele alınan demografik özellikler açısından bu çalışmadaki kapsamda ele alınmamıştır. Bu çalışmada, fazla sayıda akademisyenin araştırmaya katılmasına ve demografik değişkenlerin kapsamlı bir şekilde incelenmesine özellikle dikkat edilmiştir.

Akademisyenlerin iş tatmini seviyelerinin ne fazla ne de az olduğu (3.25) araştırma sonunda söylenebilir. Atılğan'ın (2017) vakıf üniversitelerindeki akademisyenler üzerinde (3.81), Polatçı'nın (2015) Sakarya Üniversitesinde (3.89), Çelikkalp, Temel ve Bilgiç'in (2019) Tekirdağ'daki bir devlet üniversitesinde (3.68) ve Baş'ın 2002 yılında ülke genelinde yaptığı araştırmalarda akademisyenlerin iş tatmini düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bu doğrultuda akademisyenlerin iş tatmini seviyelerini artırma yönünde Bakanlık, YÖK ve üniversitelerce çalışmalar yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenler orta düzeyde bir rol çatışması yaşarken, akademisyenlerin rol belirsizlikleri düşük seviyededir. Yine akademisyenlerin rol streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin de düşük düzeylerde olduğu söylenebilir. Güler ve Marşap'ın (2019) vakıf üniversitelerindeki akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında da akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar ise elverişli ve olumlu bir durum şeklinde yorumlanabilir.

Akademisyenlerin iş tatminleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, idari görev, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Çalışılan birim, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenlerine göre ise akademisyenlerin iş tatminleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. İş tatmini, erkek akademisyenlerde aradaki fark çok olmasa da kadınlara göre daha fazladır. Daha önce yapılan bazı araştırmalarda erkek ve kadın akademisyenlerin iş tatminleri arasında fark bulunmazken (Aşan ve Erenler, 2008; Baş, 2002; Bilge, Akman ve Ke-

lecioglu, 2007; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2001; Demir ve Akbaba, 2018; Dost ve Cenkseven, 2008; Karadağ, Karataş, Yücel, 2018; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Şat, Doğan ve Amil, 2015; Toker, 2011), bazı araştırmalarda erkek akademisyenlerin (Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2014; Çelikkalp vd., 2019), bazı araştırmalarda da kadın akademisyenlerin (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006) iş tatminleri daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada da az bir farkla da olsa erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla tatmin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine daha önceki araştırmalarda bulunan sonuçlarla (Bakan vd., 2014; Baş, 2002; Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2001; Demir ve Akbaba, 2018; Orhan ve Komşu 2016; Toker, 2011) benzer olarak bu çalışmada da yaş ilerledikçe akademisyenlerin tatmin düzeylerinin yükseldiği ortaya konmuştur. En düşük iş tatmini 30-40 arası yaşa sahip akademisyenlerde bulunmaktadır. Evli olan akademisyenlerin tatmin düzeyleri bekar olanlardan daha fazladır. Her ne kadar iş tatmininin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar (Bilge vd., 2007; Çelikkalp vd., 2019; Karadağ vd., 2018; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Toker, 2011) bulursa da birçok çalışmada da, bu araştırmadaki benzer sonuçlar (Bakan vd., 2014; Dost ve Cenkseven, 2008; Orhan ve Komşu 2016; Şat vd., 2015) ortaya konmuştur.

Akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça iş tatmini düzeyleri de artış göstermektedir. Sahip olunan çocuk sayısının artışı ile birlikte, çocuklara gösterilen ilginin ve ayrılan zamanın da artış göstereceği ve bu doğrultuda iş ve aile arasındaki çatışmaların daha fazla yaşanarak bunun da akademisyenlerin iş tatminlerini etkileyeceği düşünülebilirse de araştırmada, mevcut durumunun bunun aksini gösterdiği ortaya konmuştur. Araştırma görevlisi doktorların iş tatminleri en düşük seviyede iken profesörlerinki en yüksektir. Toker'ın (2011), Öztürk ve Şahbudak'ın (2015), Çelikkalp ve diğerlerinin (2019) ve Serinkan ve Bardakçı'nın (2009) çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuştur. Akademisyenlik süreleri (0.114) ve kurum kıdeminin (0.060), Dağdeviren vd. (2001) ile Toker (2011)'in çalışmalarındaki sonuçlara benzer şekilde, düşük de olsa iş tatmini ile pozitif ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, devlet üniversitelerinde çalışanlardan Yılmaz'ın (2015) ve Şat ve diğerlerinin (2015) çalışmalarındaki sonuçlara benzer şekilde daha fazladır. Bu da ortaya çıkan önemli sonuçlardan bir tanesidir. Genelde devlet üniversitelerinde çalışmak daha istenir bir durum görünse de vakıf üniversitelerinde çalışanların iş tatmini düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. İlginç bir sonuç da idari görevi olan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin idari görevi olmayanlardan anlamlı şekilde fazla olmasıdır.

