

**Olca YİRE**

Dr. Öğr. Üyesi | Assist. Prof.  
Munzur Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Tunceli-TÜRKİYE  
Munzur University, Faculty of Literature, Department of Sociology, Tunceli-TURKIYE  
ORCID: 0000-0002-7622-062X  
olcaytire@munzur.edu.tr

## Sosyodemografik Değişkenler ve İş-Aile Yaşam Çatışmasının Akademisyenlerin İş Doyumuna Etkisi

### Öz

Akademisyenlerin, nitelikli bireyler yetiştirebilmeleri, araştırma ve bilgi üretme işlevlerini en verimli şekilde yerine getirebilmeleri için yaptıkları işten doyum almaları gerekmektedir. İş doyumunu bazı sosyodemografik faktörlerden etkilenmektedir. Bununla birlikte iş ve aile yaşamı arasında meydana gelen çatışmanın iş doyumunu üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, iş-aile yaşam çatışması ve sosyodemografik değişkenlerin akademisyenlerin iş doyumuna etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel yaklaşımın benimsendiği bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 611 akademisyenin 273'ü (%44,7) erkek ve 338'i (%55,3) kadındır. 24 ile 65 yaş aralığındaki akademisyenlerin yaş ortalaması  $\bar{x}=39,51\pm 8,97$ 'dir. Araştırma kapsamında akademisyenlerin sosyodemografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak adına Kişisel Bilgi Formu, işten almış oldukları doyum düzeyini belirlemek için İş Tatmini Ölçeği ve iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ortaya koymak için İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nden oluşan ölçme aracı kullanılmıştır. Araştırmanın verileri çevrimiçi anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Açıklayıcı analizlerde değişkenler arası ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizleri uygulanmıştır. Sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesinde çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre akademisyenlerin iş doyumları yüksektir. Katılımcılar orta düzeyde iş ve aile arasındaki çatışma yaşamaktadır. Erkekler kadınlardan, yaşlılar gençlerden, çocuk sahibi olanlar olmayanlardan, unvanı yüksek olanların düşük olanlardan, gelir düzeyi yüksek olanların düşük olanlardan daha fazla iş doyumuna sahiptirler. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması az olanların iş doyumları da yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, Sosyodemografik Değişkenler, İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Doyumu.

## The Effect of Sociodemographic Variables and Work-Family Life Conflict on Job Satisfaction of Academics

### Abstract

Academics need to derive satisfaction from their work in order to effectively educate individuals and fulfill their research and knowledge production functions. Job satisfaction can be influenced by certain socio-demographic factors. Additionally, the conflict between work and family life can have an impact on job satisfaction. In this context, this study aims to examine the effects of work-family conflict and socio-demographic variables on the job satisfaction of academics using a quantitative approach. A survey model was used in this research. Of the 611 academics who participated in the study, 273 (44.7%) were male and 338 (55.3%) were female. The average age of academics ranging from 24 to 65 years old is  $\bar{x}=39.51\pm 8.97$ . In order to obtain information about the socio-demographic characteristics of academics, a Demographic Information Form was used, the Job Satisfaction Scale was used to determine the level of job satisfaction, and the Work-Family Conflict Scale was used to reveal the levels of work-family conflict. The data for the study were collected using an online survey technique. Correlation analyses were applied to examine the relationships between variables in the exploratory analyses. Multiple linear regression analysis was used to examine the effects of socio-demographic variables and work-family conflict on the job satisfaction of academics. According to the findings, academics have high job satisfaction. Participants experience a moderate level of conflict between work and family. Men have higher job satisfaction than women, older individuals have higher job satisfaction than younger individuals, individuals with children have higher job satisfaction than those without children, individuals with higher academic titles have higher job satisfaction than those with lower titles, and individuals with higher income levels have higher job satisfaction than those with lower income levels. Individuals with low work-family conflict and family-work conflict also have higher job satisfaction.

**Keywords:** Academics, Sociodemographic Variables, Family-work Conflict, Job Satisfaction.

## Giriş

Modern iş örgütlenmelerinde önemli bir konu olarak karşımıza çıkan (Öztürk & Şahbudak, 2015) iş doyumunu, bireyin işi veya işine ilişkin deneyimlerini değerlendirmesine dayanan duygusal bir tepkidir (Asbari vd., 2020). İş doyumunu, kişinin çalışma yaşamından duyduğu haz ve mutluluğu, yani işini sevmesini ifade etmektedir (Keser, 2005). İş doyumunun bireysel önemi kadar örgütsel önemi de bulunmaktadır. Çalışanların iş doyum düzeyi çoğaldıkça örgüte bağlılıkları ve üretkenlikleri artmaktadır (İnandı vd., 2013). İş doyumunu çalışanın işinden beklediği maddi ve manevi kazançların gerçekleşmesiyle doğru orantılı olup (Akşit, 2010; Çivilidağ, 2011; Şentürk & Bayraktar, 2018), bu kazançların daha düşük seviyede kalması işten doyum almama durumunu (doyumsuzluk) ortaya çıkarmaktadır (Erdil vd., 2004; Şentürk & Bayraktar, 2018). Bireylerin iş ortamında mutsuz olmasından, iş ortamının beklentilerini karşılamamasından dolayı yaşadığı doyumsuzluk durumu, hem bireyde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olmakta hem de bireyin aile ve sosyal çevresini olumsuz etkileyebilmektedir (Şangar, 2016; Şimşek, 2020). İş doyumunun düşük olmasının örgütsel açıdan da sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel açıdan çalışanda işe karşı isteksizlik, işten ayrılma, işe devamsızlık, işe geç gelme, iş verimliliğinin düşmesi, işe yabancılaşma, iş yaşamında hatalı kararlar alma gibi durumlardan dolayı iş performansında niteliksel ve niceliksel azalma söz konusu olabilmektedir (Akşit, 2010; Koçoğlu, 2015; Özdevecioğlu & Çakmak, 2009; Sis & Naktiyok, 2017; Tekingündüz vd., 2016).

