

AKADEMİK PERSONELİN ROL BELİRSİZLİĞİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL'DAKİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Mesut ÖZTIRAK¹

Yusuf KARAŞİN²

Öz

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde hizmet veren akademik personelin maruz kaldığı rol belirsizliğinin, iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, çeşitli akademik unvana sahip 548 personele ulaşılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Çalışma kapsamında ele alınan örnekleme akademik personelin rol belirsizliğinin iş performansına etkisi bulunmaktadır. Farklı roller yerine akademik personelin nihai rolüne (ders sorumluluğu, yayın yapma vs.) odaklanması gerektiği önerilmektedir. Bu durumun hem akademik personele hem de hizmet verilen kuruma etkisinin pozitif yönde olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Rol Belirsizliği, İş Performansı, Akademik Personel, Vakıf Üniversitesi

Jel Kodları : I20,I29,M10

INVESTIGATION OF THE IMPACT OF ACADEMIC STAFF'S ROLE AMBIGUITY ON WORK PERFORMANCE: AN IMPLEMENTATION ON FOUNDATION UNIVERSITIES IN ISTANBUL

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of role ambiguity on the job performance of academic staff serving at foundation universities in Istanbul. For this purpose, 548 personnel with various academic titles were reached. IBM SPSS and AMOS package programs were used in the analysis of the data. In the sample considered within the scope of the study, the role ambiguity of academic staff has an effect on job performance. It is suggested that academic staff should focus on their ultimate role (course responsibility, publishing, etc.) rather than different roles. The effect of this situation on both the academic staff and the institution served has a positive effect is thought to be.

Keywords: Role Ambiguity, Job Performance, Academic Staff, Foundation University

Jel Classification : I20,I29,M10

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-4828-7293>

² Öğr. Gör., İstanbul Gedik Üniversitesi, Gedik Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, yusuf.karasin@gedik.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-4594-9290>

Atf: Öztirak, M. ve Karasın Y., (2023). Akademik personelin rol belirsizliğinin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi: istanbul'daki vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 8(15). 58-71

DOI: 10.54831/vanyuuiibfd.1285718

GİRİŞ

Hem kamu hem de özel sektöre bağlı işletmelerin kuruluş amaçları arasında sürdürülebilir olmak gelmektedir. Sürdürülebilirlik de işletme bünyesinde hizmet sunan personelin iş performansı ile doğrudan ilgilidir. Özellikle bu durum personel yetişmesi uzun zaman alan sektörler için çok daha fazla miktarda geçerlidir. Yükseköğretim kurumu olarak hizmet sunan üniversitelerde temel yetenek olan eğitim hizmeti akademik personel aracılığıyla sunulmaktadır. Türkiye'deki yükseköğretim kurumları devlet bünyesinin yanı sıra vakıflar bünyesinde de yer almaktadır. Bu kurumlar vakıf üniversiteleri olarak adlandırılmaktadır. Vakıf üniversitelerinde hizmet sunan akademik personel bir taraftan Yükseköğretim Kurumu tarafından sunulan haklara sahipken diğer taraftan hizmet sunduğu üniversite ile iş sözleşmesi nezdinde çalışmaktadır. Bu durum da vakıf üniversitelerinde hizmet veren akademik personel ile devlet üniversitelerinde hizmet veren akademik personel arasındaki farklılığı oluşturmaktadır. Her ne kadar devlet kurumları bünyesinde hizmet veren akademik personelin de temel yeteneği dışında başka görevleri bulursa da, vakıf üniversitesinde hizmet veren akademik personelin temel yeteneği dışındaki işlerinin çok daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Böylesi bir durumda da akademik personel olmanın verdiği görevler dışında farklı iş ve işlemlerin çalışan personelden beklenmesi rol belirsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum da iş performansını etkilemektedir. Alanyazındaki birçok çalışmada bu hipotezi destekler niteliktedir (Tubre ve Collins, 2000; Sayers vd., 2015; Özbozkurt ve Özbozkurt,2019;Ahmad vd., 2021; Yen vd.,2021). Bu çalışma da bu hipotezden yola çıkılarak ortaya konmuştur. Bu çalışmanın amacı İstanbul ilinde yer alan vakıf üniversitelerinde hizmet veren akademik personelin rol belirsizliğinin iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

