



Araştırma Makalesi

## Akademisyenlerin İş Yükü Algısının İş Doymu Üzerine Etkisi

### *The Effect of Academicians' Perception of Workload on Job Satisfaction*

Mazlum Çelik<sup>a</sup>, Gamze Ay<sup>b</sup>, Murat Bayazit<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
İş yükü,  
İş Yükü Algısı,  
İş Doymu,  
Akademisyen...

*Tarihler :*  
Geliş 18 Mart 2023  
Düzeltilme Geliş  
22 Eylül 2023  
Kabul 25 Eylül 2023

#### ÖZ

Çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş yükünün iş doymu üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Akademisyenler üniversitelerde eğitim öğretim faaliyetlerinin bütününde yer almakla birlikte, yükseköğrenime devam etmekte, bilimsel çalışmalar yürütmekte ve akademik olarak ilerlemeye çalışmaktadır. Ülkelerin insan sermayesinin nitelikli olabilmesi için sürekli gelişim ve öğrenme çabasını sürdürmesi gereken bu meslek grubunun faaliyetlerini mesai saatlerinde yapabilmesi güçtür. Akademisyenlik, iş yükünün fazla olduğu bir meslek grubu olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda akademisyenlere yüklenen iş miktarının iş tatmin düzeyini etkileme durumu araştırma konusu olmuştur. Araştırma grubu akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırma için basit tesadüfi örneklem yöntemine göre araştırma evreninden örneklem seçilmiştir. Veriler online platform olan İstarsurvey üzerinden toplanmıştır. Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin iş yükünün iş doymu üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. İş yükü düzeyinin yüksek olması iş doymunu azaltmaktadır. Araştırma hipotezleri yeterli kanıtla desteklenerek kabul edilmiştir.

#### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
Workload,  
Workload Perception,  
Job Satisfaction,  
Academician..

*Article history:*  
Received 18 March 2023  
Received in Revised Form  
22 September 2023  
Accepted  
25 September 2023

#### ABSTRACT

The aim of the study is to investigate the effect of academicians' workload on job satisfaction. Although academicians take part in all educational activities in universities, they continue their higher education, carry out scientific studies and try to progress academically. It is difficult for this professional group to carry out its activities during working hours, which should continue to strive for continuous development and learning in order for the human capital of countries to be qualified. Being an academic can be expressed as a profession with a high workload. In this context, the effect of the amount of work loaded on academicians on the level of job satisfaction has been the subject of research. The research population consists of academicians. For the research, a sample was selected from the research universe according to the simple random sampling method. The data were collected through the online platform Istarsurvey. The research hypotheses were tested with structural equation modeling. As a result of the analysis, it was determined that the workload of academicians had a negative effect on job satisfaction. High workload level reduces job satisfaction. The research hypothesis was accepted, supported by sufficient evidence.

<sup>a</sup> Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mazlum.celik@hku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5021-3256

<sup>b</sup> Sorumlu Yazar, Dr.Öğr. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, drgamzeay@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1299-8552

<sup>c</sup> İstatistikçi, İstar Danışmanlık, mbayazit@istardanismanlik.com, ORCID: 0000-0001-7789-3474

## 1. GİRİŞ

Çalışanların organizasyonlarda belirlenmiş görev ve sorumlulukları vardır. Bu görevlerin ve sorumlulukların bazen iş kapsamında, bazen geçici olarak, bazen de yönetsel nedenlerden dolayı genişletilmesi çalışanların fiziksel ya da zihinsel olarak daha fazla enerji harcamalarını gerektirebilir. Fazla yüklenen işler çalışanın odaklanması gereken asıl işleri aksatabilir. Bu durum sürekli hale geldiğinde örgütsel ihtiyaçları tam anlamıyla karşılanamayan çalışanın işi hakkındaki duyguları ve düşünceleri olumsuz yönde etkilebilir. Bu kapsamda bu çalışmada iş yükünün çalışanların iş hakkındaki en önemli tutumlardan biri olan iş doyumunu üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Toplumun ekonomik, sosyal, kültürel, bilimsel, teknolojik, etik ve entelektüel gelişiminde üniversitelerin üstlendiği görev önemlidir. Çağın gerektirdiğini gelişim düzeyine ulaşabilmek; bilgi toplumunda üniversitelerde nitelikli eğitim öğretim ortamının oluşturulması ve kaliteli bir üretim sürecinin var olmasına bağlanmaktadır (Gençyılmaz & Zaim, 1999). Eğitim sisteminde yer alan bir birey, en ideal sistemi çalışamaz hale getirebileceği gibi, en olumsuz koşulları içeren bir sistemde nitelikli ürünler ortaya koyabilmektedir (Özdemir, 2006; Yıldırım, 2007). Yüksek düzeyde örgütsel performans elde edebilmek için sistemde yer alan çalışanların işlerine karşı besledikleri duyguların önemsenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışanların işine karşı olumlu olarak hissettikleri bu duygular iş doyumunu oluşturmaktadır.

Literatürde çalışanların iş doyumunu üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. İş yükü bu faktörlerden biridir. Akademisyenlerin iş doyumunun anlaşılması sayesinde kurumların; akademik yetenekleri elinde tutabilmesine, devamsızlığı ve çalışan devir oranını azaltabilmesine ve aynı zamanda en iyi zihinsel gücü akademik yöne çekmek için mekanizmalar bulmasına yardımcı olacaktır (Mustapha & Ghee, 2013). Çalışanların normalin üstünde iş yükü algısına sahip olmaları, onların işlerini yaparken zorlanmalarına ve stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Pelenk & Acaray, 2020). Çalışanların iş yükünün aşırı düzeyde olması iş tatmini ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu belirtilmektedir (Çalışkan & Bekmezci, 2019; Harputlu, 2014; Kanbur, 2018; Janib, Rasdi, & Zaremohzzabieh, 2022; Srivalli & Vijayalakshmi, 2015).