Literatürde çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler genel olarak bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde iki gruba ayrılmakta olup cinsiyet, eğitim durumu, yaş, aile desteği, medeni durum, kişilik özellikleri, unvan ve aile yapıları gibi faktörler bireysel faktörleri oluştururken ücret, terfi imkanları, çalışma koşulları, çalışma süreleri, örgütsel ilişkiler ve denetleme gibi iş yeriyle ilişkili faktörler de örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Akşit, 2010; Aydemir vd., 2022; Baş vd., 2019; Bilge vd., 2007; Ertürk & Keçecioğlu, 2012; Öztürk & Şahbudak, 2015; Serinkan & Bardakçı, 2007; Şimşek & Koç, 2020).

Yapılan araştırmalarda cinsiyet, kişinin iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olarak görülmektedir. Ancak bu konudaki bulgular her araştırma için farklı sonuçlar vermektedir. Çünkü kadın ya da erkek olmak iş doyumuna etki eden bir değişken olmakla birlikte yapılan işe, bulunulan ortama, aile desteğine ve aile yapısına göre değişiklik gösterebilmektedir (Sevimli & İşcan, 2005; Şimşek, 2020). Cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğunu gösteren çalışmalarda erkeklerde iş doyumunun kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bakan vd., 2014; Baş vd., 2019; Doğan vd., 2020; Lacy & Sheenan, 1997; Taşdemir, 2020; Türk & Kaya, 2023). Bazı araştırmalarda ise cinsiyetin iş doyumuna etkisinin bulunmadığı saptanmıştır (Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2011; Konakay & Altaş, 2011; Öztürk & Şahbudak 2015; Şimşek, 2020). Literatür taramasında pek çok araştırmada yaşla iş doyumunu arasında bir ilişkinin var olduğu, yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı gözlemlenmiştir (Bilge vd., 2007; Dağdeviren vd., 2011; Sevimli & İşcan, 2005; Şimşek, 2020). Ancak yaşın etkisinin olmadığı çalışmalarda mevcuttur (Baş vd., 2019; Taşdemir, 2020). Yine yapılan çalışmalarda çocuk sahibi olan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin çocuk sahibi olmayan akademisyenlerden yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Doğan vd., 2020; Şentürk & Bayraktar, 2018). Literatürde unvan açısından ise, çoğunlukla unvan arttıkça iş doyumunun arttığı çalışmalar (Bilge vd., 2007; Öztürk & Şahbudak 2015; Konakay & Altaş, 2011) olmakla birlikte, unvanın iş doyumunu etkilemediği bulgularda (Baş vd., 2019) mevcuttur. İş doyumuna etki eden en önemli faktörlerden birisi de ücrettir (Karaman & Altunoğlu, 2007; Sevimli & İşcan, 2005). Ücret, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan maddi ve manevi gereksinimlerini karşılamaları açısından önemlidir. Eğer bir işin ücreti, çalışanın beceri ve yeteneklerine, işin gerekliliklerine ve toplumun ekonomik koşullarına uygun bir şekilde dengelenmişse, çalışanın işine karşı tutumu pozitif olacaktır (Baş vd., 2019; Sevimli & İşcan, 2005). Ama çalışanın kendisinden daha düşük statüde olanlarla eşit ya da daha az ücret alması durumunda işine karşı tutumu olumsuz olacaktır (Koçoğlu, 2015).

İş doyumunu etkilemesi muhtemel faktörlerden birisi de bireyin işi ve ailesi arasında yaşadığı çatışmadır (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009). Her bireyin yaşam içinde iki anahtar statüsü ve bu statülerin gerektirdiği roller vardır. Bu statülerden biri iş diğeri aile yaşamındaki statüsüdür. İş statündeki rolün gerektirdiği görev ve sorumluluklar ile aile yaşamındaki görev ve sorumluluklar birbirinden farklıdır. Ancak her ikisi de aynı anda yapılırsa, genellikle birbirleriyle uyumlu olmayan talepler üretirler (Nurmayanti vd., 2014) ve bu durumda kişinin rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Sis & Naktiyok, 2017; Tekingündüz vd., 2015). Rol çatışması, insanların zaman ve enerji bakımından sınırlı kaynağa sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Buonocore & Russo, 2013). O halde iş-aile yaşam çatışması, işten ve aileden kaynaklı rollerin birbirleriyle uyumsuz olduğu, böylece herhangi bir role katılımın diğer role katılım nedeniyle daha zor olan roller arasında yaşanan çatışma biçimidir (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2005). İş-aile yaşam çatışması (İAYÇ), işten aileye ve aileden işe çatışmayı içeren iki yönlü bir çatışmadır. İşten kaynaklı rollerin aile sorumluluklarını yerine getirilmesini engellediği hallerde meydana gelen çatışma durumu 'İş-Aile Çatışması (İAÇ)', ailedeki rollerin işe ilişkin sorumlulukların yerine getirilmesini kısıtladığı durumlarda yaşanan çatışma 'Aile-İş Çatışması (AİÇ)' olarak ifade edilmektedir (Buonocore & Russo, 2013; Öztürk & Türk, 2020; Türk, 2022; Voydanoff, 2005). Ayrıca bireyler iş yaşamlarını aile yaşamlarına kıyasla daha az kontrol altına alabildiklerinden dolayı işten kaynaklı aile çatışmalarını aileden kaynaklı iş çatışmalarından daha yoğun bir şekilde yaşayabilmektedir (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014).