1.LİTERATÜR TARAMASI

Rol belirsizliği ile ilgili olarak alanyazın taraması yapıldığında çeşitli tanımlamaların olduğunu görmek mümkündür. Bu tanımlamalardan bazılarına değinmekte yarar görülmektedir. Rol belirsizliği, personelin kendisinden istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli olan bilgi eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Sadykova,2016: 88). Bir başka tanımda ise rol belirsizliği kavramı, bir işin, görevin yerine getirilmesinde gereken bilginin tam olarak anlaşılabilmesidir (Ahmad vd.,2021: 42). Alanyazında yer alan bir diğer rol belirsizliği tanımı, bireyin iş yerinde sorumluluğunda bulunan görevlerin belirsiz ve muğlak olması nedeniyle karışıklığa sebebiyet veren bir durum şeklindedir (Charoensukmongkol ve Puyod,2021:4). Van Sell vd.(1981:44)'ne göre, rol belirsizliği bilgilerin ne derecede eksik olduğu, rol ile ilgili beklentilerde muğlaklık olması olarak tanımlanmaktadır. Rol belirsizliğinde belirsiz iş ve görev tanımları olduğu için iş/görevin neyle ilgili olduğu hususunda yetersiz bir anlayış bulunmaktadır (Şanlı vd.,2021:5). Rol belirsizliğine neden olan faktörlerden birisi iş yerinde net olmayan ve tutarsız bilgilerdir (Yen vd.,2021:971). Rol belirsizliği seviyesi yüksek olan bireyler, genelde daha fazla iş yüküne sahip olma, daha uzun saatler çalışma ve artan baskıyı hissetme eğilimindedirler. Bu durumlar da bu bireylerin yüksek strese sahip olmasına sebebiyet vermektedir

(Charoensukmongkol ve Puyod,2021:4). Rol belirsizliği en çok, yetkilerin ve görevlerin tam olarak tanımlanmadığı veya bireylerin bilgi seviyesinin düşük olduğu sektörlerde belirginleşmiş durumdadır (Ahmad vd.,2021: 42).

İş performansı kavramı, çalışanın standart bir zaman dilimi boyunca gerçekleştirmiş olduğu çabaların organizasyona olan toplam etkisi olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo ve Hell,2013:92). İş performansı, kurumun amaçlarına katkı sağlayan, çalışanın kontrolünde olup ölçülebilen eylemlerdir (Rotundo ve Sackett,2002:9). İş performansı, bir işletmede hizmet veren iş görenin yapmakla sorumlu olduğu işlerden ne kadarını yaptığı ve bundan dolayı ortaya konulan başarı düzeyi hakkında bilgi vermektedir (Boz vd.,2021:347). Çalışanların iş performansı, bir kuruluşun performansını belirlemede en önemli faktörlerdendir (June ve Mahmood,2011:1).

Rol belirsizliği ve iş performansı arasındaki ilişkilerin bir arada ele alındığı çalışmalar hem ulusal hem de uluslararası alanyazında rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarında değinmekte yarar görülmektedir. Değinilen çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

Özbozkurt ve Özbozkurt (2019) tarafından yapılan çalışma özel sağlık sektöründe hizmet sunanlar üzerinden yürütülmüştür. Çalışmada, rol belirsizliğin iş performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özmutaf ve Mizhari (2017) tarafından alana kazandırılan çalışma Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler(SMMM) ile diğer muhasebe çalışanları üzerinden yürütülmüştür. İzmir ilinde hizmet veren ve toplamda 32'si SMMM ve 71'i diğer muhasebe çalışanı olmak üzere 103 kişinin örneklem alındığı çalışmada rol belirsizliğinin iş performansını düşürdüğü istatistiki olarak tespit edilmiştir. Ahmad vd.(2021) tarafından alana kazandırılan çalışmada rol belirsizliği ile iş tatmini, dolaylı olarak da iş performansı üzerinde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tubre ve Collins (2000) rol belirsizliği ile iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaları meta analiz yöntemini kullanarak alana kazandırmışlardır. Yapılan analiz sonucuna ortaya çıkan sonuç, rol belirsizliği ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğudur. Özetle, rol belirsizliği artma eğiliminde olduğunda iş performansında azalma meydana gelmektedir. Bu durumun tam tersi de geçerlidir. Yen vd.(2021) tarafından alana kazandırılan çalışma Malezya'da bulunan ve KOBİ (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler) olarak adlandırılan işletmelerde çalışan 200 kişi üzerinden yürütülmüştür. Çalışmada esas amaçlanan, iş performansını etkileyen faktörlerin alana kazandırılmasıdır. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlardan birisi de iş performansını etkileyen faktörlerden birisinin rol belirsizliği olduğu ve bu etkinin de negatif yönlü olduğu yönündedir. Abramis (1994) tarafından alana kazandırılan meta analiz çalışmasında da rol belirsizliği ile iş performansı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğuna ulaşılmıştır. Chenhall ve Brownell (1988) tarafından alana kazandırılan çalışmada rol belirsizliğinin dolaylı olarak iş performansını etkilediği, onun da iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. June ve Mahmood(2011) tarafından alana kazandırılan çalışma, Malezya'da önemli ekonomik gelişim rolünde bulunan küçük ve orta ölçekli girişimlerde çalışanlar üzerinden yürütülmüştür. Toplamda 300 kişinin örneklem alınarak alana

