

PAPER DETAILS

TITLE: Akademisyenlerin Yasam Doyumlari ve Is Doyumlarini Etkileyen Is Kaynakli Faktörlerin
Incelenmesi

AUTHORS: Volkan ÖNGEL

PAGES: 461-473

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1821010>

Akademisyenlerin Yaşam Doyumları ve İş Doyumlarını Etkileyen İş Kaynaklı Faktörlerin İncelenmesi

Investigation of Work-Related Factors Affecting Academics' Life Satisfaction and Job Satisfaction

Volkan ÖNGEL, Hasan Sadık TATLI

ÖZ

Araştırmanın amacı, akademisyenlerde aşırı iş yükü, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumu ve iş doyumuna etkisinin tespit edilmesidir. Araştırmanın örneklemini Türkiye genelinde yükseköğretim kurumlarında görevli olan 413 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri elde edebilmek için anket tekniği kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, akademisyenlerde iş arkadaşlarının desteği yaşam doyumunu artırmakta, iş aile çatışması ise yaşam doyumunu azaltmaktadır. İş-aile çatışması, işin genel yapısından kaynaklı doyum azaltırken, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ve iş arkadaşı desteği, işin genel yapısından kaynaklı olarak elde edilen doyum artırılmaktadır. İş-aile çatışması bireyin işindeki roller ve kişisel değerlerden dolayı elde ettiği doyum azaltırken, iş arkadaşlarının desteği ise söz konusu doyum artırılmaktadır. İş-aile çatışması iş yerindeki amir/çalışan ilişkilerinden elde edilen doyum azaltırken, iş arkadaşlarının desteği amir/çalışan ilişkilerinden elde edilen doyum artırılmaktadır. İş-aile çatışması işin doğasından kaynaklı doyum düzeyini azaltırken, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı işin doğasından kaynaklı doyum artırılmaktadır. Araştırma Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarındaki akademik personellerle gerçekleştirilmiştir. Örneklemin sadece akademik personeli kapsaması yönünden araştırma sınırlıdır. Ayrıca kolayda örneklem yöntemi kullanımı araştırmanın sonuçları açısından diğer bir kısıttır.

Anahtar Sözcükler: İş amaçlı akıllı telefon kullanımı, Aşırı iş yükü, İş-aile çatışması, Yaşam doyumu, İş doyum

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of excessive workload, the use of smart phones for work, and the effect of work-family conflict on life satisfaction and job satisfaction of academics. The study sample constitutes 413 academic staff in higher education institutions in Turkey. The questionnaire technique was used to obtain data in the study. The data were analyzed with SPSS 25 statistics package program. Factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics, correlation and regression analysis were used in the analysis of the data. According to the results of the study, the support of colleagues increases academics' life satisfaction, while work-family conflict decreases their life satisfaction. While work-family conflict reduces the satisfaction caused by the general structure of the business, the use of smart phones for business purposes, and colleague support increase the satisfaction obtained due to the general structure of the business. Work-family conflict decreases the satisfaction of the individual due to the roles and personal values in his work, while the support of his colleagues

Öngel V., & Tatlı H. S., (2020). Akademisyenlerin yaşam doyumları ve iş doyumlarını etkileyen iş kaynaklı faktörlerin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 10(3), 461-473. <https://doi.org/10.5961/jhes.2020.406>

Volkan ÖNGEL (✉)

ORCID ID: 0000-0001-8881-2465

Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat, İstanbul, Türkiye

Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Economics, Istanbul, Turkey

volkanongel@beykent.edu.tr

Hasan Sadık TATLI

ORCID ID: 000-0003-1918-3188

Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme (İngilizce), İstanbul, Türkiye

Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration (English), Istanbul, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 21.05.2020

Kabul Tarihi/Accepted : 24.11.2020

increases the satisfaction in question. While the work-family conflict reduces the satisfaction obtained from the manager / employee relations in the workplace, the support of colleagues increases the satisfaction obtained from the manager / employee relations. While work-family conflict reduces the level of satisfaction due to the nature of the work, the use of smartphones for business purposes increases the satisfaction due to the nature of the work. This study was conducted on the academic staff working in various institutions of higher education in Turkey. The study is limited in that the sample only covers academic staff. Also, using the convenience sampling method is another limitation in terms of the results of the study.