İş-aile yaşam çatışması, çatışmaya sebep olan özellikler nedeniyle zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Zamana esaslı çatışma, iş (aile) rolünün yerine getirilmesi için ayrılan zaman miktarı, aile (iş) rolü ile ilgili sorumlulukları yerine getirilmesini zorlaştırdığında ya da engel olduğunda ortaya çıkmaktadır (Buonocore & Russo, 2013; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer vd., 1996; Türk, 2022). Örneğin uzun çalışma saatleri çalışanların aile üyeleriyle vakit geçirmeyi ve aile görevlerini yerine getirmelerini zorlaştırabilirken (Voydanoff, 2005), çocukların hastalığı veya bakımı da çalışanların iş aktivitelerini yerine getirmelerini zorlaştırabilmektedir (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009; Yüksel, 2005). Gerginlik esaslı çatışma, aile veya iş rolündeki herhangi bir gerginlik kişinin diğer bir roldeki başarısını etkilediğinde ortaya çıkmaktadır. Roller, birinin yarattığı gerginliğin diğerinin taleplerine uymayı zorlaştırması anlamında uyumsuzdur (Greenhaus & Beutell, 1985). İşten kaynaklı sınırlılık ve kaygının aile görevlerini yerine getirmeyi engellemesi veya bunun tersi olması bu duruma bir örnektir (Netemeyer vd., 1996). Davranış esaslı çatışma ise, iş veya aile yaşamındaki rollerden birinin gerektirdiği davranış kalıplarının (örneğin işte agresif ve objektif olma ihtiyacı), başka bir roldeki davranış beklentileri (evde şefkatli ve sevgi dolu olma ihtiyacı gibi) ile uyumsuz olduğunda ortaya çıkan çatışmadır (Greenhaus & Beutell, 1985; Nurmayanti vd., 2014).

Yukarıdaki bilgiler çerçevesinde bu araştırma, akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlerin ve iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumuna etkisini araştırmaktadır. Akademisyenlerde iş doyumunu toplumların gelecekleri açısından önemlidir. Bir toplumun ilerleyebilmesi için o toplumun genç üyelerinin iyi eğitim alabilmeleri ve mesleklerinde donanımlı yetişmeleri gereklidir. Özellikle içinde bulunduğumuz çağ olan bilgi toplumunda, toplumun gelişebilmesi için akademisyenlik mesleği "anahtar meslekler"den biridir. Akademisyenler, bilgi üreticileri ve bilgi işçilerinin eğitimcileri olarak bilgi toplumunda merkezi konuma sahiplerdir (Bentley vd., 2013). Öğrencinin akademik başarısı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olan (Machadoa vd., 2011) akademisyenlerin, nitelikli bireyler yetiştirebilmeleri ve araştırma- bilgi üretme işlevlerini en verimli şekilde yerine getirebilmeleri için yaptıkları işten doyum almaları şarttır (Baş, vd., 2019; Cankseven & Tuzgöl, 2008). Üniversiteler bilimsel aktiviteler dışında, sosyal ve ekonomik kalkınmaya da katkı sunan önemli kurumlardır (Bentley vd., 2013; Öztürk &

Şahbudak, 2015). Bu sebeple akademisyenin iş doyumunu akademisyenin verimliliği, nitelikli insan gücünü yetiştirilmesi ve ülkelerin gelişmesi açısından önemlidir.

Literatürde Türkiye'de akademisyenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarını etkileyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar örgütsel ve/ya sosyodemografik değişkenlerin etkisine odaklanılmışlardır (Bakan vd., 2014; Baş, vd., 2019; Çölgeçen, 2021; Doğan vd., 2020; Gündüz vd., 2020; İnandı vd., 2013; Koca & Özçifçi, 2015; Öztürk & Şahbudak, 2015). Bu araştırmalar incelendiğinde şu çalışmalar hariç (Baş, 2002; Doğan vd., 2020; Hotamışlı & Ağca, 2010; Toker, 2011), büyük çoğunluğu ya birkaç üniversite ya tek bir üniversite ya da tek bir fakülte evreninde yapılmıştır.

İş-Aile Yaşam Çatışmasının ve sosyodemografik değişkenlerin akademisyenlerin iş doyumuna etkisini araştıran çalışmaların da sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Çelikkalp, vd., 2019; Şentürk & Bayraktar, 2018). İki çalışmanın da örnekleminin sınırlı olduğu, sağlık ve işletme alanında çalışan akademisyenler tarafından yapıldığı görülmekte, sosyolojik çerçeveden konunun sadece bir çalışmada (Öztürk & Şahbudak, 2015) ele alındığı görülmektedir.

Yukarıda verilen bilgilerden hareketle bu çalışma Türkiye geneli bir örnekleme sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisini incelemeyi ve sosyoloji literatürüne katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

$H_1$ : Sosyodemografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, unvan ve gelir durumu) iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

$H_2$ : İş-aile çatışması iş doyumunu negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

$H_3$ : Aile-iş çatışması iş doyumunu negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Nicel yaklaşımın benimsendiği bu araştırmada çalışmanın amacı çerçevesinde iki ve ikiden fazla değişkenlerin arasında değişimin varlığını saptamak, iki değişken arasında ilişki var ise bunun ne düzeyde olduğunu belirlemeyi hedefleyen ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2003).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenler (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi) oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) istatistiklerine göre Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev toplam 153.611 akademisyen bulunmaktadır (YÖK, 2022). Evrenin bilindiği durumda Yamane'nin (1967)  $n=N\div(1+N\times e^2)$  formülü kullanılarak örneklem hacmi hesaplanmaktadır. %95 güven aralığında 0,05'lik hata payı ile gerçekleştirilen bu çalışmada formüldeki değerler yerine yazıldığında  $[n=153.611\div(1+153.611\times(0,05)^2)]$  örneklem hacmi için en az 399 kişinin yeterli olacağı görülmüştür. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi anket tekniği kullanılarak 611 akademisyene ulaşılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada akademisyenlerin sosyodemografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, unvan ve gelir durumu vb.) hakkında bilgi sahibi olmak adına kişisel bilgi formu, iş doyumunu düzeylerini tespit etmek için İş Tatmini Ölçeği ve iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ortaya koymak için İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır.