kazandırılan çalışmada, rol belirsizliği ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Gahlan ve Singh(2014), Hindistan'da bilgi teknolojisi sektöründe hizmet veren 400 çalışan üzerinden çalışmalarını alana kazandırmışlardır. Çalışmada, rol belirsizliği ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sayers vd.(2015) tarafından alana kazandırılan çalışma 425 hemşirelik öğrencisi tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, hemşirelik eğitiminde rol belirsizliğinin etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucunda ortaya çıkan sonuç, rol belirsizliğinin hemşirelik eğitimini olumsuz etkilediği yönündedir. Bu çalışmaların genel olarak farklı sektörlerde yer alan özel kuruluşlarda ele alındığı görülmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında rol belirsizliğini ölçen çalışmalar sınırlıdır. (Alam vd., 2015:6).Sınırlı olmakla birlikte belli çalışmaların olduğu söylenebilmektedir. Bu çalışmalara değinmekte yarar görülmektedir.

Yousefi ve Abdullah (2019) tarafından alana kazandırılan çalışmada akademik personelin performansını etkileyen örgütsel stres faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Malezya'da hizmet veren 209 akademik personel çalışmada örneklem olarak ele alınmıştır. Çalışmada, akademik personelin performansını etkileyen en büyük stres faktörlerinden birisinin rol belirsizliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bako(2014) tarafından alana kazandırılan çalışmada üniversitelerde hizmet veren akademik personel arasında rol belirsizliğinin yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma Nijerya örneklemini üzerinden yürütülmesine karşın sınırlı bir alana değindiği için özgün bir değer niteliğindedir. An vd. (2010) tarafından yapılan çalışma ortaöğretim beden eğitimi öğretmenleri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Toplamda 282 beden eğitim öğretmeninin örneklem olarak ele alındığı çalışmada ortaya çıkan sonuç, rol belirsizliğinin iş performansı üzerindeki negatif etkisi yönündedir. Gölgeçen (2021) tarafından alana kazandırılan çalışma, Türkiye genelinde hizmet veren araştırma görevlileri üzerinden yürütülmüştür. Çalışma, katılmayı kabul eden 262 araştırma görevlisi örneklem olarak ele alınmıştır. Çalışmada ortaya çıkan sonuç, rol belirsizliğinin iş performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğu yönündedir. Ertem Eray (2017) tarafından alana kazandırılan çalışmanın özgün yanı, Türkiye'deki iletişim fakültelerinde dekan olarak hizmet veren akademisyenleri örneklem almasıdır. O dönem için Türkiye'de iletişim fakültelerindeki dekanların sayısının 62 olduğu ifade edilmiş ve çalışma kapsamına 49 dekan dâhil edilmiştir. Çalışmada rol belirsizliğinin iş tatminini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Tolay Sabuncuoğlu (2008) tarafından alana kazandırılan çalışmada da örneklem olarak araştırma görevlileri alınmıştır. Çalışmanın sonuçları, alanyazını destekler niteliktedir. Rol belirsizliği ile iş performansı arasında negatif bir yönlü ilişki bulunmaktadır. Akçay (2017) tarafından alana kazandırılan çalışmada ortaya konulan sonuçlardan birisi iş rolü algıları ile performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğudur. Çalışma, İstanbul ve Ankara'daki iki devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir.