Keywords: Smartphone use for work, Excessive workload, Work-family conflict, Life satisfaction, Job satisfaction

GİRİŞ

Akıllı telefon kullanımının artması ve iş yapış şekillerinin akıllı telefonlarla uyumlu hâle gelmesine bağlı olarak söz konusu cihazlar iş hayatında yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır. Akıllı cihazlar artık kişilerin iş ve özel hayat ayrımlarının ortadan kalkmasına sebebiyet verebilecek şekilde kullanılmaya başlandı. Çalışanların stres düzeylerini etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanların aynı anda birden fazla role sahip olması da (eş, baba, anne, yönetici, ast vb.) iş hayatı ve sosyal hayat dengesinin kaybolmasına neden olabilmektedir. Küreselleşmenin ve bilgi kapasitesinin artmasına bağlı olarak iş yükünün artması bireylerin özellikle iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımları yaptıkları işlerin koordinasyonunu kolaylaştırmasının yanında iş dışındaki saatlerde de meşguliyet yaratabilmektedir. Özellikle ülkemizde akademisyenlerin araştırma ve öğretim faaliyetlerinin yanı sıra yöneticilik, tanıtım faaliyetleri vb. gibi sorumluluklarının bulunuyor olması iş yüklerinin artmasına neden olabilmektedir. İş yükünün fazla olduğunun algılanması ve işin özelliklerinin bireysel çoklu görev tanımına uygun olmaması aynı zamanda akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Alanyazında daha önce yapılmış çalışmalarda iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu (Başoğlu vd. 2016; Beutell ve Witting-Berman, 1999), iş-aile çatışması ile iş doyumunu (Freye ve Breugh, 2004), yaşam ve iş doyumunu ile iş amaçlı akıllı telefon kullanımı (Son ve Chen, 2018; Tunç vd. 2020), iş doyumunu ile aşırı iş yükü (Altahtoo, 2018), iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile aşırı iş yükü (Kanbur, 2018) arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Ancak alanyazından farklı olarak, bu çalışmada akademisyenlerde iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen iş kaynaklı faktörler olarak “aşırı iş yükü”, “iş amaçlı akıllı telefon kullanımı” ve “iş-aile çatışması” kavramları aynı anda modele dâhil edilerek incelenmektedir. Ayrıca, iş amaçlı akıllı telefon kullanımının çalışanların aşırı iş yükü algısı ve iş-aile çatışması ile ilişkili olabileceği, iş yükü algısı yükselen çalışanların iş-aile çatışması yaşama ihtimallerinin de artacağı düşünüldüğü için söz konusu değişkenlerin bir arada kullanılmasına karar verilmiştir.

Çeşitli çalışmalarda aşırı iş yükü, iş-aile çatışması, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı faktörlerinin iş doyumunu ve iş tatmini ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Söz konusu çalışmalardan elde edilen sonuçlar şu şekildedir; iş doyumunu ile aşırı iş yükü arasında negatif yönlü ilişki (Altahtoo, 2018), iş doyumunu ile aşırı iş yükü arasında pozitif yönlü ilişki (Jalal ve Zeheer, 2017), iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile aşırı iş yükü arasında negatif

yönlü ilişki (Kanbur, 2018), iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki (Baeriswyl vd., 2016), iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü ilişki, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki (Deng ve Gao, 2017), akıllı telefon kullanımı ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki (Tunç vd. 2020) bulunmaktadır.