Akademisyenlerin iş tatminleri, temel çalışma alanına göre de farklılık gösterirken, en az tatmin düzeyi sağlık bilimleri ala-

nında çalışan akademisyenlere aittir. Son yıllarda sağlık çalışanlarına yönelik artan saldırıların bu sonuca etkisinin olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri; çalışılan birim, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Demir ve Akbaba'nın (2018) çalışmalarında da fakültede ve yüksekokulda çalışan akademisyenlerin iş tatminleri arasında fark bulunmamıştır. Son 3 yıldaki ortalama haftalık ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından ise akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yayın sayılarının artışıyla birlikte, akademisyenlerin iş tatminleri de artmaktadır.

Akademisyenlerin rol stresleri; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, temel çalışma alanı, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyet, üniversite türü, çalışılan birim, idari görev ve yurtdışında akademik çalışmada bulunma değişkenlerine göre ise akademisyenlerin rol stresleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Rol stresi; akademisyenlerin yaşının ilerlemesiyle, evli olmalarıyla ve akademisyenlerin çocuk sayısının artışıyla düşmektedir. Rol stresini en çok araştırma görevlisi doktorlar, en az da profesörler yaşamaktadır. Ayrıca rol stresi ile akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi arasında olumsuz bir anlamlı ilişki söz konusudur. Üniversite türü akademisyenlerin rol streslerini etkilememektedir. Devlette ve vakıfta çalışan akademisyenlerin rol stres seviyeleri birbirine benzerdir. İdari görev için de benzer bir durum söz konusudur. Temel çalışma alanı değişkeni açısından rol stresi ise farklılaşmaktadır. Rol stresi en fazla, güzel sanatlar ve sağlık bilimleri temel çalışma alanlarında yaşanmaktadır. Akademisyenlerden, farklı üniversitede ders verenlerin rol stresleri, vermeyenlerden daha düşüktür. Akademisyenlerin rol stres düzeyleri, yurtdışında akademik çalışmada bulunma açısından anlamlı farklılık göstermezken rol stresi; son 3 yıldaki ortalama haftalık ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşmakta olup, değişkenler arasında negatif ve anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Akademisyenlerin rol çatışmaları; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, idari görev, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bijawat'ın (2013) çalışmasında da rol çatışmasının medeni duruma göre farklılaştığı bulunmuştur. Cinsiyet, çalışılan birim, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenlerine göre ise akademisyenlerin rol çatışmaları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Rol çatışması; akademisyenlerin

yaşının ilerlemesiyle, evli olmalarıyla ve akademisyenlerin çocuk sayısının artışıyla düşmektedir. Rol çatışmasını en çok araştırma görevlisi doktorlar, en az da okutmanlar yaşamaktadır. Ayrıca rol çatışması ile akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi arasında negatif bir anlamlı ilişki söz konusudur. Devlette çalışan akademisyenlerin rol çatışmaları vakıfta çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yine idari görevi olanların rol çatışmaları, olmayanlardan daha fazladır. Temel çalışma alanı değişkeni açısından da rol çatışması farklılaşmaktadır. Rol çatışmasını en fazla, güzel sanatlar ve sağlık bilimleri temel çalışma alanlarında bulunan akademisyenler hissetmektedir. Akademisyenlerin rol çatışması düzeyleri, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Son 3 yıldaki ortalama haftalık ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından ise akademisyenlerin rol çatışması düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Akademisyenlerin rol belirsizlikleri; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, temel çalışma alanı, idari görev, yurtdışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyet, üniversite türü ve çalışılan birim değişkenlerine göre ise akademisyenlerin rol belirsizlikleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Rol belirsizliği; akademisyenlerin yaşının ilerlemesiyle, evli olmalarıyla ve akademisyenlerin çocuk sayısının artışıyla düşmektedir. Bijawat'ın (2013) çalışmasında, rol belirsizliğinin evli erkeklerde evli kadınlara göre daha az olduğu bulunmuştur. Rol belirsizliğini en çok araştırma görevlileri, en az da profesörler yaşamaktadır. Ayrıca rol belirsizliği ile akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi arasında olumsuz bir anlamlı ilişki söz konusudur. Devlette ve vakıfta çalışanların rol belirsizlikleri birbirine benzerdir. İdari görevi olmayan akademisyenlerin ise rol belirsizlikleri idari görevi olanlardan anlamlı şekilde yüksektir. Güzel sanatlar ve sağlık bilimleri temel çalışma alanlarında bulunan akademisyenler rol belirsizliğini en fazla yaşamaktadırlar. Yurt dışında akademik çalışmalarda bulunan akademisyenler ile farklı üniversitelerde ders veren akademisyenlerin rol belirsizlikleri yurt dışında akademik çalışmalarda bulunmayan akademisyenler ile farklı üniversitelerde ders vermeyen akademisyenlerden daha düşüktür. Yine akademisyenlerin rol belirsizlikleri, son 3 yıldaki ortalama haftalık ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından da farklılaşmaktadır. Akademisyenlerin ders sayılarının ve yayın sayılarının artmasıyla birlikte rol belirsizlikleri de anlamlı şekilde azalmaktadır.

Akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, ku-

rum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, idari görev, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyet, çalışılan birim, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenlerine göre ise akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Güler ve Marşap'ın (2018) İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri bu araştırmadakinine benzer şekilde cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. Aynı araştırmada işten ayrılma niyeti, kurum kıdemi-ne göre de herhangi bir farklılık göstermemektedir.

İşten ayrılma niyeti; akademisyenlerin yaşının ilerlemesiyle, evli olmalarıyla ve akademisyenlerin çocuk sayısının artışıyla düşmektedir. Okutmanlar en fazla işten ayrılma niyetine sahipken profesörlerin işten ayrılma niyeti en düşüktür. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi arasında olumsuz bir anlamlı ilişki söz konusudur. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri devlette çalışanlardan anlamlı derecede yüksektir. Bu durum, beklenen sonuçlardan birisidir. Vakıf üniversitelerinde iş güvenesinin devlet üniversitelerine kıyasla daha az olmasının, yeni bir üniversitede daha iyi şartlarda iş bulabilme imkanının olmasının ve devlet üniversitelerinde son yıllarda kadrolarda yaşanan sorunların artış göstermesinin bu sonucun nedenleri olabileceği düşünülmektedir. İdari görevi olan akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri, olmayanlara göre daha düşüktür. İdari görevi olanların iş güvencelerinin daha fazla olabileceği ve idari görevin getirmiş olduğu sorumlulukları bırakmanın zor olacağı düşüncesi bu sonucun nedenleri olarak görülmektedir. İşten ayrılma niyeti en fazla olan temel çalışma alanları ise güzel sanatlar ve sağlık bilimleridir. Akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri, yurtdışında akademik çalışmada bulunma ve farklı üniversitede ders verme değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermezken, son 3 yıldaki ortalama haftalık ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın sayısı değişkenleri açısından ise akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Cinsiyet, sadece iş tatmini açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyetinde cinsiyet değişkeni açısından farklılıklar bulunmamıştır. Yaşın artmasıyla birlikte iş tatmini de artarken; rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyeti yaşın artmasıyla düşmektedir. Medeni durum açısından da evli olmanın tüm değişkenler açısından daha olumlu sonuçlar verdiği söylenebilir. Çocuk sayısı açısından da ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısının artmasıyla iş tatminleri de artarken; rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Dolayısıyla çocuk

sayısının araştırmadaki değişkenleri etkileyen önemli bir özellik olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlisi doktorların iş tatmini düzeyleri en düşükken; rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyetleri genelde en yüksek seviyededir. Araştırma görevlisi doktorların; doktor öğretim üyeliği için kadro beklemeleri, kadro bekleme sürelerinin uzaması ve kendilerini hem asistan hem de öğretim üyesi olarak hissetmeleri bu olumsuz sonucun nedenleri olabilir. Bu nedenle araştırma görevlisi doktorlara ayrıca dikkat edilmesinde büyük fayda olacağı düşünülmektedir. Çünkü daha yeni doktora tezlerini bitirmiş ve oldukça hevesli olan bu genç kişilerin yaşamış oldukları hayal kırıklıkları ile meslekten soğumaları söz konusu olabilmektedir. Ülkeleri için oldukça faydalı olabilecek yetmiş işgücünden ülkemizin bir an önce faydalanması gerekirken, kadro sorunları yaşayan akademisyenlerden beklenen verim alınamamaktadır. Araştırma görevlisi doktorların kariyer planlarının daha açık ve net şekilde önceden yapılmasının bu sorunun çözülmesinde faydası olabilir. Profesörler de bunun tam tersi bir görünüme sahiptir. Yani profesörler, en fazla iş tatmini yaşayanlar olduğu gibi aynı zamanda en az rol stresi, en az rol belirsizliği ve en az işten ayrılma niyeti yaşayan kişilerdir. Akademisyenlik süresi ve kurum kıdemi ile iş tatmini arasında olumlu, rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkiler bulunmaktadır.

Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri daha fazladır. Bu sonuç da ilginç sonuçlardan birisidir. Sağlık bilimleri ve güzel sanatlar olumsuzlukların daha fazla hissedildiği çalışma alanlarıdır. Rol stresi, rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyeti en fazla bu iki temel çalışma alanında görülmektedir. Çalışılan birim açısından akademisyenlerin iş tatminleri, rol stresleri, rol çatışmaları, rol belirsizlikleri ve işten ayrılma niyetleri herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışılan birim, herhangi bir farklılığın bulunmadığı tek değişken olarak dikkat çekmektedir. Buna göre akademisyenlerin fakülte, yüksekokul, enstitü gibi yerlerde çalışmasının onlara çok fazla etki etmediği söylenebilir. Yurtdışında akademik çalışmada bulunma değişkeni sadece rol belirsizliği açısından farklılık göstermektedir. Farklı üniversitede ders verme de yine benzer şekilde rol stresi ve rol belirsizliği açısından farklılaşmaktadır.

Son 3 yılda haftalık ortalama 11–20 saat derse giren akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri en fazla iken, rol stresleri, rol çatışmaları, rol belirsizlikleri ve işten ayrılma niyetleri en düşük düzeydedir. Bu sonuçlar da akademisyenler için haftalık en uygun ders saatinin 11–20 arasında olacağını düşündürmektedir. Akademisyenlerin yayın sayılarının artışıyla birlikte iş tatmini düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Akademisyenler, insanlığın kalkınması ve gelişip ilerlemesi için stratejik öneme sahiptirler. Bu nedenle akademisyenlerin; ülkelerine, topluma ve insanlığa en yüksek katkıyı sunabilmeleri için çalışma ortamlarının ve koşullarının sağlıklı, huzurlu ve çeşitli sorunlara yol açıp verimsizliğe neden olmayacak şekilde düzenlenmesine ve bu durumun sürdürülmesine büyük özen gösterilmelidir. Teknolojik yenilikler ve gelişmeler iş yaşamında çalışma biçimlerini değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Teknolojik değişim hızının günümüzde çok fazla olması da insanların, çalışma hayatlarıyla ilgili tutumlarını, beklentilerini ve algılarını değiştirebilmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin sorunlarını içeren araştırmaların belirli aralıklarda tekrarlanması ve güncel durumun ortaya konmasında fayda bulunmaktadır. Ülkemizdeki üniversite sayısının oldukça artmasıyla neredeyse tüm illerimizde artık üniversite bulunmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlere yönelik yapılacak araştırmaların tüm akademisyenleri içermesi için ülkesel çapta araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle gelecekteki araştırmalarda belirli bir ilde veya bölgede bulunan üniversite veya üniversitelerde çalışan akademisyenlere yönelik araştırmaların yanında tüm akademisyenlerin sorunlarını içerecek şekilde kapsamlı araştırmaların yapılmasında fayda olacağı düşünülmektedir. Ayrıca akademisyenlerin çalışma alanlarının çeşitli olması ve dolayısıyla oldukça farklılıklar barındırması nedeniyle belirli alanlarda çalışan akademisyenleri kapsama alan spesifik çalışmalardan da oldukça yararlı sonuçlar elde edilebileceği de unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devri üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163–169.
- Ahmad, A., & Ngah, N. (2009). Role conflict, work-family conflict and job satisfaction among single mother employees. *The Journal of Global Business Management*, 5(2), 268–273.
- Akbulut Başçı, A. B., Özyurda, F., & Yılmazel, G. (2016). Ankara üniversitesi hemşirelerinde işe bağlı gerginlik düzeyi ve rol çatışması-rol belirsizliği durumu ve diğer etmenler. *Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi*, 2(2), 51–58.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., & Bilge F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11–20.
- Alsaqri, S. H. (2014). *A survey of intention to leave, job stress, burnout and job satisfaction among nurses employed in the Ha'il Region's hospitals in Saudi Arabia*. Unpublished doctoral dissertation, RMIT University, Melbourne, Australia.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroglu, S., & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors influencing employees' intention to leave current employment in the ministry of information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, 9(12), 17–31.
- Aslan, Ş., Düşükcan, M., & Akgemci, T. (2017). *Yöneticinin el kitabı*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Atılğan, Ö. (2017). İş tatmini ile işgören performansı ilişkisi: Öğretim üyeleri üzerinde bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (KAÜİİBFD)*, 8(15), 35–55.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203–216.
- Bakan, İ., Taşhyan, M., Taş, F., & Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296–315.
- Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 19–37.
- Bayar, H. T., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525–546.
- Bayarçelik, E. B., & Fındıklı, M. (2017). İş tatminin, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 16–31.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace*. New York, NY: Routledge.
- Bijawat, S. (2013). The juggling act: Managing work family conflict and job satisfaction in academicians. *Journal of Human Values*, 19(2), 189–201.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32–41.
- Budak, G., & Budak, G. (1995). *Halka ilişkiler davranışsal bir yaklaşım*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Callaway, P. L. (2007). *The relationship of organizational trust and job satisfaction: An analysis in the U. S. Federal Work Force*. Boca Raton, FL: Dissertation.com.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48–58.
- Chang, E., & Daly, J. (2102). *Transitions in nursing – e-book: Preparing for professional practice*. Chatswood: Elsevier Health Sciences.
- Chrispeels, J. H. (2004). *Learning to lead together: The promise and challenge of sharing leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Conant, E. B. (2017). The impact of role conflict on job satisfaction of independent school athletic directors. *Journal of Amateur Sport*, 3(1), 1–26.
- Creary S. J., & Gordon J. R. (2016). Role conflict, role overload, and role strain. In C. L. Shehan (Ed.), *The Wiley-Blackwell encyclopedia of family studies* (pp. 1700–1705). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Çalışkan, O., & Ünüsan, Ç. (2011). Otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işte kalma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 154–166.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23–39.
- Çelen, Ö., Teke, A., & Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 399–410.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyum ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59–66.



- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çınar, Ö., & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt Üniversitesinde bir uygulama. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 533-556.
- Çiçek, H., & Şahin Macit, N. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 25-41.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2001). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(1), 69-74.
- Demir, S., & Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Yeni Yüzyıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 15(1), 1256-1286.
- Dost, M. T., & Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- DuBrin, A. J. (2018). *Tolerating ambiguity for leadership and professional effectiveness*. New York, NY: Page Publishing Inc.,
- Eys, M. A., & Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion and task self-efficacy. *Small Group Research*, 32(3), 356-373.
- Feltz, D. L., Short S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Gamage, P. N., & Buddhika, K. D. M. (2013). Job satisfaction and intention to leave of it professionals in sri lanka. *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review*, 2(9), 1-11.
- Ganguli, H. C. (1994). *Job satisfaction scales for effective management: Manual for managers and social scientists*. New Delhi: Concept Publishing Company.
- Geffner, R. (2004). *Aggression in organizations: Violence, abuse, and harassment at work and in schools*. New York, NY: Routledge.
- Glismeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2007). Role conflict, role ambiguity, and intention to quit the organization: The case of law enforcement officers. *38th Southwest Decision Sciences Institute Annual Conference, 17-20 November 2007, Phoenix, AZ, USA*. (pp. 458-469). Phoenix, AZ: Curran Associates, Inc.
- Grace, G. (2012). *Role conflict and the teacher*. New York, NY: Taylor & Francis.
- Greenwald, H. P. (2007). *Organizations: Management without control*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Güler, H. N., & Marşap, A. (2018). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Güler, H. N., & Marşap, A. (2019). Günümüz organizasyonlarında duygusal emeğin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Eriyos Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 285-308.
- Harigopal, K. (1995). *Organizational stress: A study of role conflict*. Himayatnagar, Hyderabad: Universities Press.
- Hoonaker, P., Carayon, P., & Schoepke, J. (2006). Reasons for women to leave the it workforce. In E. M. Trauth (Ed.), *Encyclopedia of gender and information technology* (pp. 1068-1074). Hershey, PA: Idea Group Inc.
- Kaplanoglu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Mubasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 131-150.
- Karadağ, T. F., Karataş, Ö., & Yücel, A. S. (2018). Öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin iş doyumları düzeylerine etkisi (Ardahan Üniversitesi örneği). *Turkish Studies*, 13(26), 745-755.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Kaygın, E., & Kosa, G. (2019). *Ohumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kayış, A. (2008). Güvenilirlik analizi. Ş. Kayalçı (Ed.) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (3. baskı; s. 401-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılıç, T. (2015). *Nasıl başardılar? Öncü girişimcilerin yönetim ve başarı sırları*. İstanbul: AZ Kitap.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.
- Kronberg, I. (2011). *Employee satisfaction on cruise ships*. Munich: GRIN Verlag.
- Latack, J. C. (1981). Person/role conflict: Holland's model extended to role-stress research, stress management, and career development. *The Academy of Management Review*, 6(1), 89-103.
- Lauffer, A. (2010). *Understanding your social agency*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Liou, S.-R., & Cheng, C.-Y. (2010). Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19(11-12), 1635-1644.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları: Teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar* (Genişletilmiş 2. basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Orhan, U., & Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501.
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 51(2), 165-181.
- Pepe, M. (2010). The impact of extrinsic motivational dissatisfiers on employee level of job satisfaction and commitment resulting in the intent to turnover. *Journal of Business & Economics Research*, 8(9), 99-108.
- Petersen, B. (2017). *The relationships of role conflict with role ambiguity, role efficacy, and task cohesion: A study of interdependent university sport teams*. Unpublished master thesis, Wilfrid Laurier University, Waterloo, ON, Canada.

- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25–44.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations*. New York, NY: Greenwood Publishing Group.
- Ram, N., Khoso, I., Shah, A. A., Chandio F. R., & Shaikih, F. M. (2011). Role conflict and role ambiguity as factors in work stress among managers: A case study of manufacturing sector in Pakistan. *Asian Social Science*, 7(2), 113–117.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Rout, U. R., & Rout, J. K. (2007). *Stress management for primary health care professionals*. London: Springer.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35–49.
- SamGnanakkan, S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals. *Journal of Management Research*, 10(1), 39–61.
- Schuler, R. S., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 111–128.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., ... Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400–435.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc..
- Serinkan, C., & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115–132.
- Siğrı, Ü., & Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131–154.
- Soltani, I., Hajatpour, S., Khorram, J., & Nejati, M. H. (2013). Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress: Articulating the role of work-family conflict. *Management Science Letters*, 3(7), 1927–1936.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980–990.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Szilagyı, A. D. (1977). An empirical test of causal inference between role perceptions, satisfaction with work, performance and organizational level. *Personnel Psychology*, 30(3), 43–71.
- Şat, A., Doğan, H., & Amil, O. (2015). Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Kayseri örneği. *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 112–132.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2019). *Davranış bilimleri* (Yenilenmiş 10. baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Thompson, R. A. (2013). *School counseling: Best practices for working in the schools*. London: Routledge.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156–169.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258–277.
- Trayambak, S., Kumar, P., & Jha, A. N. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(1), 44–48.
- Treglown, L., Zivkov, K., Zarola, A., & Furnham, A. (2018). Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model. *PLoS ONE*, 13(3), 1–13.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88–97.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E., & Aksoy, A. (2017). Rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yükünü işe bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Kongresi Bildiriler Kitabı, 7–9 Eylül 2017, Zonguldak*, (s. 339–349): Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Valenzi, E., & Dessler, G. (1978). Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(4), 671–678.
- Weinberg, A., Sutherland, V., & Cooper, C. (2015). *Organizational stress management: A strategic approach*. London: Springer.
- Wesley, J. R., & Krishnan, S. G. (2013). Correlates employee engagement with turnover intention. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, 1(9), 53–62.
- Williamson, D. A. (1996). Job satisfaction in social services. In S. Bruchey (Ed.), *Garland studies in the history of American labor (A Garland series)*. Orono, ME: University of Maine
- Xanthos, C. (2004). *NHS complaints managers: A study of the conflicts and tensions in their role*. Boca Raton, FL: Dissertation.com.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kabramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105–122.
- Yılmaz, S. (2015). Özel üniversiteler ile devlet üniversitelerinde görevli akademisyenler arasındaki örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmasına ilişkin bir araştırma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8), 49–62.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *MA-NAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321.
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe bağ gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 165–94.