Alanyazında genel kanı rol belirsizliği ile iş performansı arasında bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin de negatif yönlü olduğu şeklindedir. Bu da aslında beklenen bir durumdur. Bu durumun

istatistiki olarak anlamlı sonuç vermediği bir çalışma Ceylan ve Ulutürk(2006) tarafından alana kazandırılmıştır. Purnomo vd.(2021) tarafından alana kazandırılan çalışma alanyazındaki aksini bir sonucu ortaya koymuştur. Alanyazında genel kabul gören durum, rol belirsizliğinin iş performansı üzerindeki negatif etkisi yönündedir. Ancak Purnomo vd.(2021) ve Ceylan ve Ulutürk(2006) tarafından alana kazandırılan çalışmalarda bu durumun tersine ulaşılmıştır.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Hipotezi ve Modeli

Bu araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

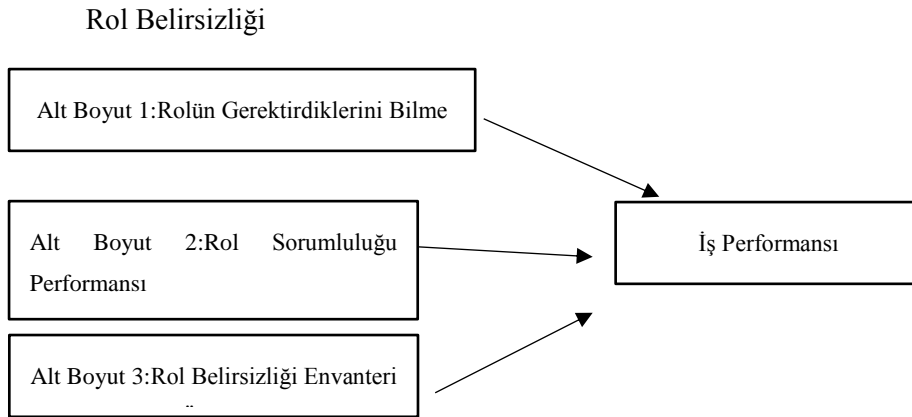
H₁: Akademik personelin rol belirsizliğinin, iş performansı üzerine etkisi bulunmaktadır.

H₂: Rolün gerektirdiklerini bilmenin iş performansı üzerine etkisi bulunmaktadır.

H₃: Rol sorumluluğu performans ölçütünün iş performansı üzerine etkisi bulunmaktadır.

H₄: Rol belirsizliği envanteri ölçütünün iş performansı üzerine etkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın modeli ise aşağıdaki şekilde gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamına akademik personele uygulanan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, çalışma kapsamına alınan akademik personele ait demografik veriler(7 soru) yer almaktadır. İkinci bölümde orijinali Rizzo vd.(1970) tarafından geliştirilen Beauchamp ve Bray (2001) tarafından uyarlanması yapılan, 5’li likert şeklinde 7 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde Kirkman ve Rosen (1999) ve Sigler ve Pearson(2000)’un çalışmalarında kullanılan, Türkçe geçerlilik- güvenilirliği ise Çöl (2008) tarafından yapılan, 5’li likert şeklinde 4 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada, kesitsel araştırma tasarımı kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde hizmetini sürdüren tüm akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem olarak ise çalışmaya 548 kişi dâhil edilmiştir. Bu kişilerin dâhil edilmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

2.4. Veri Analiz Yöntemi

Çalışma kapsamında tüm analizler, IBM SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin basıklık-çarpıklık değerleri belirlenmiştir. Bu değerlere göre verilerin dağılım türü belirlenip, buna uygun testlerin kullanılması sağlanmıştır. Ölçeklere ait betimsel istatistikler ölçüldükten sonra, demografik veriler bulgulanmıştır. Ölçekler arasındaki korelasyon puanları belirlenip, etkiyi ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki uyum indekslerini belirlenmesi için ve Rol Belirsizliğinin İş Performansına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilmesi işlemleri için AMOS paket programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında örneklem kapsamına alınan akademik personelin demografik bulguları Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bulguları