### **İş Tatmini Ölçeği**

Judge ve ark. (1998) tarafından geliştirilen ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Başol & Çömlekçi (2020) tarafından yapılmış olup yapılan adaptasyon

çalışmasında ters kodlanan maddeler revize edilerek tüm ifadeler olumlu hâle getirilmiştir. 5'li likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum) cevaplanan ölçeğin puan hesaplamasında ilgili 5 maddenin ortalaması alınmaktadır. Ölçekten en az 1 puan en çok 5 puan alınmaktadır. Buna göre ölçekten alınan puan arttıkça katılımcıların iş tatmin düzeyi artmaktadır (Başol & Çömlekçi, 2020). Başol ve Çömlekçi'nin (2020) yaptığı geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,92$  olup bu araştırmada ise bu değer  $\alpha=0,87$ 'dir.

### **İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği**

Netemeyer ve ark. (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. 5'li likert (5=kesinlikle katılıyorum...1=kesinlikle katılmıyorum) tipinde cevaplanan 10 maddeden oluşan ölçekte iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere 2 alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından ve toplam ölçekten alınan puan yükseldikçe bireylerin yaşam alanları arasındaki çatışma düzeyleri yükselmektedir (Efeoğlu, 2006). Efeoğlu (2006) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı tüm ölçek için  $\alpha=0,82$ ; iş-aile çatışması alt boyutu için  $\alpha=0,88$  ve aile-iş çatışması alt boyutu için  $\alpha=0,85$  olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı tüm ölçek için  $\alpha=0,92$ ; iş-aile çatışması alt boyutu için  $\alpha=0,93$  ve aile-iş çatışması alt boyutu için  $\alpha=0,92$ 'dir.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada verilerin toplanmasından önce Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 06.10.2022 Tarihli 2022/11-03 Sayılı etik kurul izni alınmıştır. Google formlar kullanılarak çevrimiçi ölçme aracı oluşturulmuştur. Çevrimiçi ölçme aracı, 8.11.2022-10.01.2023 tarihleri arasında Türkiye genelinde 11.500 akademisyene kurumsal mail adresleri ve sosyal ağlar (WhatsApp vb.) aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve çevrimiçi ölçme aracını dolduran 611 akademisyen ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analizinde tüm işlemler için SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizine geçilmeden verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayılarıyla gerçekleştirilmiştir. George ve Mallery (2010) bu katsayıların  $\pm 2$  olması durumunda veriler için normallik varsayımının karşılandığını belirtmektedir. Tablo 1'de de görüleceği üzere bu araştırmada çarpıklık ve basıklık kat sayılarının  $\pm 2$  aralığında yer aldığı, verilerin normalliği varsayımının karşılandığı ve normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler yararlanabileceği görülmüştür. Araştırma kapsamında betimleyici istatistiklerde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma hesaplamaları yapılmıştır. Akademisyenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin tespit edilmesi amacıyla enter metodu kullanılarak sosyodemografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, unvan ve gelir durumu) ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması bağımsız değişkenler, iş doyumunu bağımlı değişken olarak aynı anda çoklu doğrusal regresyon analizine dâhil edilmiş ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

### **Bulgular**

#### **Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler**

Araştırmaya katılan 611 akademisyenin 273'ü (%44,7) erkek ve 338'i (%55,3) kadındır. 24 ila 65 yaş aralığındaki akademisyenlerin yaş ortalaması  $\bar{x}=39,51\pm 8,97$ 'dir. Katılımcıların 168'i bekâr, 443'ü (%72,5) evli olup evli olan akademisyenlerin 333'ünün (%75,2) eşi çalışırken 110'unun (%24,8) eşi çalışmamaktadır. Akademisyenlerin 372'sinin (%60,9) çocuğu varken 239'unun (%39,1) çocuğu yoktur. 75'i (%12,3) eğitim bilimleri, 122'si (%20) fen bilimleri, 144'ü (%23,6) sağlık bilimleri, 270'i (%44,2) sosyal bilimler alanından olan akademisyenlerin 76'sı (%12,4) profesör, 112'si (%18,3) doçent, 163'ü (%26,7) doktor öğretim üyesi, 99'u (%16,2)

öğretim görevlisi ve 161'i (%26,4) araştırma görevlisidir. Katılımcıların 180'inin (%29,5) idari görevi bulunurken 431'inin (%70,5) idari görevi bulunmamaktadır. Aylık ortalama geliri  $\bar{x}=28.062\pm 11.548$  TL olan akademisyenlerin 158'i (%25,9) gelirinin düşük olduğunu, 318'i (%52) gelirinin orta olduğunu, 135'i (%22,1) gelirinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 368'i (%60,2) akademik çalışmalarına yeterli zamanı ayıramadığını, 243'ü (%39,8) akademik çalışmalarına yeterli zamanı ayırdığını ifade ederken 334'ü (%54,7) ailelerine yeterli zamanı ayıramadığını, 227'si (%45,3) ailelerine yeterli zamanı ayırdığını ifade etmiştir.

### Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırmada akademisyenlerin iş doyumunu, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin betimleyici analizler uygulanmıştır. Bulgulara göre akademisyenlerin iş doyumunu ortalaması  $\bar{x}=4,02\pm 0,82$ ; iş-aile çatışması ortalaması  $\bar{x}=3,20\pm 1,20$ ; aile-iş çatışması ortalaması  $\bar{x}=2,60\pm 1,14$ 'tır. Elde edilen bulgulardan akademisyenlerin yüksek düzeyde iş doyumunu, orta düzeyde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 1

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	n	Min.	Max.	$\bar{x}$	ss.	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)		Cronbach Alfa
						İstatistik	S.H.	İstatistik	S.H.	
İş Doyumu	611	1,00	5,00	4,02	,82	-1,21	,09	1,65	,19	,87
İAÇ	611	1,00	5,00	3,20	1,20	-,30	,09	-1,04	,19	,93
AİÇ	611	1,00	5,00	2,60	1,14	,34	,09	-,81	,19	,92