Bahsedilen faktörler ışığında araştırmanın sorusu; “iş amaçlı akıllı telefon kullanımları, aşırı iş yükü algıları ve iş-aile çatışmaları, akademisyenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumlarını nasıl etkilemektedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmanın probleminden ve alanyazında yer alan bulgulardan hareketle araştırmanın amacı; akademik personellerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü algıları ve iş-aile çatışmasına bağlı olarak yaşam doyumlarında ve iş doyumlarında meydana gelen değişimlerin tespit edilmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma sonunda elde edilecek bulgular, akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımına olan yaklaşımlarının, iş yükleri ve iş arkadaşı desteği algılarının, iş-aile çatışması yaşama düzeylerinin, işten ve yaşamdan sağladıkları doyum üzerinde meydana getirdiği değişimi tespit etmek açısından önemlidir. Ayrıca çalışanların örgütsel açıdan taklit edilemez bir yeteneği ifade ettiği düşünüldüğünde, işinde ve yaşamında doyum sağlayabilen çalışanlar, bireysel ve örgütsel açıdan daha iyi sonuçlar ortaya koyabilecek ve taklit edilmesi zor çıktılar sunabileceklerdir. Söz konusu unsurlar göz önüne alındığında akademik personellerin doyumlarını etkileyen iş kaynaklarının belirlenmesi önemlidir.

Araştırma, örneklem sayısı ve örnekleme ulaşma şekli itibarı ile elde edilen sonuçların akademik personelleri temsil etmesi açısından sınırlıdır. Araştırmanın modelinde yer alan değişkenlerin bazı varsayımları bulunmaktadır. İş amaçlı akıllı telefon kullanım ölçeği olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Söz konusu ifadelerin özelliklerinden dolayı akıllı telefon kullanımının iş doyumunu ve yaşam doyumunu artırıcı sonuçlar vermesi beklenmektedir. Aşırı iş yükü ölçeği iş yükü ve çalışma arkadaşlarının desteğini içeren iki boyuttan oluşmaktadır. İş yükü algısı olumsuz ifadelerden oluşurken, iş arkadaşlarının desteği boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. İş yükü algısının yaşam doyumunu ve iş doyumunu azaltma eğiliminde olacağı, iş arkadaşlarının desteğinin ise yaşam doyumunu ve iş doyumunu artıracığı varsayılmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

İş Amaçlı Telefon Kullanımı: Günümüzde internet erişimine sahip, üzerinde çeşitli uygulamaların çalışabildiği, kişilerin anlık olarak internet/ses yoluyla iletişim kurabildikleri ve kullanıcı-

ların e-posta hesaplarına ulaşabildiği mobil cihazlar akıllı telefonlar olarak ifade edilebilmektedir. Özellikle mevcut internet teknolojileri (4G/5G) söz konusu cihazlar ile birlikte zaman ve mekân sınırlamasını ortadan kaldırarak akıllı telefonları birer mobil bilgisayar hâline getirmiştir (Altunel ve Akova 2016, s. 344). Akıllı telefonların iş amacı ile kullanımı artık olağan olarak görülmektedir. Çalışanların akıllı telefonları iş amaçlı kullanımını etkileyen faktörlerin başında örgütlerin prosedürleri ve desteği gelmektedir (Ada ve Tatlı, 2013). Fakat bu kullanım kişilerin telefonun iletişim amaçlı kullanımları ile ilgili sınırları ortadan kaldırarak işyeri-özel yaşam kavramlarının çatışmasına da sebep olabilmektedir. Hatta üzerindeki mevcut uygulamalar ile hayatı kolaylaştırmak amacını taşıyan akıllı telefonlar aşırı kullanımları sebebi ile kaygı ve depresyona kadar varan psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Altundağ ve Bulut 2017, s. 1672).