Butt ve Lance (2005), öğretmenlerin iş yükü, iş doyumunu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi,

tüm okul işgücünün gelecekteki modernizasyonu bağlamında araştırmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda iş yükü, akademisyenlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında görülmektedir (Çetin, Arslan & Büyükyılmaz, 2021; Eker, Anbar & Kırbıyık, 2007). İş yükü olan öğretim elemanlarının iş doyumunun düşük olduğu (Osifila & Aladetan, 2020); adil iş yükü dağılımının ve kurumsal desteğin akademisyenlerde daha fazla memnuniyet sağlayabileceği belirtilmektedir (Ahmad vd., 2015).

Bilimsel çalışmalar yapan, üniversitelerde eğitim müfredatları hazırlayan, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli rolü bulunan akademisyenler, ülkenin insan sermayesi açısından önemli bir varlıktır. Bu hizmetlerden verim alınabilmesi için akademisyen iş yükünün performanslarını olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Akademisyenlerin eğitim öğretim hizmeti vermenin yanında kalan zamanlarında meslekte yükselebilmek için bazı çalışmalar yapmaları da gerekmektedir. Bunun için kendilerine gereken çalışma alanının ve sürenin yeterince sağlanamaması durumunda iş yerine karşı olumsuz duygu ve düşüncelerin oluşabileceği muhtemel görülmüştür. Buradan hareketle bu çalışmada akademisyenlere yüklenen işin iş doyumunu etkileme durumu araştırma konusu olmuştur.

Özellikle iş yükü algısı, çalışanların stres düzeyindeki artışa, iş verimliliğinin düşmesine, işten uzaklaşma hissiyatına hatta bireyin kendisini yetersiz hissetmesine, duygusal anlamda işten alınan hazzın düşmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda özellikle iş yükünün ve sorumluluklarının fazla olduğu düşünülen akademisyenler için iş yükü ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli görülmektedir. Akademisyenler üzerine iş yükünün iş doyumunu üzerindeki etkisi uluslararası araştırmalarda yer almaktadır; ancak ulusal alanyazında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçların tekrar test edilmesinin ve ulusal alanyazında akademik örneklem grubuyla araştırmanın yapılmasının literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Yükü

İnsan diğer canlılardan farklı olarak hem duygusal yönü ağır basan hem de zihinsel faaliyetleri olan bir canlıdır. İş hayatının en önemli kavramlarından biri de bu faaliyetleri kapsayan iş yüküdür. İş yükü, bireyin kurum içinde ya da kurum dışında yapmakla

görevli olduğu tüm işler ve bireyin çalışma zamanı içinde kendisine düşen sorumlulukların tamamıdır (Qureshi vd., 2013). İş yükü kavramı farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Spector & Jex (1998) iş yükünün miktarını ve zorluğunu nitel ve nicel olarak; DiDomenico & Nussbaum (2008) ile Myrtek ve arkadaşları, (1994) çalışma saati boyunca bir sorunu çözme, bir konuda fikir sunma gibi algısal faaliyetleri zihinsel; bedeninin çalışmasını ise fiziksel iş yükü olarak iki grupta sınıflandırmıştır.

Aşırı iş yükünün hem işgörenler hem de örgüt açısından olumsuz sonuçları olduğu belirtilmektedir (Çalışkan & Bekmezci, 2019). Aşırı iş yüküyle zorlu koşullarda çalışmak, şirketlerin beklediği ve istediği olumlu performans ve başarılarından ziyade düşük performans ve memnuniyetsizlikle sonuçlanabilmektedir (Altaf & Awan, 2011). Bunun yanı sıra yüksek iş baskısına maruz kalan çalışanlar, düşük performansla sonuçlanan kişilerarası çatışmalar yaşayabilmektedir (Janib vd., 2022).

Van ve Geurts (2001) araştırmasında, gereğinden fazla yoğun çalışan kişilerin tükenmişlik sendromu yaşadığını hatta ruh sağlıklarını kaybetme sınırına geldiklerini ifade etmiştir. Erdem (2020) çalışması sonucunda hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve iş yükü ile mesleki özdeşleşmeleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Tayfur ve Aslan (2012) araştırmasında, bireyin iş hayatındaki aşırı iş yükü ile ailede çatışma yaşadığı dolayısıyla duygusal tükenme nedeniyle işe karşı duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Kanbur (2018) çalışmasında, bireylerin iş yükü ile iş ve yaşam doyumunu arasında negatif; iş yükü ile gerginlik arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan araştırmalar gereğinden fazla iş yükü olan çalışanların örgütsel yaşamda doyum sağlayamayacağını göstermektedir.

## 2.2. İş Doyumu

Tatmin; bireyin işine, çalışma ortamına, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin gösterdiği olumlu duygusal tepkiler (Koç, Arslantürk & Arslan, 2008: 59) şeklinde ifade edilmektedir. Örgütlerin başarısını etkileyen en önemli faktörlerden birisi, yapıyı oluşturan bireylerin içinde buldukları örgüte karşı besledikleri olumlu tutum ve memnuniyet algısıdır (Ay & Koç, 2014). Vroom (1964), iş tatminini, çalışanın iş sırasında yaşadığı tüm durumlara yönelimi olarak tanımlamaktadır. İş memnuniyeti, bir çalışanın yaptığı işin beklentilerini karşılama veya karşılamama düzeyi olarak bir başka tanımla ifade edilebilir (Spector, 1997). İnsanların işlerinden memnun olmaları ya da işinden memnuniyetsizlik olarak tanımlanan iş doyumunu, işin farklı yanları hakkında hissettikleri duygu olarak da ifade

edilmektedir (Öngel & Gerni, 2021: 673; Özdemir, 2006: 70). İş görenin iş doyum düzeyinin yüksek olması, çalışanın işini keyifle yaptığı ve işi için olumlu değerler hissettiği anlamına gelmektedir (Akçadağ & Özdemir, 2005: 172). İş doyumunu, çalışan mutluluğunun ifadesidir (Vieira, 2005: 39).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı olan olumlu ve olumsuz duyguların birleşimi olarak belirtilmektedir. Çalışanların maddi ve psikolojik beklentilerinin ne derece karşılandığıyla yakından ilgili olan iş doyumunu; sorumluluk, başarı gibi içsel özellikler ve ücret, çalışma koşulları gibi dışsal özellikler olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Çetin vd., 2021). Dışsal doyum, çalışmanın karşılığında elde edilen kazanımlara bağlıdır. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işletmenin çevresiyle ilgili unsurları kapsamaktadır. Çalışma esnasında hissedilen doyum, içsel doyum olarak ifade edilmektedir. Bu doyum çalışanların psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgili olan; aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yetki ve başarı gibi unsurları kapsamaktadır (Kaya, 2007; Köroğlu, 2012; Yeşilyurt & Koçak, 2014).