İAÇ=İş-Aile Çatışması, AİÇ=Aile-İş Çatışması

### Akademisyenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Akademisyenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin tespit edilmesi amacıyla uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizinin ilk aşamasında değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon analiziyle incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre iş doyumunu ile cinsiyet ( $r=-0,177$ ;  $p<0,01$ ), medeni durum ( $r=-0,079$ ;  $p<0,05$ ), çocuk sahibi olma durumu ( $r=-0,147$ ;  $p<0,01$ ), iş-aile çatışması ( $r=-0,274$ ;  $p<0,01$ ) ve aile iş çatışması ( $r=-0,222$ ;  $p<0,01$ ) arasında düşük düzeyde negatif yönlü; yaş ( $r=0,085$ ;  $p<0,01$ ), unvan ( $r=0,176$ ;  $p<0,01$ ) ve gelir durumu ( $r=0,185$ ;  $p<0,01$ ) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2

Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İş Doyumu	1								
2.Cinsiyet	-,177**	1							
3.Yaş	,085*	-,210**	1						
4.Medeni Durum	-,079*	,177**	-,217**	1					
5.ÇSOD	-,147**	,167**	-,399**	,596**	1				
6.Unvan	,176**	-,195**	,703**	-,246**	-,363**	1			
7.Gelir Durumu	,185**	-,068*	-,046	-,019	,015	,056	1		
8.İAÇ	-,274**	,286**	-,125**	,038	,078*	-,138**	-,235**	1	
9.AİÇ	-,222**	,150**	-,041	-,182**	-,209**	-,053	-,223**	,561**	1

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$ ; ÇSOD=Çocuk sahibi olma durumu, İAÇ=İş-aile çatışması, AİÇ=Aile-iş çatışması

Yapılan korelasyon analizinde bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişki varsayımı karşılanmış olup bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tüm değişkenlerin Enter metodu

kullanılarak aynı anda analize dâhil edildiği çoklu doğrusal regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $F_{(8,602)}=12,545$ ;  $p<0,05$ ). Yapılan analizde bağımsız değişkenlerin iş doyumunu  $R^2=0,14$  düzeyinde yordadığı saptanmıştır. Bulguya göre sosyodemografik değişkenler, iş-aile çatışması ve aile iş çatışması iş doyumundaki toplam varyansın %14'ünü açıklamaktadır.

Yapılan analiz sonucunda sosyodemografik değişkenlerden medeni durumun ( $\beta=0,03$ ;  $p>0,05$ ) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olmadığı; cinsiyetin ( $\beta=-0,09$ ;  $p<0,05$ ), yaşın ( $\beta=0,15$ ;  $p<0,05$ ), çocuk sahibi olma durumunun ( $\beta=-0,17$ ;  $p<0,05$ ), unvanın ( $\beta=0,19$ ;  $p<0,05$ ), gelir durumunun ( $\beta=0,11$ ;  $p<0,05$ ) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş-aile çatışması ( $\beta=-0,13$ ;  $p<0,05$ ) ve aile-iş çatışmasının ( $\beta=-0,14$ ;  $p<0,05$ ) iş doyumunun negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bulgulardan erkek olmanın, ileri yaşta olmanın, çocuk sahibi olmanın, yüksek akademik unvana sahip olmanın, yüksek gelir düzeyine olmanın iş doyumunun pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu; akademisyenlerin iş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmaları yükseldikçe iş doyum düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılabilir (Tablo 3).

**Tablo 3**

Bağımsız Değişkenlerin İş Doyumunu Yordama Düzeyi

Değişkenler	$\beta$	t	p	Tolerans	VIF	F	Durbin-Watson	R <sup>2</sup>
Cinsiyet	-0,09	-2,166	<b>0,03*</b>	0,87	1,16			
Yaş	0,15	2,624	<b>0,01*</b>	0,42	2,39			
Medeni Durum	0,03	0,526	0,60	0,63	1,59			
Çocuk Sahibi Olma Durumu	-0,17	-3,204	<b>0,00*</b>	0,53	1,88	12,545	2,05	<b>0,14</b>
Unvan	0,19	3,302	<b>0,00*</b>	0,45	2,23			
Gelir Durumu	0,11	2,709	<b>0,01*</b>	0,92	1,09			
İş-Aile Çatışması	-0,13	-2,613	<b>0,01*</b>	0,61	1,65			
Aile-İş Çatışması	-0,14	-2,862	<b>0,00*</b>	0,60	1,66			

\* $p<0,05$

### Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı sosyodemografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, unvan, gelir durumu) ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne yönde ne düzeyde etkilediği ortaya konulmuştur. Araştırma Türkiye genelinde 611 akademisyenle gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın birinci bulgusu, akademisyenlerin yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıklarıdır. Araştırmada elde edilen bulgu ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Çelikkalp vd., 2019; Dorenkamp & Ruhle, 2019; Eker vd., 2007; Lacy & Sheehan, 1997; Öztürk & Şahbudak, 2015). Akademisyenlerin diğer memur gruplarına kıyasla ücretlerinin daha iyi olması, esnek mesai ile çalışmaları (Öztürk & Şahbudak, 2015), akademik teşvikle birlikte ek gelir elde etmeleri iş doyumlarını yükseltmiş olabilir. Bunun yanında mesleklerini severek icra etmeleri (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014) de iş doyumlarını olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Araştırmanın ikinci bulgusu, akademisyenlerin orta düzeyde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşadıklarıdır. Araştırmanın bulgusu literatürdeki çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Rahman ve ark. (2020), Çelikkalp ve ark. (2019), Beği ve ark. (2016) ve Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından yapılan araştırmalarda akademisyenlerin orta düzeyde iş-aile yaşam çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Akademisyenliğin uzun zaman ve çaba gerektirmesi nedeniyle aileye yeteri kadar zaman harcanamaması, mesleki ilerleme için akademik