İş-Aile Çatışması: Rol çatışması, bireyin aynı anda birden fazla rol üstlenmesi ve bu rollerin birbirleri ile tutarsız olmasından kaynaklı olarak yaşanan bireysel çatışmadır. Rol çatışması ile ilgili geleneksel bakış açısı ortaya çıkan sorunların kişilerin sınırlı enerji ve zamanları olmasından kaynaklandığıdır. İş-aile çatışması rol çatışmasının bir sonucudur. Bireyin yaptığı işlerin aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi sebebiyle meydana gelen veya işten aileye yönelik olan çatışma türüne iş-aile çatışması adı verilmektedir (Öngel 2019, s. 17). Tanımlamaya göre; kişinin işinin gerektirdikleri onun kısıtlı zamanı ve enerjisinden yoğun bir talepte bulunmakta ve kişi aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getiremediğinde (zaman, gerilim ve davranış temelli çatışmalar olmak üzere) kişiyi sıkıntıya sokan bir çatışma çıkmaktadır. Başka bir deyişle iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir şekilde yerine getirilememesinden kaynaklanır (Demircan ve Turunç 2017, s. 47).

Aşırı İş Yükü: Bir çalışanın belirli bir süre içerisinde yapması gereken iş miktarı iş yükü olarak tanımlanmaktadır. İş yükünün çalışanın vasıflarının üzerinde ve/veya işin gerekliliklerinin dışında algılanması durumunda ise aşırı iş yükü algısı ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü çalışanlar üzerinde stres sebebi olabilmektedir. Yapılan çalışmalar bunun çalışan performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Fazla mesai, vardiya usulü çalışma, görevin kişinin üstesinden gelemeyecek kadar zor olması gibi durumlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Çalışkan ve Bekmezci 2019, s. 386-387). Çalışanlar, günlük yaşantılarında çatışmaya yol açmasından dolayı, çalışma saatleri ile çalışma dışındaki saatlerin ayrımının ortadan kalkmasından şikâyetçidirler. Bununla birlikte, yapılan çalışmalarda bu ayrımın ortadan kalkması ve aşırı iş yükünün iş-aile çatışması ile ilişkili olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır (Kahraman ve Çelik 2018, s. 96).

İş Doyumu: Genellikle bir tutum değişkeni olarak ele alınan iş doyumunu kavramı kişinin yaptığı iş ile ilgili olarak memnuniyet veya hoşnutsuzluk dereceleri olarak tanımlanabilir. Geçmişte, iş doyumuna ihtiyaçların karşılanması perspektifinden yaklaşılmış olmasına rağmen (işin çalışanın fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı, örneğin; maaş vb.) günümüzde çoğu araştırmacının, altta yatan ihtiyaçlardan ziyade bilişsel

süreçlere odaklanmaya eğilimli olduğunu ifade etmek mümkündür. Dolayısı ile iş doyumunu ile ilgili literatür incelediğinde, iş doyumunun “kapsam” ve “süreç” olarak iki farklı yaklaşımla ele alındığı dikkat çekmektedir (Öngel 2019, s. 42-44). Çalışanların iş doyumlarının grup ve örgüt faaliyetlerinin başarılı olması açısından önemli olduğunu ifade etmek mümkündür (Çelikkalp vd. 2019, s. 60). Bu çalışma, iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen faktörleri süreç yaklaşımı kapsamında ele almaktadır.

Yaşam Doyumu: Bilişsel düzeyde bir değerlendirme olan yaşam doyumunu, bireyin kendi kriterlerine göre yaşamını olumlu değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. İçsel (kişilik, hedef yönelimli olma, yetkinlik beklentisi, öz değer, benlik tasarımı vb.) ve dışsal (bireyin kendisinin kolaylıkla değiştiremeyeceği meslek, cinsiyet, sosyal statü, aile yapısı vb.) olmak üzere iki ana grupta toplanan faktörler, kişinin yaşam doyumunu ile ilgili algılarını etkilemektedir. Yaşam doyumunu, algısal ve yorumsal temelli olması sebebi ile tutum olarak değerlendirilmektedir (Avşaroğlu ve Koç 2019, s. 566).

Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada araştırmacının hipotezlerinin oluşturulması için alanyazında yer alan önceki çalışmalar incelenmiştir. Araştırmacının bağımsız değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkiler bu çalışma kapsamında incelenmekle birlikte, değişkenlerin anlamlı bir bütünlük sağladığını tespit edebilmek için alanyazında daha önce yapılmış çalışma sonuçlarından faydalanılmıştır. Akıllı telefonların iş amaçlı kullanımının iş-aile çatışması ile ilişkili olması Sınır Teorisi ile açıklanabilmektedir (Ashforth vd. 2000; Derks vd. 2015). Çalışanların iş sınırlarının telefonlar aracılığı ile esnemesi, çalışanların iş-aile çatışması yaşama ihtimalini artırmaktadır. İş-aile çatışması ile ilişkilendirilen diğer bir değişken ise aşırı iş yüküdür. Kahraman ve Çelik (2018) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre iş yükü düzeyinin yüksek olarak algılanması çalışanların iş-aile çatışması yaşama ihtimalini artırmaktadır. Alanyazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, akademik personellerin akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü ve iş aile çatışmalarının iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisini birlikte inceleyen yeteri kadar çalışmaya rastlanamamıştır.

Yaşam doyumunu etkileyen iş faktörleri

Achour vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada iş-aile çatışması ve üst yönetim desteğinin kadın akademisyenlerin yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Malezya’da 300 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği, amir/yöneticinin desteğinin ise yaşam doyumunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Dixon ve Sagas (2007) tarafından yapılan araştırmada örgütün destek seviyesi ve iş-aile çatışmasının akademisyenlerin iş ve yaşam memnuniyetlerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacının örneklemini 253 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından yapılan araştırmada

iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Türkiye'den 122 ve İngiltere'den 100 akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda Türkiye'deki akademisyenlerin İngiltere'deki akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları görülmüştür. İngiltere'deki akademisyenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna olumsuz şekilde etkide bulunduğu tespit edilirken, Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna olumsuz bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Goh vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin/amirlerin desteklerinin çalışanların iş yükü ve yaşam doyumlarına etkisinde iş-aile çatışmasının rolünü incelemiştir. Araştırmada 135 çalışandan beş gün boyunca toplamda 810 anket toplanmıştır. Araştırma sonucunda iş yükünün artışı ile iş-aile çatışmasının arttığı, buna bağlı olarak yaşam doyumunun olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna olumsuz etkisinin yöneticilerin/amirlerin desteği ile azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Deng ve Gao (2017) tarafından boş zaman deneyimi, iş-aile çatışması, iş memnuniyeti, yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan araştırmada 1706 çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu erkeklerle oranla daha çok azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca evlilerin bekârlara oranla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına bağlı olarak yaşam doyumunda düşme yaşadıkları tespit edilmiştir. Son ve Chen (2019) tarafından yapılan araştırmada, akıllı telefonun iş amaçlı kullanımının yaşam tatmini ve iş stresi ile olan ilişkisini tespit edebilmesi için 462 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda akıllı telefon kullanımı ve akıllı telefon kullanımından doğan iş yükü ile yaşam doyumu arasında düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Yukarıda sunulan çalışmalardan yola çıkarak, iş kaynaklı faktörlerin akademisyenlerin yaşam doyumları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olacağını düşünmek mümkündür. İş kaynaklı faktörlerin yaşam doyumunu üzerindeki etki hakkında oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

- H_1 : İş faktörleri akademisyenlerin yaşam doyumları üzerinde istatistiki olarak etkiye sahiptir.
- H_{1a} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin yaşam doyumunu artırmaktadır.
- H_{1b} : İş yükü algısı akademisyenlerin yaşam doyumunu azaltmaktadır.
- H_{1c} : İş arkadaşlarının desteğinin artması akademisyenlerin yaşam doyumunu artırmaktadır.
- H_{1d} : İş-aile çatışması akademisyenlerin yaşam doyumunu azaltmaktadır.