Çalışanların iş doyumunu, örgütsel performansı etkileyen önemli faktörler arasında görülmektedir. İş tatmini, çalışanların işleri hakkında ne düşündüklerinin ve işte nasıl hissettiklerinin önemli bir göstergesidir. İş doyumuna dahil olan faktörlerin anlaşılması, çalışanların motivasyonunu artırmak için önemlidir. İş yükünün fazla olması da iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilen faktörlerdendir (Mustapha & Ghee, 2013).

Bireyin işinden memnun olması, yaptığı işten keyif alması hem işinde olan başarısını hem de maneviyatını etkilediği için tüm dünyada iş doyumunu üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Bireylerin örgütsel adaletinin iş doyumlarını etkilediği tespit edilmiştir (Yıldırım, 2007). Dağdeviren ve arkadaşları (2011) çalışmalarında akademisyenlerin genel iş doyum düzeylerini belirlemiş ve kişisel özelliklere (gelir, yaş, öğrenim durumu, tecrübe yılı) göre değiştiği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada bireylerin iş doyum düzeyleri; yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir (Şahin, 2013). Çalışma sistemi ve mesai süreleri, uzun saatler iş başında olan hastane çalışanlarının iş yaşam dengesini ve iş doyumunu etkilediği, bireyin iş doyumunu düzeyi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Palabıyık & İşözen, 2021).

Topluma fayda sağlamak, akademik araştırmalar yapmak ve bilimi takip etmek, bilim üretmek ölümsüz olmak, yeniliklere karşı duyarlı olmak, akademik bağlamda kendini geliştirmek, yeni nesiller yetiştirmek akademik çalışanların mesleki doyumunu artırmaktadır (Yılmaz, Çelebi & Çakmak, 2014). Akademisyenlerin iş doyumunu anlamak, kurumların akademik yetenekleri elde tutmasına, devamsızlık ve işgören devir oranını düşürmesine ve yeni en iyileri çekmek için mekanizmalar bulmasına yardımcı olabileceğinden (Mustapha & Zakaria, 2013), bu araştırma akademisyenler üzerine gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin anlaşılması amacıyla literatürde yer alan araştırmalar incelenmiştir.

### 2.3. İş Yükü ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Yeterli iş ekipmanına, kaynaklara ve eğitim fırsatlarına ve adil bir iş yükü dağılımına sahip olmak gibi organizasyonel faktörler çalışanların iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan, çalışanların bu faktörlere ilişkin algıları düştükçe iş doyumunu da azalmaktadır (Ellickson & Logsdon, 2001). Aşırı iş yükü olan çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Chou & Robert, 2008; Kanbur, 2018; Keser, 2006; Pelenk & Acaray, 2020; Janib vd., 2022; Toropova, Myrberg & Johansson, 2021; Yılmaz vd., 2014). Aşırı iş yükü algısının oluşmasına neden olan; çok fazla sorumluluk, kişinin yetenekleri ile işin nitelikleri arasındaki uyumsuzluk, rolün ve görevin zorlayıcı olması, sorumluluğundan daha fazla iş yapma beklentisi gibi unsurlar iş doyumunu azaltmaktadır (Çalışkan & Bekmezci, 2019; Karsh, Booske & Sainfort, 2005).

Aşırı iş yükü eğitimcilerin iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Öğretmenler yaygın olarak aşırı iş yükünün düşük performansla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. (Omondi, 2011). Aynı şekilde akademik faaliyetlerde aşırı iş yüküne maruz kalan öğretim elemanlarının daha düşük iş doyumunu yaşadıkları ve performans üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Osifila & Aladetan, 2020; Sabagh, Hall & Saroyan, 2018). Kadın olmak, araştırma görevlisi olarak çalışmak, bilimsel çalışmalara fazla zaman ayırmak, gibi değişkenler de iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Çelikkalp, Temel & Bilgiç, 2019).

İş özerkliği, zenginleştirme, yeni buluşlar, başarı duygusu, uygun iş yükü ve tazelik hissi, üniversite akademisyenlerinin maksimum iş doyumunu oluşturan iş unsurlarından bazılarıdır (Sharma & Jyoti, 2009). Herhangi bir organizasyonla çalışmak, zekice çalışmayı ve işin başarısı için önemli olan

şeylere odaklanmayı gerektirirken, aşırı iş yükünden muzdarip olmak, zihnin yokluğuna ve yeni şeylerin ortaya konamamasına neden olmaktadır. Yenilik ve iletişim gibi beceriler, huzurlu bir zihnin ve kişinin yaptıklarından duyduğu memnuniyetin sonuçlarıdır (Altaf & Awan, 2011).

İş tatminiyle ilgili teoriler literatürde genellikle motivasyon kuramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Aziri, 2011). Herzberg'in motivasyon teorisine göre, işyerinde tatmini sağlayan faktörler motive edici faktörler ve iş tatminsizliğine neden olan faktörler hijyen faktörler olarak gruplandırılmıştır (Herzberg, 1966). Verimliliği artırmak için, tatmin edici ve tatmin edici olmayan faktörlerin belirlenmesi gerektiği savunulmaktadır. Aşırı iş yükü olan çalışma koşullarındaki yönetici davranışı tatminsizlik yaratırken, akademisyenler başarı odaklılık, gelişim ve akademik olarak ilerleme hedefleri ile motive olabilmektedir. Her koşulda bu faktörlere odaklanılması gerektiği düşünülmektedir. İçsel ve dışsal motivasyonların bir bireyi motive etmenin en etkili yöntemleri olduğu öne sürülmüştür. Doğru ve etkili bir motivasyon, bireysel öz-yeterliği beraberinde getirmektedir ve bunu örgütsel verimlilik açısından iş doyumunu ve başarı takip etmektedir (Sinniah, Mamun, Salleh, Makhbul & Hayat, 2022). Alanyazın incelemesi sonucu bu araştırmada aşağıdaki hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır.