Değişken		n	%	Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	314	57,30	Mesleki Kıdem	1 yıldan az	47	8,58
	Erkek	234	42,70		1-5 yıl arası	239	43,61
Yaş	30 yaş ve altı	162	29,56		5-10 yıl arası	109	19,89
	31-40 yaş arası	214	39,05	10 yıl ve üzeri	153	27,92	
	41-50 yaş arası	86	15,69	Çalışma Süresi	1 yıldan az	88	16,06
	51 yaş ve üzeri	86	15,69		1-5 yıl arası	326	59,49
Medeni Durumu	Evli	288	52,55		5-10 yıl arası	104	18,98
	Bekâr	260	47,45	10 yıl üstü	30	5,47	
Akademik Unvan	Arş. Gör.	116	21,17	Öğrenim Durumu	Lisans	19	3,47
	Öğr. Gör.	229	41,79		Yüksek Lisans	244	44,53
	Dr. Öğr. Üyesi	159	29,01		Doktora ve üzeri	285	52,01
	Doç. Dr.	15	2,74				
	Prof. Dr.	29	5,29				

Akademik personelin demografik değişkenlerine bakıldığında; cinsiyet dağılımının %57,3'ünü kadınlar, yaş dağılımının %39,05'ini 31-40 yaş aralığı, medeni durum dağılımının %52,55'ini evli bireyler, akademik unvan dağılımının %41,79'unu öğretim görevlisi, mesleki kıdem dağılımının %43,61'ini 1-5 yıl arası, bulunulan üniversitedeki çalışma süresi dağılımının %59,49'unu 1-5 yıl arası

ve son olarak öğrenim durumu dağılımının %52,01'ini doktora ve üzeri olan akademik personel oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında ele alınan ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmiş akademik personele uygulanan ölçeklerin çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Ölçeklerin Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Rol Belirsizliği Ölçeği	Alt Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
	Rolün Gerektirdiklerini Bilme	0,244	-0,801
Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü	-0,838	0,098	
Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü	-0,405	0,747	
İş gören Performansı Ölçeği	İş Gören Performans Ölçütü	-1,167	2,026

Çalışmada ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1988; Hopkins ve Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Tablo 2'deki değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Rol Belirsizliği Ölçeği	ALT BOYUTLAR	Minimum	Maximum	Ort.	ss
	Rolün Gerektirdiklerini Bilme		3,00	15,00	7,25
Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü		4,00	20,00	15,61	3,78
Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü		8,00	35,00	24,73	4,24
İş Gören Performansı Ölçeği	İş Gören Performans Ölçütü	4,00	20,00	17,84	2,38

Tablo 3'de yer alan analiz sonuçlarına göre; rolün gerektirdiklerini bilme puanının ortalaması 7,25, rol sorumluluğu performans ölçütünün ortalaması 15,61, rol belirsizliği ölçütünün ortalaması 24,73 ve son olarak iş gören performans ölçütünün ortalaması 17,84'dür.

Tablo 4. Çalışma Kapsamına Dâhil Edilen Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans(n)	Rol Belirsizliği Ölçeği			İş Gören Performans Ölçütü
		Rolün Gerektirdiklerini Bilme	Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü	Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü	
		p	p	p	p
Cinsiyet					
Erkek	314	0,253	0,212	0,365	0,928
Kadın	234				
Yaş					
30 yaş ve altı	162	0,000*	0,001*	0,164	0,646

Akademik Personelin Rol Belirsizliğinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama

31-40 yaş arası	214				
41-50 yaş arası	86				
51 yaş ve üzeri	86				
Medeni Durum					
Evli	288	0,000*	0,054	0,896	0,199
Bekâr	260				
Akademik Unvan					
Arş. Gör.	116				
Öğr. Gör.	229	0,000*	0,000*	0,618	0,512
Dr. Öğr. Üyesi	159				
Doç. Dr.	15				
Prof. Dr.	29				
Mesleki Kıdem					
1 yıldan az	47				
1-5 yıl arası	239	0,000*	0,003*	0,721	0,456
5-10 yıl arası	109				
10 yıl ve üzeri	153				
Üniversitede Çalışma Süresi					
1 yıldan az	88				
1-5 yıl arası	326	0,138	0,567	0,29	0,027*
5-10 yıl arası	104				
10 yıl üstü	30				
Öğrenim Durumu					
Lisans	19				
Yüksek Lisans	244	0,000*	0,023*	0,157	0,701
Doktora ve üzeri	285				