İş doyumunu etkileyen iş faktörleri

Kanbur (2018) tarafından yapılan çalışmada aşırı iş yükünün iş doyumuna ve yaşam doyumuna etkisinde işe bağlı gerginliğin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi 1136 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda aşırı iş yükü algısı iş doyumunu düşük düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Altahtoo (2018)

tarafından yapılan araştırmada iş tatmini, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini bilgi teknolojileri alanında çalışan 56 kişiden oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkilerin var olduğu, aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aşırı iş yükü algısının iş tatmini ile olumsuz yönde anlamlı ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Ekici vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin yaşadıkları iş-aile çatışması ve aşırı iş yükünün iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 98 hemşire örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasına neden olduğu, işten elde edilen tatmin düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetini azalttığı ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Chau (2019) çalışmasında iş stresinin iş-aile çatışmasına, iş-aile çatışmasının iş tatminine etkisini incelemiştir. Araştırma örneklemini 542 satış personellerinden oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde düşük düzeyde etkisi bulunurken, iş memnuniyeti üzerinde etkisi olmadığı, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pitichat (2013) tarafından yapılan araştırmada, iş yerinde akıllı telefon kullanımının çalışanların etkinliğini artırmada iş tatminin aracılık rolünü kavramsal bir model üzerinden açıklamıştır. Akıllı telefonların iş yerlerinde sağladığı otonomi, ilişki ağı ve bilgi paylaşımının iş tatminini artırdığı, iş tatmininin ise işin etkililiği üzerinde olumlu katkıya sahip olduğu görüşü paylaşılmıştır. Alanyazında yer alan çalışmaların sonuçları incelendiğinde, iş kaynaklı faktörlerin çalışanların iş doyumunu üzerinde istatistiki olarak anlamlı şekilde bir etkiye sahip olması beklenmektedir. Yapılan çıkarımdan hareketle araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmaktadır;

- H_2 : İş faktörleri akademisyenlerin iş doyumları üzerinde istatistiki olarak etkiye sahiptir.
- H_{2a} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.
- H_{2b} : İş yükü algısı akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2c} : İş arkadaşı desteği akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.
- H_{2d} : İş-aile çatışması akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2e} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin rol-değer doyumunu artırmaktadır.
- H_{2f} : İş yükü algısı akademisyenlerin rol-değer doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2g} : İş arkadaşı akademisyenlerin desteği rol-değer doyumunu artırmaktadır.
- H_{2h} : İş-aile çatışması akademisyenlerin rol-değer doyumunu azaltmaktadır.

- H_{2i}: İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu artırmaktadır.
- H_{2j}: İş yükü algısı akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2k}: İş arkadaşı desteği akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu artırmaktadır.
- H_{2l}: İş-aile çatışması akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2m}: İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.
- H_{2n}: İş yükü algısı akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.
- H_{2o}: İş arkadaşı desteği akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.
- H_{2p}: İş-aile çatışması akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Akademisyenler birden fazla rolü (araştırmacı, idari görevler, öğretici, eş, kardeş, ebeveyn vs.) aynı anda gerçekleştiren kişilerdir. Son yıllarda teknolojinin gelişmesine bağlı olarak akıllı telefonların iş-sosyal hayat sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Akademisyenlerin farklı rollere sahip olmalarına bağlı olarak iş yükleri artmakta ve bu artış sebebiyle iş-aile çatışmaları yaşanmaktadır. Çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımları, aşırı iş yükü algıları ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumlarına ve iş doyumlarına nasıl etki ettiğinin tespit edilmesidir. Araştırma sonunda elde edilecek bulgular, akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımına olan yaklaşımlarının, iş yükleri ve iş arkadaşı desteği algılarının, iş-aile çatışması yaşama düzeylerinin, işten ve yaşamdan sağladıkları doyum üzerinde meydana getirdiği değişimi tespit etmek açısından önemlidir. Ayrıca çalışanların örgütsel açıdan taklit edilemez bir yeteneği ifade ettiği düşünüldüğünde, işinde ve yaşamında doyum sağlayabilen çalışanlar, bireysel ve örgütsel açıdan daha iyi sonuçlar ortaya koyabilecek ve taklit edilmesi zor çıktılar sunabileceklerdir. Söz konusu unsurlar göz önüne alındığında akademik personellerin doyumlarını etkileyen iş kaynaklarının belirlenmesi önemlidir. Araştırma, söz konusu eksikliğin kısmen de olsa giderilmesi açısından önemlidir.