faaliyetlere yönelme zorunluluğu, sadece akademik faaliyetler değil eğitim ve öğretiminde uzun zaman alması akademisyenlerin iş aile çatışması yaşama ihtimallerini artırabilir. Bu çalışmada elde edilen sonucun kadın akademisyenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmada kadın akademisyenlerin hem iş-aile çatışması ( $\bar{x}=3,51\pm 1,07$ ) hem de aile-iş çatışması ( $\bar{x}=2,75\pm 1,16$ ) erkek akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tolay ve Baysal (2020) tarafından yapılan çalışmada kadın akademisyenlerin işlerinin ev yaşamına yansıdığı, eve iş taşıdıkları böylece evdeki rollerine ve kendilerine daha az zaman harcadıkları bu durumun kadın akademisyenlerde iş-aile yaşam çatışması yaşanma olasılığını arttırdığı belirtilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bulgusu, cinsiyetin akademisyenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve erkeklerin kadınlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğudur. Bulgu, erkek akademisyenlerin kadınlara kıyasla iş doyumlarının yüksek olduğu araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Baş ve ark. (2019) tarafından yapılan çalışmada erkek akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin kadın akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Lacy ve Sheehan'ın (1997) sekiz ayrı ülkede gerçekleştirdiği uluslararası çalışmada katılımcı ülkelerin hepsinde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere kıyasla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Doğan ve ark. (2020) 3578 akademisyenle yapılan çalışmada erkek akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin kadın akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgunun muhtemel nedeninin kadın ve erkek cinsiyetlerinin beklentilerinin farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Doğan vd., 2020). Nitekim literatürde kadın ve erkeklerin farklı içsel motivasyonlarla hareket ettiği, bu nedenle kadın ve erkeklerin işten almış oldukları doyumların farklılık gösterebileceği ifade edilmektedir (Baş vd., 2019). Bununla birlikte kadın akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olmasında unvanın da etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada araştırma görevlilerinin %67,1'i; öğretim görevlilerinin %63,6'sı, doktor öğretim üyelerinin %52,1'i; doçentlerin %46,4'ü; profesörlerin %39,5'i kadındır. Unvan düştükçe akademide mobinge maruz kalma riskinin artması ve kadınların daha sık mobinge maruz kalması (Şahbudak & Öztürk, 2015), iş güvenliğinin olmaması, akademik yükselme kriterlerinin zorluğu (Öztürk & Şahbudak, 2017) gibi faktörler araştırma görevlileri, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi olarak çalışan kadın akademisyenlerin ailelerine ve işlerine gereken zamanı ayırma noktasında en fazla sorun yaşayan grup olmalarına ve her iki yaşam alanında da karşılıklı zaman problemi yaşamalarına neden olabilir. Bu durum kadın akademisyenlerin iş doyumlarını düşürebilir (Öztan & Doğa, 2014).

Araştırmanın dördüncü bulgusu, akademisyenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir etkisinin olduğu ve yaş arttıkça iş doyumunun arttığıdır. Araştırmanın bulgusu literatürdeki araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Bakan vd., 2015; Dağdeviren vd., 2011; Yetiş vd., 2008). Bu çalışmada genç yaş grubunda (24-34 yaş) bulunan akademisyenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ( $\bar{x}=3,35\pm 1,12$ ) daha ileri yaşta bulunan akademisyenlerin iş-aile çatışma düzeylerinden (35-45 yaş için  $\bar{x}=3,20\pm 1,21$ ; 46 ve üzeri yaş için  $\bar{x}=2,97\pm 1,26$ ) daha yüksektir. Buradan genç yaşta bulunan akademisyenlerin iş-aile çatışmalarını daha fazla yaşadığı bunun bir sonucu olarak iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılabılır. Bunun yanında tüm yaş grupları içerisinde bekâr akademisyen oranının (%46) en yüksek olduğu yaş grubunun 24-34 yaş grubu olması, bu yaş grubundakilerin henüz kariyerlerinin başında olmaları nedeniyle bir yandan daha çok çalışmak zorunda olmaları bir yandan da hem ev hem de işin sorumluluğunu tek başlarına üstlenmeleri böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olabilir.

Araştırmanın beşinci bulgusu, çocuk sahibi olmanın akademisyenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu ve çocuk sahibi olan akademisyenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğudur. Araştırmanın bulgusu literatürdeki araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Çetin ve Akyelli (2020), Özgür-Güler ve Veysikarani (2019), Şentürk ve Bayraktar (2018) tarafından yapılan çalışmalarda çocuk sahibi olan katılımcıların iş doyum düzeylerinin çocuk



sahibi olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Evlilik, yalnızca duygusal bir bağdan ziyade hayata ilişkin çeşitli rollerin ve sorumlulukların eşit ve adil bir şekilde paylaşılması gereken bir kurumdur (Ersoy, 2009). Bu çalışmada çocuk sahibi olan akademisyenlerin %94'ünün evlilik bağını devam ettiriyor olmasının bir sonucu olarak evle ve çocuklarla ilgili sorumluluklarını eşleriyle paylaşması muhtemeldir. Dolayısıyla büyük oranda işlerine yeterli zamanı ayırdıklarını (%64,2) ifade eden çocuk sahibi akademisyenlerin işten aldıkları doyumun yüksek olması beklenen bir durumdur.

Araştırmanın altıncı bulgusu, akademisyenlerin unvanlarının iş doyumlarının bir yordayıcısı olduğu ve unvan arttıkça işten alınan doyumun arttığıdır. Bulgu literatürde akademisyenlerin unvanları ile iş doyum düzeylerini inceleyen araştırmaların bulgularını desteklemektedir (Bilge vd., 2007; Boyer vd., 1994; Dağdeviren vd., 2011; Öztürk & Şahbudak, 2015). Literatürde statü ve iş doyum arasında güçlü bir ilişkinin olduğu, yüksek unvana ve statüye sahip bireylerin düşük statüye sahip olan bireylere kıyasla işten almış oldukları doyum düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Dağdeviren vd., 2011). Bulgunun akademik açıdan en yüksek unvana sahip profesörlerin gelecek ve kariyer beklentilerini gerçekleştirmiş olmasından, diğer unvanlardaki akademisyenlere göre hiyerarşik manada ast-üst ilişkisini yaşamamasından, gelirlerinin diğer akademisyenlere kıyasla daha yüksek olmasından, iş yükünün diğer unvanlara göre daha düşük olmasından ve görev tanımlarının daha açık olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Bender & Heywood, 2011; Öztürk & Şahbudak, 2017; Öztürk & Şahbudak, 2015).