- H<sub>1</sub>: İş yükü düzeyinin iş doyumunu üzerinde negatif etkisi vardır.  
H<sub>2</sub>: Zihinsel iş yükünün içsel iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.  
H<sub>3</sub>: Zihinsel iş yükünün dışsal iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.  
H<sub>4</sub>: Fiziksel iş yükünün içsel iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.  
H<sub>5</sub>: Fiziksel iş yükünün dışsal iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırmada akademisyenlerin gereğinden fazla iş yoğunluğu olması ya da iş hayatının diğer koşullarından doğan iş yükünün, bireyin işten beklentilerinin ve memnuniyetinin bir sonucu olan iş doyumunu üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen örneklemden toplanan veriler öncelikle nicel veri analiz yöntemlerinden korelasyon analizi ile incelenmiş sonrasında yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. Çok sayıda gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilebilmesi amacıyla kullanılan bir

istatistiksel analiz aracı olması nedeniyle (Yılmaz, 2004) bu yöntem kullanılmıştır.

### 3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Türkiye’de bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden oluşmaktadır. Üniversitede 1605’e yakın akademisyen çalışmaktadır. Aşağıdaki formüle göre yapılan hesaplama sonucunda %95 güven düzeyinde evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğü 313 olarak bulunmuştur. Basit tesadüfi örnekleme yoluyla veriler toplanmıştır.

Formüle ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir:

$$n = Nt2pq/d2 (N-1) + t2pq \text{ (Kılıç, 2012:141)}$$

n: Hedef evren doğrultusunda istenen örneklem,

N: Hedeflenen evren,

t: Kabul edilebilir hata için t tablo değeri (alfa 0,05 için 1,96 olarak alınmıştır)

p: İlgilenilen olayın ortaya çıkma sıklığı,

q: İlgilenilen olayın ortaya çıkmama sıklığı.

Araştırma için akademisyenlerden online platform olan İstarsurvey üzerinden veriler toplanmıştır. Aykırı uç değerler analizi yapılarak; 17 veri anketten çıkarılmıştır. 313 veri analiz yapılmak için incelenmiştir.

Katılımcıların %70,3’ünü kadın, % 41,2’si 31-37 yaş, % 22,0’i 38-44 yaş, % 21,1’i 24-30 yaş, %15,7’si ise 45 yaş ve üzerinde, % 66,8’i evli, % 32,3’ünün çalışması süresi 4 yıl ve altı, %30,0’i 5-9 yıl, % 20,8’ü 15 yıl ve üzeri, % 16,9’u 10-14 yıl, unvanlarının %30,4’ü araştırma görevlisi, %27,5’i öğretim görevlisi, %24,6’sını doktor öğretim üyesi, %11,5’ini Doç. Dr. ve % 6,1’nin Prof. Dr. olduğu tespit edilmiştir.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

**İş Yükü Algısı Ölçeği.** Peterson ve diğerleri (1995) tarafından çalışanların iş yükü düzeyini ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe ’ye uyarlaması Derya (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçekte katılımcıların verdiği cevaplar 5’li likert tipindedir. Ölçek toplam 11 maddeden oluşmaktadır ve zihinsel ve fiziksel iş yükü olmak üzere iki boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Alınan puanların yüksekliği iş yükü algısının fazla oluşu anlamına gelmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile örneklem yeterliliği test edilmiştir. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,894 olduğu ve örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2010: 266). Bartlett Küresellik testinden elde edilen ki kare değerinin %95 güven düzeyinde kabul edilebilir olduğu ve küresellik varsayımının sağlandığı görülmüştür ( $\chi^2(45) = 1622,308$ ;  $p < 0,01$ ).

Araştırma grubunun verdikleri cevaplar doğrultusunda bireylerin iş yükünü ölçmeyi hedefleyen ve 11 maddeden oluşan ölçme aracı, zihinsel ve fiziksel iş yükü olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracındaki maddelerin ölçekte kalması için faktör yüklerinin yüksek olması gerekir. Faktör yük değerlerinin birden çok faktörde yer alarak binişik olması durumunda, iki faktör yükü arasındaki değer 0.10’dan az ise o madde binişiklik göstermekte ve ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyükoztürk, 2010: 233). Analiz sonucuna göre 4. madde binişiklik göstermiş ve analizden çıkarılmıştır. Madde çıkarıldıktan sonra yinelenen analiz için faktör analizi için tüm faktör yük değerlerinin 0,50’nin üstünde olduğu (yüklerinin 0,577-0,873 arasında olduğu) görülmüştür. Yapılan

**Tablo 1:** İş Yükü Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi

	Fiziksel İş Yükü Boyutu	Zihinsel İş Yükü Boyutu
İY10	0,873	
İY5	0,869	
İY3	0,848	
İY6	0,845	
İY2	0,650	
İY7	0,613	
İY11	0,577	
İY8		0,770
İY9		0,738
İY1		0,714
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha=0,888</math>)</b>	0,900	0,664
<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	50,431	13,624
<b>(64,055)</b>		
<b>Öz Değer (<math>\Lambda</math>)</b>	5,043	1,362
<b>KMO =0,894; <math>\chi^2(45) =1622,308</math>; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0,000</b>		

analiz sonucunda maddeler toplam 2 faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Faktör yapısı ile ilgili olarak açıklanan varyans oranı %64,05'tir. Bu oran sınır değerleri %40 ile %60 arasında olmalıdır. (Büyüköztürk, 2007; Tavşancıl, 2005). Bu doğrultuda, her bir faktörün, ilgili varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere birinci faktör olan “**Fiziksel İş Yükü**” toplam varyansın %50,43'ünü, ikinci faktör “**Zihinsel İş Yükü**” %13,62'sini açıklamaktadır. İş yükü genel Cronbach Alfa katsayısı (0,88) ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayısı “**Fiziksel İş Yükü**” 0,90 ve “**Zihinsel İş Yükü**” 0,66 olarak bulunmuş ve

RMSEA 0,078; GFI 0,921; CFI 0,929; NFI 0,912;  $\chi^2$  ise 4,680 ( $p=0,000$ ) değerleri ile kabul edilebilir düzeyde (Browne & Cudeck, 1993; Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007; Simon vd., 2010) olduğu söylenebilmektedir (Tablo 2).