*p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde çalışma kapsamına toplamda 548 akademik personelin alındığı görülmektedir. Katılanların yarısından fazlasının (n:314, %57,3) erkek olduğu, yaş açısından incelendiğinde %39,05(n:214)'nin 31-40 yaş kategorisinde olduğu, medeni hal değişkeninde çok büyük bir fark olmadığı görülmektedir. Akademik unvan açısından %70'den fazlasının öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesinden oluştuğu, mesleki kıdem en çok 1-5 yıl arasında olduğunu görmek mümkündür. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğunun, hizmet verdikleri üniversitelerde 1-5 yıl arasında bulunduğu (n:326,%59,49), öğrenim durumu açısından ise yaklaşık %97'lik oranda lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamına iki değişkene sahip(cinsiyet, medeni hal)değişkenler için t-testi, ikiden fazla değişkeni içerenler (yaş, akademik unvan, mesleki kıdem, bulunulan üniversitede çalışma süresi ve öğrenim durumu) için ise ANOVA testi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde hem rol belirsizliğinin üç alt boyutu hem de iş gören performansı ölçekleri için istatistiksel açıdan bir fark bulunmamaktadır (p>0,005).

Yaş, akademik unvan, mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenleri açısından incelendiğinde iş gören performansı açısından istatistiki olarak bir ilişki bulunmazken (p>0,005), rol belirsizliğinin alt boyutları olan rolün gerektiğini bilme ve rol sorumluluğu performans ölçütü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,005).

Medeni durum değişkeni ile ölçekler arasındaki ilişki incelendiğinde sadece rol belirsizliği ölçeğinin alt boyutu olan rolün gerektiğini bilme ile istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,005$).

Üniversitede çalışma süresi ile sadece iş gören performansı ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir($p<0,005$).

Rol Belirsizliği Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) Sonuçları ve Yol Haritasına aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 2. Rol Belirsizliği Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

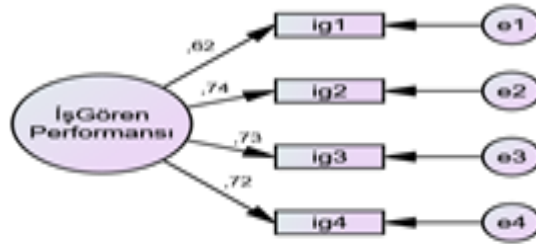
Tablo 5. Rol Belirsizliğine Ait DFA Sonuçları ve Yol Haritası

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri*	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	4,24
GFI > 0.90	0,98
AGFI > 0.90	0,94
CFI > 0.90	0,99
RMSEA < 0.08	0,07
RMR < 0.08	0,05

*Kaynak: (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Hooper vd., 2008)

Rol Belirsizliği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

İş gören Performansı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) Sonuçları ve Yol Haritası aşağıda yer almaktadır.



Şekil 3. İş Gören Performansı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 6. İş Gören Performansına Ait DFA Sonuçları ve Yol Haritası

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	4,23
GFI > 0.90	0,99
AGFI > 0.90	0,96
CFI > 0.90	0,99
RMSEA < 0.08	0,07
RMR < 0.08	0,01

İş gören performansı için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 7. Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

ÖLÇEKLER	ALT BOYUTLAR	Rol Belirsizliği Ölçeği			İş Gören Performans Ölçeği
		Rolün Gerektirdiklerini Bilme	Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü	Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü	İş Gören Performans Ölçütü
Rol Belirsizliği Ölçeği	Rolün Gerektirdiklerini Bilme	r	1		
		p			
		n	548		
	Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü	r	-,567**	1	
		p	0,000		
		n	548	548	
	Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü	r	-,105*	,831**	1
		p	0,014	0,000	
		n	548	548	54
İş Gören Performans Ölçeği	İş Gören Performans Ölçütü	r	-0,151**	,324**	,309**
		p	0,000	0,000	0,000
		n	548	548	548

*p<0,05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; rolün gerektirdiklerini bilme ile rol belirsizliği ölçütü (r=-0,105) arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunurken, rol sorumluluğu performans ölçütü (r=-0,567) arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte iş gören performans ölçütü (r=-,151) ile arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Rol sorumluluğu performans ölçütü ile rol belirsizliği ölçütü ($r=0,831$) arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunurken, iş gören performansı ölçütü ($r=0,324$) ile arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü ile İş Gören Performans Ölçütü ($r=0,309$) arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 8. Rol Belirsizliğinin İş Performansına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Katsayılar	Olmayan	Standardize Katsayılar	t	p	R2
		B	Standart Hata	Beta			
İş Gören Performans Ölçütü	Sabit	14,594	0,613		23,793	0,000	0,106
	Rolün Gerektirdiklerini Bilme*	0,032	0,033	0,048	0,968	0,333	
	Rol Sorumluluğu Performans Ölçütü*	0,199	0,028	0,351	7,129	0,000	
	Sabit	14,026	0,524		26,777	0,000	0,095
	Rol Belirsizliği Envanteri Ölçütü**	0,158	0,021	0,309	7,586	0,000	