Araştırmanın yedinci bulgusu, gelir durumunun akademisyenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu ve geliri yüksek olan akademisyenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğudur. Bulgu akademisyenlerin gelir düzeyi ile iş doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Dağdeviren vd., 2011; Karaman & Altunoğlu, 2007). Gelir, iş doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanlar emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünecek daha rahat bir şekilde gereksinimlerini karşılayacaktır (Baş vd., 2019). Bu da iş doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışmada katılımcılara eşlerinin de çalışıp çalışmadığı sorulmuş büyük çoğunluğu (%80,4) soruyu olumlu şekilde cevaplamıştır. Her iki eşin de çalışması gelir miktarına daha da artıracığından iş doyumunu yükseltecektir (Şentürk & Bayraktar, 2018).

Araştırmanın son bulgusu, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının akademisyenlerin iş doyumunu üzerinde negatif yönlü anlamlı düzeyde bir etkisi olduğudur. Şentürk ve Bayraktar'ın (2018) Düzce Üniversitesi örnekleminde yaptığı çalışmada katılımcıların iş tatmini üzerinde iş-aile çatışmasının negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tekirdağ'da bir devlet üniversitesinde 209 akademisyenle yapılan çalışmada da katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmaları arttıkça iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Çelikkalp vd., 2019). Bireylerin iş ve aile yaşamları birbiriyle yakından ilişki içerisindedir dolayısıyla bu iki yaşam alanı arasındaki dengesizlik/çatışma bireylerin bu yaşam alanlarından alacakları doyumunu da etkilemektedir (Efeoğlu, 2006). Bu nedenle iş-aile yaşam alanları arasındaki dengesizlik/çatışmanın artmasıyla akademisyenlerin iş doyumunun azalması beklenen bir durumdur.

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak akademide iş stresini azaltabilmek, iş ve aile arasındaki dengeyi koruyabilmek, böylece iş doyumunu artırabilmek için akademisyenlere psiko sosyal destek hizmetleri ile eğitim seminerleri vermek önem arz etmektedir (Öztürk & Türk, 2020). Bunun yanında özellikle kadın akademisyenlerin geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri gereği iş ve aile arasında daha çok sorun yaşadıkları göz önüne alındığında özellikle erkek eşlerin sorumluluğun paylaşılması noktasında eğitim görmeleri gereklidir. Bu sorunun önüne geçebilmek

için çocukluktan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için hem aile hem de eğitim kurumlarında bu noktaya dikkat çekilmesi önemlidir.

### Kaynakça

Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.

Asbari, M., Berbarto, I., Pramono, R., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah V. U., Senjaya, P. & Fayzhall, M. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724-6748.

Aydemir, İ., Öngören, B. & Türk, A. (2022). Covid-19 sürecinde yatılı bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik, iş-aile yaşam çatışması, stres, anksiyete ve depresyon düzeylerinin incelenmesi. İçinde T. Benli (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Araştırmaları* (ss. 259-286). Hiper yayın.

Bakan, İ., Taşlıyan, 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, M., Aksu, M., Ünübol, H. & Hızlı, S. G. (2019). Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 347-377. <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.5.9.62>

Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *DEÜİİBF. Dergisi*, 17(2), 19-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuibfd/issue/22760/242944>

Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.

Beigi, M., Shirmohammadi, M. & Kim, S. (2015). Living the academic life: A model for work-family conflict. *Work*, 53(3), 459-468. <https://doi.org/10.3233/WOR-152173>

Bender, K. A. & Heywood, J. S. (2011). Educational mismatch and the careers of scientists. *Education Economics*, 19(3), 253-274. <https://doi.org/10.1080/09645292.2011.577555>

Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, R., Goedegebuure, L. & Meek, L. V. (2013). Academic job satisfaction from an international comparative perspective: Factors associated with satisfaction across 12 countries. In P. J. Bentley, H. Coates, H., R. Dobson, L. Goedegebuure & V. L. Meek (Eds). *Job satisfaction around the academic world* (pp. 239-262). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8>

Bilge, F., Akman, Y. & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 32-41.

Boyer, E. L., Altbach, P. G. & Whitelaw, M. J. (1994). *The academic profession: An international perspective*. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Buonocore, F. & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>

Cenkseven, F. & Tuzgöl, D. M. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 148(33), 28-39.

Çelikalp Ü., Temel, M. & Bilgiç Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyum ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66. <https://doi.org/10.2399/yod.18.031>

Çetin, C. & Akyelli, N. (2020). Sanal kaytarma ve iş doyum ilişkisi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 41-59.

Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri* (Tez No. 28065) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Tire, O. (2023). Sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisi, *Mavi Atlas*, 11(Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 63-76.

Çölgeçen, Y. (2021). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumunu üzerine etkisi: Araştırma görevlilerine yönelik bir çalışma. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 14(50), 679-696. <https://doi.org/10.29228/joh.47034>

Dağdeviren N., Musaoğlu, Z., Kurt, Ö. İ. & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(28), 69-74. <https://doi.org/10.5174/tutfd.2010.04370.1>

Doğan, A., Demir, R. & Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 340-355. <https://doi.org/10.2399/yod.19.636539>

Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2018). Work–life conflict, professional commitment, and job satisfaction among academics. *The Journal of Higher Education*, 90(1), 56-84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>

Efeoğlu, İ. (2006). *İş – aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Tez No. 205447) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Eker, M., Anbar, A. & Kırbıyık, L. (2007). Job satisfaction of academicians in Turkey and the factors affecting job satisfaction. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(4), 66-89.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.303>

Ertürk, E. & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. <https://doi.org/10.21121/eab.2012119545>

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update* (10 ed.). Pearson publications

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Gündüz, Ç. H., Of, M. & Mirzayev, M. (2020). Akademik ve idari personelin iş tatmini sonuçlarının karşılaştırılması. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(61), 3097-3108. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2078>

Hotamışlı, M. & Ağca, V. (2010). Öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre değişmesi: Türkiye'de kamu ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2(12), 95-118.