**Minnesota İş Doyum Ölçeği.** İş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçe 'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekte katılımcıların verdiği cevaplar 5'li likert tipindedir. Ölçek 20 maddeden oluşmakta ve içsel, dışsal doyumu belirleyici 2 boyutlu yapıyı içermektedir (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967: 1-2;

**Tablo 2:** İş Yükü Ölçeği İkinci Düzey Çok Faktörlü Model DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği Ölçümleri	Araştırma Bulgusu
CMIN/Df	4,680
GFI	0,921
CFI	0,929
RMSEA	0,078
NFI	0,912

ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Ölçme aracının yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ilgili ölçme aracının yapısal denklem model sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Ölçeği oluşturan maddeler ve iki faktörün ölçme aracının yapısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iş yükü ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında;

Karadağ, Başaran & Korkmaz, 2009: 35). Alınan puanların yüksekliği iş doyumunun da yükselmesi anlamına gelmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği analiz sonucunda KMO değerinin 0,889 olduğu ve örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Altunışık vd., 2010:266). Ayrıca Bartlett Küresellik testi sonucuna göre ki kare değerinin

**Tablo 3:** İş Doyumu Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi

	İş Doyumu	
	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
İD8	0,743	
İD11	0,649	
İD4	0,641	
İD3	0,628	
İD14	0,619	
İD10	0,598	
İD2	0,572	
İD9	0,545	
İD20	0,539	
İD19		0,794
İD6		0,781
İD5		0,768
İD18		0,705
İD12		0,592
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha=0,880</math>)</b>	0,833	0,830
<b>Açıklanan Varyans (%) (51,441)</b>	40,505	10,936
<b>Öz Değer (<math>\Lambda</math>)</b>	5,671	1,531
<b>KMO =0,889; <math>\chi^2(91) =1732,302</math>; Bartlett Küresellik Testi (<math>p</math>) = 0,000</b>		

anlamli olduğu ve küresellik varsayımının sağlandığı görülmüştür ( $\chi^2(91) = 1732,302$ ;  $p < 0,01$ ). Araştırma grubunun verdikleri cevaplar doğrultusunda bireylerin iş doyumunu ölçmeyi hedefleyen ve 20 maddeden oluşan ölçme aracı, iki boyuttan oluşmaktadır. Analiz sonucuna göre 15. 16. ve 17. maddeler binişiklik göstermiş ve analizden çıkarılmıştır. Madde çıkarıldıktan sonra yinelenen analiz için faktör analizi için tüm faktör yük değerlerinin 0,50'ın üstünde olduğu (0,539-0,794) görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda maddeler toplam iki faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Bu faktörler toplam varyansın %51,44'ünü açıklamaktadır. Tablo 3'te görüldüğü üzere birinci faktör olan “İçsel Doyum” toplam varyansın %40,50'sini, ikinci faktör “Dışsal Doyum” %10,93'ünü açıklamaktadır. İş doyumunu genel Cronbach alfa katsayısı (0,880) ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları; “İçsel Doyum” 0,83; “Dışsal Doyum” 0,83 olarak

Meydan & Şeşen, 2011; Şimşek, 2007; Simon vd., 2010;) olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4).

#### 4. BULGULAR

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre akademisyenlerin genel olarak iş yükü algısı ve boyutları ile iş doyumunu ve boyutları arasında doğrusal, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,01$ ). (Tablo 5).

Ölçeklerin birbiri ile doğrusal ilişkili olduğu tespit edildikten sonra araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri sınavabilmek için Şekil 1'de sunulan model test edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisine yönelik bulgular Tablo

**Tablo 4:** İş Doyum Ölçeği İkinci Düzey Çok Faktörlü Model DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği Ölçümleri	Araştırma Bulgusu
CMIN/Df	3,252
GFI	0,902
CFI	0,900
RMSEA	0,075
NFI	0,864

bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Tavşancıl, 2005: 19).

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre ilgili ölçme aracının yapısal model sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p = 0,000$ ). Ölçeği oluşturan maddeler ve iki faktörün ölçme aracının yapısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre iş doyum ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0,075; GFI 0,902; CFI 0,900; NFI 0,864;  $\chi^2$  ise 3,252 ( $p = 0,000$ ) değerleri ile kabul edilebilir düzeyde (Browne & Cudeck, 1993;

7'de sunulmuştur.

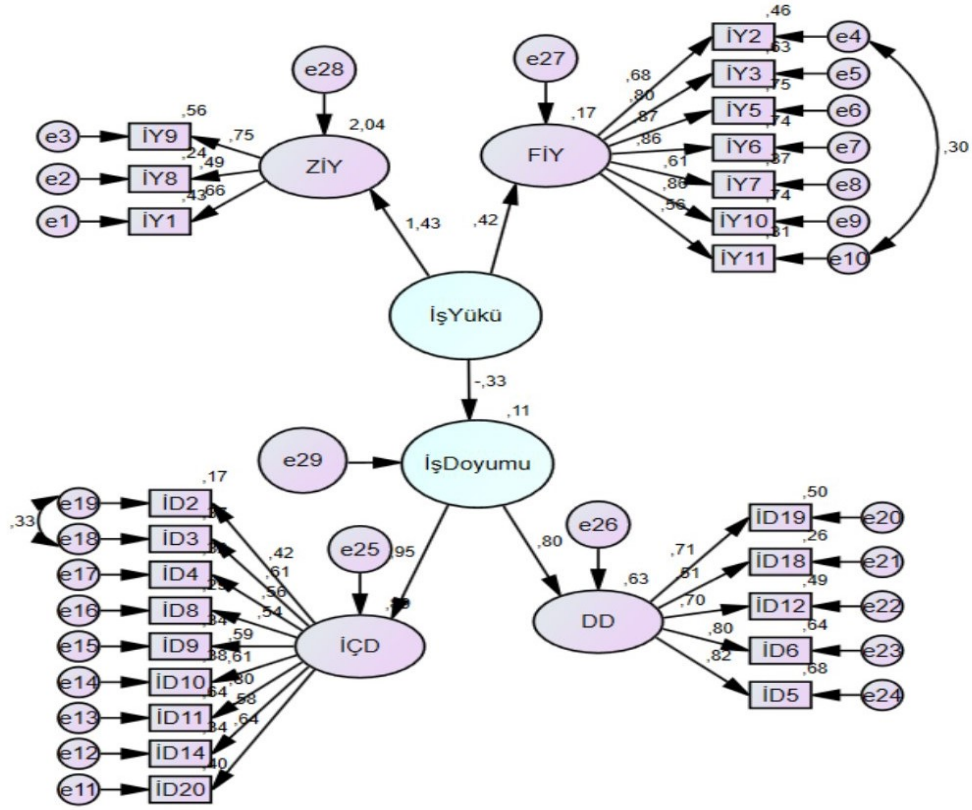
İş yükünün iş doyumunu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Buna göre iş yükü arttığında iş doyumunun azalacağı görülmüştür. İş yükünün iş doyumunun %11'ini açıkladığı tespit edilmiştir ( $R^2 = 0,11$ ). Model uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Browne & Cudeck, 1993; Meydan & Şeşen, 2011; Simon vd., 2010; Şimşek, 2007).