*Model: $F=32,391$, $p=0,000$, **: Model: $F=57,550$; $p=0,000$

Analiz sonuçlarına göre, rol belirsizliği ölçütünün ($\beta=0,309$; $p=0,000$) iş gören performans ölçütü üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p<0,05$). Rol Sorumluluğu Performans Ölçütünün ($\beta=0,351$; $p=0,000$) İş Gören Performans Ölçütü üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte; Rolün Gerektirdiklerini Bilme İş Gören Performans Ölçütünün üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Akademik personel denilince akla ders sorumluluğu olan, araştırmalar ve yayın yapan birey gelmektedir. Tabii bu sorumlulukların yanı sıra özellikle idari kadroda bulunan akademik personelin görev tanımında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Bu farklılıklar da müdürlük/dekanlık/rektörlüğün iş ve işlemlerinin kusursuz bir biçimde yerine getirilmesi amacını taşımaktadır.

Türkiye’de toplamda 208 üniversitesinin olduğu, bunun da 78’sinin vakıf üniversitesi olduğu bilinmektedir. Bu vakıf üniversitelerinin de 47 si İstanbul ilinde bulunmaktadır. İstanbul’un Türkiye’nin metropolü olmasından dolayı bu beklenen bir durumdur. Yükseköğretim Kurumlarına Geçiş (YKS) sınavlarından sonra öğrenciler üniversite tercihi maratonuna girmektedirler. Bu maratona sadece öğrenciler değil aynı zamanda üniversiteler de dâhil olmaktadır. Her ne kadar esas amacı kar elde etmek olmasa da halk dilinde özel üniversiteler olarak anılan vakıf üniversiteleri bu yarışın içerisinde kendilerini bulmaktadır. Tabii, bu durum aynı zamanda vakıf üniversitelerinde hizmet veren

akademik personeli de bu yarışın içerisine almaktadır. Tercih sürecinin kısıtlı olması, öğrencilerin aileleri ile birlikte genelde hafta sonu bir araya gelmesi ve bu süreçte özellikle call-center hizmetlerinin daha uzun süre sunulması akademik personelinde bu birimlerde çeşitli görevler almasına sebebiyet vermektedir. Mesai saatlerinin uzaması, hafta sonu da dâhil olmak üzere çalışma ve esas görevin dışında farklı işler yapılması akademik personelin görev tanımında farklılığa sebebiyet vermektedir. Bu da rol belirsizliğine neden olmaktadır.

İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde hizmet veren, özellikle araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin rol belirsizliğine ilişkin durumların sosyal medya başta olmak üzere çeşitli medya araçlarında duyulması bu çalışmanın yapılma sebebini ortaya koymaktadır. Alanyazına bakıldığında akademik personel üzerinden rol belirsizliğinin iş performansına etkisini ölçen ve aralarında ilişki bulan çalışmaların (Akçay, 2017; Ertem Eray,2017; Gölgeçen,2021; Tolay Sabuncuoğlu,2008; Bako,2014; An vd.,2010; Yousefi ve Abdullah,2019) olduğunu görmek mümkündür. Sözü geçen bu çalışmaların hiçbirisi doğrudan vakıf üniversiteleri örnekleminde alana kazandırılmamıştır. Bu çalışma ise İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelden alınan veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Bu da çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Var olan 78 vakıf üniversitesinin 47'sinin İstanbul'da olması, İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde hizmet veren akademik personelin fazla olması ve İstanbul'un Türkiye'nin metropolü olması gibi durumlar çalışmanın tüm vakıf üniversiteleri için de genellenebileceğini düşündürmektedir. Tabii tüm üniversiteleri içeren çalışmaların da alana kazandırılmasının daha verimli sonuçları ortaya çıkaracağı da önerilmektedir.