İnandı, Y., Tunç, B. & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E Dergi*, 3(1), 219-238.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>

Karaman, F. & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.

Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınevi.

Keser, A. (2005). Bursa'da otomobil sektörü çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.

Koca, G. & Özçifçi, V. (2015). İş tatmini: Öğretim elemanlarına yönelik bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (48), 400-415.

Tire, O. (2023). Sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisi, *Mavi Atlas*, 11(Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 63-76.

Koçoğlu, C.M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 16-35.

Konakay, G. & Altaş, S. S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.

Lacy, F. J. & Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322. <https://doi.org/10.1023/A:1003019822147>

Machadoa, M. L., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J.B. & Gouveia, O.M. R. (2011). A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.417>

Mustafayeva, L. & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/213307>

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

Nurmayanti, S., Thoyib, A. & Irawanto, D. (2014). Work family conflict: A review of female teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, 6(4), 134-142. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v6n4p134>

Özdevecioğlu, M. & Çakmak, D. N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özgür-Güler, E. & Veysikarani, D. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunun akademisyenler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 829-848.

Öztan, E. & Doğa, N. S. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum* 3(46), 191-222.

Öztürk, M. & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501. <http://dx.doi.org/10.17719/ijssr.20154013922>

Öztürk, M. & Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu: Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228. <https://doi.org/10.18490/sosars.345512>

Öztürk, M. & Türk, A. (2020). Sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi: Sosyal hizmet kuruluşları örneği. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(1), 187-202.

Rahman, M.M., Ali, N.A., Jantan, A.H., Mansor, Z.D. & Rahaman, M.S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(4), 621-642. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2020-0098>

Serinkan, C. & Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 9(12), 152-163.

Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Sis, A. E. & Naktiyok A. (2017). İş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkide aile-iş çatışmasının aracılık etkisi: Banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6(12), 30-45.

Tire, O. (2023). Sosyodemografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının akademisyenlerin iş doyumuna etkisi, *Mavi Atlas*, 11(Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 63-76.

Şahbudak, E. & Öztürk, M. (2015). İş yerinde psikolojik taciz: Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160. <https://doi.org/10.16992/ASOS.741>

Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir çalışma* (Tez No. 459682) [Yüksek Lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Şentürk, F. K. & Bayraktar E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma ilişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.

Şimşek, M. N. (2020). *İş-aile çatışmasının iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma* (Tez No. 672726) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Şimşek, M. N. & Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1027>

Taşdemir, C. (2020). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(7), 294-305. <https://www.pearsonjournal.com/index.php/pub/article/view/73/68>

Tekingündüz, S., Kurtuldu A. & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.

Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156 – 169. <http://dx.doi.org/10.1108/09684881111125050>

Tolay, E. & Baysal, S. (2020). Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 793-821. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.561014>

Türk, A. (2022). Sosyal hizmet çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmalarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisi: Sivas örneği. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2),159-169.

Türk, A. & Kaya, S. (2023). Deprem sonrası psikososyal destek uygulamalarında merhamet yorgunluğunun psikolojik sağlamlığa etkisi: Sosyal hizmet uzmanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 81-91. <https://doi.org/10.57114/jswrpub.1312507>

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X05277516>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

Yetiş, Ü., Katkat, D. & Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 42-49.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

## Ek

### Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.10.2022-69367



T.C.  
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
BAŞKANLIĞI  
**ETİK KURULU KARARLARI**

Oturum Tarihi	Oturum Saati	Karar No	Oturum Sayısı
06.10.2022	14:00	03	2022/11

Kurulumuz 06.10.2022 tarihinde saat 14:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Fulya Benzer başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

**KARAR NO 2022/11-03:**Dr. Öğr. Üyesi Olcay TİRE'nin 29.09.2022 tarihli ve E. 68228 sayılı başvurusuna istinaden;

Munzur Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden Dr. Öğr. Üyesi Olcay TİRE'ye ait "**Sosyodemografik Değişkenler ve İş-Aile Çatışmasının Akademisyenlerin İş Doyumuna Etkisi**" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara **uygun olduğuna** oybirliği ile karar verilmiştir.

Kararın gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığına sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Fulya BENZER (Kurul Başkanı)  
Prof. Dr. Nuran CIKCIKOĞLU YILDIRIM (Üye)  
Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ (Üye)  
Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN (Üye)  
Doç. Dr. Banu KUTLU (Üye)  
Doç. Dr. Doğançan ÖZSEL (Üye) (Katılmadı)  
Doç. Dr. Savaş SERTEL (Üye) (Katılmadı)  
Doç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ (Üye)  
Doç. Dr. Görkemli KAZAR (Üye)  
Doç. Dr. Gönül ŞENER (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Serkan GÜNDOĞDU (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Cihan PALANCI (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Nursel ALP DAL (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Bahadır SANDIKÇI (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELİK (Üye)  
Dr. Öğr. Üyesi Demet GÜLÇİÇEK (Üye)  
Av. Serkan ERDOĞAN (Üye)

#### e-imzalıdır

Prof. Dr. Fulya Benzer  
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Nuran CIKCIKOĞLU YILDIRIM  
Üye

Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ  
Üye

Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN  
Üye

Doç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ  
Üye

Doç. Dr. Banu KUTLU  
Üye

Doç. Dr. Görkemli KAZAR  
Üye

Doç. Dr. Gönül ŞENER  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ  
Üye