Zihinsel iş yükünün iş doyumunu üzerinde negatif ve

**Tablo 5:** Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. İş Yükü	-					
2. Zihinsel İş Yükü	0,718**	-				
3. Fiziksel İş Yükü	0,960**	0,508**	-			
4. İş Doyum	-0,273**	-0,359**	0,186**	-		
5. İçsel Doyum	-0,240**	-0,343**	-0,152**	0,924**	-	
6. Dışsal Doyum	-0,250**	-0,293**	-0,187**	0,858**	0,596**	-

$r = \text{pearson korelasyon analizi}$ , \*\* $p < 0,01$



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 6: Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği Ölçümleri	Araştırma Bulgusu
CMIN/Df	2,659
GFI	0,852
CFI	0,881
RMSEA	0,073
NFI	0,823

(Kaynak: Browne ve Cudeck, 1993; Şimşek, 2007; Simon vd., 2010; Meydan ve Şeşen, 2011)

Tablo 7: Yol Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişken	Standart	p	Model açıklama gücü
İş Doyum	<--- İş Yükü	-0,336	<b>0,000</b>	<b>0,11</b>

anlamli etkisi vardır ( $p < 0,05$ ). Buna göre zihinsel iş yükü arttığında iş doyumunun azalacağı görülmüştür. Zihinsel iş yükünün içsel ve dışsal doyum üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Fiziksel iş yükünün iş doyumunu içsel doyum boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur; ancak fiziksel iş yükünün dışsal

doyum üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



**Tablo 8:** İş Yükü Algısı Boyutlarının İş Doyumunu Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken		Bağımsız Değişken	Tahmin	p
<b>İş Doyum</b>	<---	<b>Zihinsel İş Yükü</b>	<b>-0,477</b>	<b>0,000</b>
İş Doyum	<---	Fiziksel İş Yükü	-0,152	0,084
<b>İçsel Doyum</b>	<---	<b>Zihinsel İş Yükü</b>	<b>-0,795</b>	<b>0,000</b>
<b>Dışsal Doyum</b>	<---	<b>Zihinsel İş Yükü</b>	<b>-0,926</b>	<b>0,000</b>
İçsel Doyum	<---	Fiziksel İş Yükü	-0,120	0,070
<b>Dışsal Doyum</b>	<---	<b>Fiziksel İş Yükü</b>	<b>-0,157</b>	<b>0,015</b>

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğrencilerin yetiştirilmesine yardımcı olan ve çalışmalarıyla bilimsel kaynaklar oluşturan akademisyenlerin iş doyumunu önemli görülmektedir. Ülkelerin beşerî kaynağına önemli ölçüde etkisi olan akademisyenlerin mesleklerinde yaşayacağı memnuniyetsizlik, toplum için olumsuz sonuçlara neden olabilir. Bu çalışmada akademisyenlerin iş doyumunu üzerinde yoğun iş yükünün negatif yönde etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre iş yükünün artması iş doyumunu azaltmaktadır. Zihinsel iş yükünün iş doyumunun içsel ve dışsal doyum boyutları üzerinde negatif yönde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yeterli olarak kanıtlanmıştır. Araştırmada belirlenen H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Zihinsel iş yükü arttığında içsel ve dışsal doyumunun azalacağı anlaşılmaktadır. İş yükü fazla olan çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu sonucu literatürde yer alan araştırmalarla paralellik göstermektedir (Chou & Robert, 2008; Kanbur, 2018; Pelenk & Acaray, 2020; Keser, 2006; Toropova vd., 2021; Janib vd., 2022; Yılmaz vd., 2014; Karsh vd., 2005; Çalışkan & Bekmezci, 2019). Endonezya'daki devlet üniversitesi öğretim görevlileri üzerine yapılan bir çalışmada iş tatmininin, kesintiye uğrama ve zaman baskısı gibi iş yükü unsurlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jermsittiparsert, Petchchedchoo, Kumsuprom & Panmanee, 2021).

Bu araştırma sonuçlarının literatürde yer alan bazı çalışmalarla paralel olmadığı da görülmüştür. Üniversite personeli ve öğretim elemanları üzerine yapılan bir çalışmada iş yükünün iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak öğretim elemanlarının genel olarak personele göre daha ağır iş yükü ve daha düşük iş tatmini olduğu belirtilmiştir (Zamanian, Roshan Sarvestani, Sedaghati, Ghatmiri & Kouhnavard, 2016).

Fiziksel iş yükünün içsel iş doyumunu boyutu üzerinde etkisi bulunamamıştır. H<sub>4</sub> hipotezi reddedilmiştir. Bu sonucun akademisyenlerin iş yükünün fiziksel ağırlıklı olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Fiziksel iş yükünün dışsal iş doyumunu boyutu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi istatistiksel olarak tespit edilmiştir. H<sub>5</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum bedenen daha fazla çalıştığını ve yorulduğunu düşünen akademisyenin maddi kaynakları ve çalışma koşullarını içeren dışsal doyum unsurlarıyla ilgili beklentisinin olması ve karşılanamaması ile açıklanabilir.