Bu çalışmada ortaya çıkan sonuç, değişkenler arasındaki etkinin beklenen ve alanyazına uygun olduğu yönündedir. Alanyazında(Özbozkurt ve Özbozkurt,2019; Özmutaf ve Mizhari,2017; Ahmad vd.,2021; Tubre ve Collins,2000; Yen,2021) genel kanı rol belirsizliği ile iş performansı arasında bir etkinin olduğu ve bu etkinin de negatif yönlü olduğu şeklindedir. Bu çalışmada da ortaya çıkan sonuç alanyazını destekler niteliktedir.

Çalışmada, akademik personelin rolündeki belirsizliğinin minimuma indirilmesi, hatta mümkünse hiç olmaması performansı arttıracığı düşüncesini ortaya koymaktadır. Akademik personelin rolünün gereğini yerine getirmesi, ekstra olarak nihai amacından farklı işlerle rol belirsizliğinin arttırılmaması önerilmektedir. Bu çalışmanın da bundan sonraki çalışmalara öncülük teşkil edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abramis, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological reports*, 75(3_suppl), 1411-1433.
- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of role conflict and role ambiguity on job satisfaction the mediating effect of job stress and moderating effect of Islamic work ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 41-50.

- Akçay, V. H. (2017). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 476-486.
- Alam, S., Haerani, S., Amar, M. Y., & Sudirman, I. (2015). Role conflict and role ambiguity in higher education. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(1), 2319-8028.
- An, G. L., Choo, N. Y., & Cho, S. H. (2010). Effects of role ambiguity and role conflict for physical education teachers on job satisfaction and job performance. *The Journal of the Korea Contents Association*, 10(11), 476-484.
- Bako, M. J. (2014). Role ambiguity and role conflict amongst university academic and administrative staff: A Nigerian case study.
- Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2001). Role ambiguity and role conflict within interdependent teams. *Small Group Research*, 32(2), 133-157.
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Charoensukmongkol, P., & Puyod, J. V. (2021). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work-life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter?. *International Journal of Leadership in Education*, 1-20.
- Chenhall, R. H., & Brownell, P. (1988). The effect of participative budgeting on job satisfaction and performance: Role ambiguity as an intervening variable. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 225-233.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çölgeçen, Y. (2021). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna üzerine etkisi: araştırma görevlilerine yönelik bir çalışma. *Tarih Okulu Dergisi*, 14(50), 679-696.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), 292.
- Ertem Eray, T. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: iletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 201-213.
- Gahlan, V. S., & Singh, K. (2014). The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India. *IUP Journal of Management Research*, 13(3).
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), pp53-60.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50(4), 717-729.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). Role ambiguity and job performance of employees in the service sector SMEs in Malaysia. *Malaysian Management Journal*, 15, 1-20.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Kurulu, Y. (2021). Vakıf Üniversiteleri Raporu. Ankara
- Moors, J. J. A. (1988). A quantile alternative for kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 37(1), 25-32.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Chapter 5 Job Performance. *Handbook of Psychology*. John Wiley & Sons, 91-131.

- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research* (Vol. 1). lippincott williams & wilkins.
- Özbozkurt, O. B., & Özbozkurt, N. (2019). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş performansına etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Mersin ilinde faaliyette bulunan özel hastaneler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 307-314.
- Özmutaf, M., & Mizrahi, R. (2017). SMMM ve Diğer muhasebe çalışanları kapsamında, iş stresinin iş performansına etkisi: İzmir ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 1-12.
- Purnomo, K. S. H., Lustono, L., & Tatik, Y. (2021). The effect of role conflict, role ambiguity and job stress on employee performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(3), 532-542.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Sadykova, G. (2016). İş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: Hizmet sektörüne yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 87-112.
- Sayers, J., Salamonson, Y., DiGiacomo, M., & Davidson, P. M. (2015). Nurse educators in Australia: High job satisfaction despite role ambiguity. *Journal of Nurse Education and Practice*. 5(4), 41-51.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Şanlı, D., Cimen, M. U., Isler, N., & Turgut, N. (2021). Role Conflict and Role Ambiguity in Pediatric General Duty and Intensive Care Unit Nurses. *Cyprus Journal of Medical Sciences*, 6(2), 162-171.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1), 155-169.
- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human relations*, 34(1), 43-71.
- Yen, Y. Y., Yen, W. T. M., & Xin, L. J. (2021). Employee's Performance in small and medium enterprises (SME). *Ilkogretim Online*, 20(4).
- Yousefi, M., & Abdullah, A. G. K. (2019). The impact of organizational stressors on job performance among academic staff. *International Journal of Instruction*, 12(3), 561-576.