Yükseköğretim kurumunda tesis, iş arkadaşları ve çalışma ortamı ile ilişkiler, ücret, terfi ve adil iş yükü gibi çeşitli iş doyumunu belirleyicileri vardır. Bu faktörlerden iş yükü, iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olarak açıklanmaktadır. İş yükü artık sadece öğretime ayrılan saatler değil, aynı zamanda araştırma ve diğer akademik taahhütler için ayrılan süreyi de içermektedir. (Porter & Umbach, 2000; Aggarwal & Medury, 2012; Zhou & Volkwein, 2004). Akademik personelin iş yükleri ve iş doyumunu üzerine yapılan bir çalışmada ankete katılanlar; maaşları, yükselme şansları ve iyi iş için aldıkları takdir gibi işlerinden elde edilen dışsal ödüllere daha az tatmin olurken; esneklik, sorumluluk miktarı ve işlerinde çeşitlilik gibi içsel yönlere daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. (Houston, Meyer & Paewai, 2006). Aynı şekilde bir başka çalışmada akademisyenler maaş, iş yükü ve fırsatlar gibi dışsal faktörlerden çok entelektüel zorluk, öğrencilerle etkileşim, özerklik ve esneklik gibi içsel faktörlerle motive olabildiği belirtilmektedir (Bellamy, Morley & Watty, 2003).

Literatürde akademisyenlerin işlerini sevmemelerine neden olan en büyük faktörün, fazlaca verilen yönetim görevleri ve diğer iş yükleri gibi dışsal faktörlerle ilgili olduğu belirtilmektedir (Look, 2013). Akademisyenlerin sınıf içi öğretme ve öğrenme görevleri, araştırma, yayın, hibe, eğitim, denetim, gözetleme, idari görevler ve sosyal taahhütler şeklinde birçok iş yükleri vardır (Arora,

2020). Yüksek iş yükü, fakültenin ücret ve kaynaklarla ilgili memnuniyetini azaltmaktadır (Zhou & Volkwein, 2004). Sonuç olarak iş yükü nedeniyle, öğretim üyeleri işlerine olan ilgilerini kaybetmekte ve akademik çalışmaları daha az ilgi çekici bulmaktadırlar (Chong, Falahat & Lee, 2019). Artan çalışma saatlerinin, azalan kaynakların ve iş taleplerinin akademisyenlerin içsel ve dışsal doyumunu azalttığı belirtilmektedir (Mgaiwa, 2021).

Kişiler arası ilişkinin etkisinin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu açısından önemli olduğu ve iş doyumunu için en güçlü açıklayıcı değişkenlerden biri olduğu (Waskiewicz, 1999); örgütsel sosyalleşmenin iş doyumunu etkilediği (Wang, Lin & Yang, 2011) belirtilmektedir. Lider-üye ilişkisi ve iş arkadaşlarının etkileşimi daha iyi olduğunda, iş doyumunu düzeyi daha yüksek olacaktır (Mustapha & Zakaria 2013). Akademisyenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik olarak yönetim, örgüt üyelerinin motivasyon kaynaklarını araştırabilir ve geliştirilebilir. Ders verme iş yükü, araştırma iş yükü ve çalışma saatleri planlaması organizasyon üyelerinin ihtiyaçları bazında özenle yapılabilir (Durnalı & Ayyıldız, 2019). Akademisyenlerin rektörlük düzeyinde liderleriyle daha sık bir araya gelmesi sağlanarak motivasyonları artırılabilir. Sosyal paylaşımların sağlanmasına yönelik, ergonomik tasarımlı alanlar oluşturularak iş doyumunu sağlayacak şekilde düzenlenmesi araştırma kapsamında önerilebilir. İş tatmini ile iş yükünün ilişkili olmaması sosyo-ekonomik koşullardaki farklılıktan kaynaklanabileceği belirtilmektedir (Jermsittiparsert vd., 2021). Akademisyenlerin sosyo-ekonomik düzeyleri ve bu araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin ayrıca incelenmesi önerilmektedir.

Çalışan bağlılığını ve gelecek vaat eden bir kurumsal performansı artırmanın yolu olarak makul bir doyum elde etmek için öğretim üyesinin iş yükünün dikkate alınması gerekir. Ülkelerin beşerî sermayesine önemli ölçüde katma değeri olan akademisyenlerin iş yükü planlaması yapılması iş doyumunu artırabilir. Üniversiteler arası karşılaştırmalar yapılarak iş yükü haritası çıkartılabilir. Akademisyenler mesailerini kampüs alanlarının dışında çalışarak da devam ettirebildiği için iş yüklerinin değerlendirilebileceği bir online uygulama geliştirilebilir. Bu çalışmanın sadece bir üniversitedeki akademisyenler üzerine yapılması araştırmanın kısıtıdır. Farklı üniversitelerdeki örneklem gruplarıyla araştırma tekrar yapılabilir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 07.11.2022 tarih ve 2022-42 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Aggarwal, N. & Medury, Y. (2012). Job satisfaction among faculty: an approach to study the intention to leave or stay in the university. *Voice of Research*, 1(3), 38-41.
- Ahmad, A., Khan, M. U., Srikanth, A. B., Patel, I., Nagappa, A. N. & Jamshed, S. Q. (2015). Evaluation of workload and its impact on satisfaction among pharmacy academicians in Southern India. *Journal of Clinical and Diagnostic Research: JCDR*, 9(6), FC01.
- Akçadağ, S. & Özdemir, E. (2005). İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul'da yapılan ampirik bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 167-193.
- Altaf, A. & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: A demographic analysis. *Rajagiri Manage. J.* 14, 3–17. doi: 10.1108/RAMJ-11- 2019-0024.
- Ay, G. & Koç, H. (2014). Yükseköğretimde öğrenci tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından analizi: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programındaki öğrenciler üzerine bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Baycan, F. A. (1985). *An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bellamy, S., Morley, C. & Watty, K. (2003). Why business academics remain in Australian universities despite deteriorating working conditions and reduced job satisfaction: An intellectual puzzle. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 25(1), 13-28.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K.A. & Long, J.S. [Eds.] *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage, 136-162.
- Butt, G. & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: do successful strategies for change exist? *Educational Management Administration & Leadership*, 33(4), 401-422.
- Büyükoztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chong, S. C., Falahat, M. & Lee, Y. S. (2019). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *Int. J. Higher Educ.* 9:69. doi: 10. 5430/ijhe.v9n1p69.
- Chou, R. J. A. & Robert, S. A. (2008). Workplace support, role overload, and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *Journal of Health And Social Behavior*, 49(2), 208-222.
- Çalışkan, A. & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, Sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 381-431.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M. & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.
- Çetin, E., Arslan, B. & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 pandemi döneminde iş doyumunun iş performansına etkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 19-36.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, S. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi, Ankara.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, (1), 69-74.
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- DiDomenico, A. & Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11): 977-983.
- Durnali, M. & Ayyıldız, P. (2019). The relationship between faculty members' job satisfaction and perceptions of organizational politics. *Participatory Educational Research*, 6(2), 169-188.
- Eker, M., Anbar, A. & Kırbıyık, L. (2007). Job satisfaction of academicians in Turkey and the factors affecting job satisfaction. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 66-90.
- Ellickson, M. C. & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173-184.

- Erdem, A. T. (2020). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(Ek), 89-103.
- Gençyılmaz, G. & Zaim, S. (1999). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. *I.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 9-35.
- Harputlu, Ş. (2014). *Job satisfaction and its relation with perceived workload: an application in a research institution* (Master's thesis, Middle East Technical University). Ankara.
- Herzberg, F. (1966). *Motivate employees*. World, 88.
- Houston, D., Meyer, L. H. & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.
- Janib, J., Rasdi, R. M. & Zaremohzzabieh, Z. (2022). The Influence of Career Commitment and Workload on Academics' Job Satisfaction: The Moderating Role of a Supportive Environment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(1).
- Jermstittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). The impact of the workload on the job satisfaction: Does the job stress matter?. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-13.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Karadağ, E., Başaran, A. & Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Karsh, B., Booske, B. C. & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 355-372.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, S. (2012). Örnek büyüklüğü, güç kavramları ve örnek büyüklüğü hesaplaması. *Journal of Mood Disorders*, 2(3), 140-2.
- Koç, H., Arslantürk, Y. & Arslan, S., (2008). Yüksek öğretimde öğrenci tatmin düzeyleri ile başarı ortalamaları arasındaki ilişki: Hazırlık sınıfı öğrencileri üzerinde bir uygulama, *Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi*, 1, 57-69.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Loock, P. J. (2013). *The Antecedents of Job Satisfaction Among Academic Staff*. University of Johannesburg (South Africa).
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. 2011. *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mgaiwa, S. J. (2021). Academics' job satisfaction in Tanzania's higher education: The role of perceived work environment. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100143.
- Mustapha, N. & Ghee, W. Y. (2013). Examining faculty workload as antecedent of job satisfaction among academic staff of higher public education in Kelantan, Malaysia. *Business and Management Horizons*, 1(1), 10-16.
- Mustapha, N. & Zakaria, Z. C. (2013). Measuring job satisfaction from the perspective of interpersonal relationship and faculty workload among academic staff at public universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4(15), 120-124.
- Myrtek, M., Deutschmann-Janicke, E., Strohmaier, H., Zimmermann, W., Lawrenz, S., Brügger, G. & Müller, W. (1994). Physical, mental, emotional, and subjective workload components in train drivers. *Ergonomics*, 37(7): 1195-1203.
- Omondi, P. J. (2011). *The influence of workload on performance of teachers in public primary schools in Kombewa division, Kisumu West District, Kenya* (Doctoral Dissertation, University of Nairobi).
- Osifila, G. I. & Aladetan, T. A. (2020). Workload and Lecturers' Job Satisfaction in Adekunle Ajasin University, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416-423.
- Öngel, G. & Gerni, G. M. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyum ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667-695.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Palabıyık, N. & İşözen, H. (2021). İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Hastane Çalışanları Örneği. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309-325.

- Pelenk, S. E. & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497.
- Peterson, M. F., Smith, P. B, Akande, A. & Ayestaran, S., et al. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21- nation study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452.
- Porter, S. R. & Umbach, P. D. (2001). Analyzing faculty workload data using multilevel modeling. *Research in Higher Education*, 42, 171-196.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan K. & Zaman. K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-77.
- Sabagh, Z., Hall, N. C. & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131-156.
- Sharma, R. D. & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2).
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. & Harter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13(3), 234-243.
- Sinniah, S., Al Mamun, A., Salleh, M. F. M., Makhbul, Z. K. M. & Hayat, N. (2022). Modeling the Significance of Motivation on Job Satisfaction and Performance Among the Academicians: The Use of Hybrid Structural Equation Modeling-Artificial Neural Network Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4): 356-367.
- Srivalli, P. & Vijayalakshmi, B. (2015). Job satisfaction: A study on interpersonal relationship and faculty workload. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(2), 51.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şimşek Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Tayfur, Ö. & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasını aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Van, D. H. M. & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and level reward jobs. *Work Stress*, 15, 3-17.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39-47.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.
- Wang, Y., Lin, G. & Yang, Y. (2011). Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment. In *Icsssm11* (pp. 1-5). IEEE.
- Waskiewicz, S. P. (1999). *Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyum ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yılmaz, V. (2004). Lisrel ile yapısal eşitlik modelleri: Tüketici şikayetlerine uygulanması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 77-90.
- Yılmaz, S. M., Çelebi, Ç. D. & Çakmak, E. (2014). Job satisfaction level of academicians in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1021-1025.
- Zamanian, Z., Roshan Sarvestani, M., Sedaghati, M., Ghatmiri, M., & Kouhnavard, B. (2016). Assessment of the relation between subjective workload and job satisfaction in university faculty and staff. *Iranian Journal of Ergonomics*, 3(4), 1-10.
- Zhou, Y. & Volkwein, J. F. (2004). Examining the influences on faculty departure intentions: A comparison of tenured versus nontenured faculty at research universities using NSOPF-99. *Research in Higher Education*, 45, 139-176.