Araştırmanın Örneklemi

Akademisyenler idari görevler, ders verme, bilimsel araştırmalar yapma gibi birçok görevi rutin olarak gün içerisinde gerçekleştirebilen kişilerdir. Akademisyenlerin birçok görev arasında sürekli geçiş hâlinde olması, görev dinamiklerinin birden fazla içeriğe sahip olması, iş ve iş dışı yaşam sınırlarının görece olarak bulanık olmasının, akademisyenlerin iş ve yaşam koşullarını etkilediği düşünülebilir. Akıllı telefonların iş amaçlı kullanımı, çoklu görevler arasında hızlı şekilde geçiş yapmak durumunda olan akademisyenlerin iş yükünü artırabilirken, aynı zamanda işle ilgili süreçlerin daha hızlı olmasını da sağlayabilmektedir.

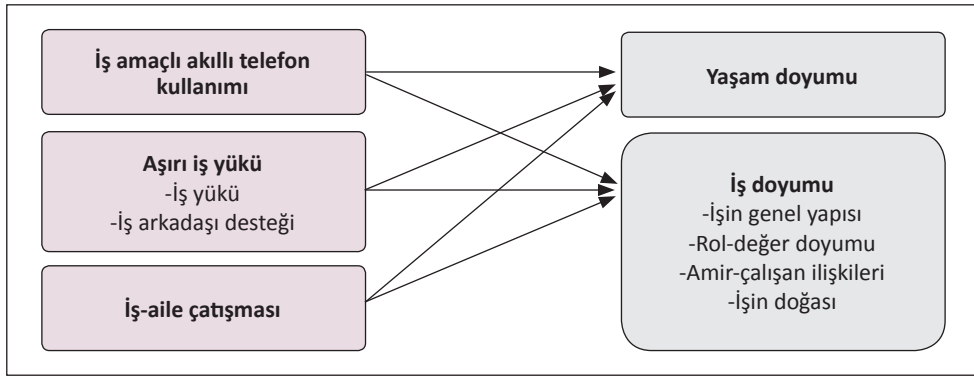
Bahsedildiği üzere, iş ve iş dışı yaşamının sınırlarının net olarak çizilemediği akademik yaşamda çatışmalar ortaya çıkabilmekte, söz konusu durumlar akademisyenlerin iş ve yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Yukarıda yer alan çıkarımlardan hareketle araştırmanın evreni Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel olarak belirlenmiştir. Katılımcılara ulaşmak için online anket kullanılmıştır. Anketler 29.03.2019-06.04.2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada örneklemin belirlenmesinde Hair vd., (2014) tarafından uygun görülen madde başına en az 5 örneklem ve toplamda en az 200 örneklem kriteri göz önüne alınmıştır. Dört farklı şehirdeki (İstanbul, İzmir, Ankara ve Kahramanmaraş) 10 üniversiteden (1 vakıf myo, 3 devlet üniversitesi, 6 vakıf üniversitesi) akademik personele ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan 51 maddelik anket için gerekli olan 255 örneklem kriterine karşılık 500 akademik personele anket formu iletilmiştir. Akademisyenlerden 420 tanesi olumlu dönüş sağlamıştır. Yanıt alınan 7 formun uygun doldurulmadığı tespit edilmiştir ve 413 kişilik örnekleme ulaşılmıştır. Araştırmada örnekleme ulaşmada ise kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kurtuluş (2011)'a göre kolayda örnekleme tekniği örnekleme ulaşmada maliyet ve hız açısından kolaylık sağlamaktadır.

Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Ölçekler

Araştırmada beş farklı ölçek kullanılmıştır. İş amaçlı akıllı telefon kullanımı ölçeği Venkatesh vd. (2003) tarafından oluşturulmuş, Park ve Chen (2007) tarafından uyarlanmış ve Ada ve Tatlı (2013) tarafından Türkçeleştirilmiştir. Ölçeğin içeriği iş amaçlı olarak akıllı telefon kullanımı ile ilgili olumlu ifadeleri içeren 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan aşırı iş yükü ölçeği Brown ve Peterson (1994), Turgut (2011), Çuhadar ve Gencer (2016) tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin son şeklinde 12 madde yer almaktadır. İlk 8 madde iş yükü algısını oluşturan olumsuz ifadelerden oluşurken, 4 ifade ise iş arkadaşlarının desteğini içeren olumlu ifadelerden oluşmaktadır. İş-aile çatışması Netemeyer vd., (1996) tarafından oluşturulmuş ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeleştirilmiştir. Ölçekte yer alan 10 maddeden 5 tanesi iş-aile çatışması, 5 tanesi ise aile-iş çatışmasını ölçmeye yöneliktir. Ölçekte yer alan maddeler tamamen olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Yaşam doyumunu ölçeği Diener vd. (1985) tarafından oluşturulmuş ve Yetim (1991) tarafından Türkçeleştirilmiştir. Ölçek 5 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. İş doyumunu ölçeği Weiss vd., (1967) tarafından oluşturulmuştur. Dikili (2012) tarafından kullanılan ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlandırılmasında Martins ve Proença (2012)'nin sınıflandırması (işin genel yapısı, işin doğası, rol-değer ve amir/çalışan açısından doyum) esas alınmaktadır. Ölçeklerin tamamı anket formunda 5'li likert (1=kesinlikle katılmıyorum/5=Kesinlikle katılıyorum) olarak kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 25 paket programı aracılığı ile ilk etapta faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Daha sonra tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Kavramsal Modeli

Kavramsal modeldeki iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü (iş yükü ve iş arkadaşı desteği) ve iş-aile çatışması bağım-



Şekil 1: Araştırmanın kavramsal modeli.

sız değişkenleri temsil etmektedir. Yaşam doyumu ve iş doyumu (işin genel yapısı, rol-değer doyumu, amir/çalışan ilişkileri ve işin doğası) ise bağımlı değişkeni ifade etmektedir.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının araştırmaya uygunluğunun test edilebilmesi için faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizinde Hair vd. (2014) tarafından uygun görülen kriterler esas alınmıştır. Bu kriterlerde sınır değerler şu şekildedir; KMO örneklem yeterliliği ölçütü; 0,700 ve üzeri, Bartlett küresellik testi; 0,000≤0,050, faktörlerde yer alan maddelerin yükleri; 0,40 ve üzeri, açıklanan toplam varyans; en az %50 ve üzeridir.

Verilerin analizi normal dağılım varsayımına dayalı olarak yapılmıştır. Normallik varsayımının test edilmesinde Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi istatistikleri 0,150 ile 0,073 arasında, Shapiro-Wilk testi istatistikleri ise 0,932 ile 0,985 arasındadır. Elde edilen normallik değerlerinin $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı olmasından dolayı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin çarpıklık değerleri çarpıklık değerleri +649 ile -774 arasında, basıklık değerleri ise, +420 ile -873 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 arasında olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013) ile George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin söz konusu aralıkta olması ile verilerdeki normal dağılımın varsayılacağını öngörmektedirler. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer alıyor olması ile normal dağılım ön şartına sahip analizler gerçekleştirilebilir.

Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeklerin faktör değerleri Tablo 1’de yer almaktadır. Söz konusu değerler incelendiğinde tüm ölçeklerin sınır değerler olarak belirlenmiş olan KMO örneklem yeterliliği ölçütü; 0,700 ve üzeri, Bartlett küresellik testi; 0,000≤0,050, faktörlerde yer alan maddelerin yükleri; 0,40 ve üzeri, açıklanan toplam varyans; en az %50 ve üzeri olmak kriterlerine uygun olduğu görülmektedir. Aşırı iş yükü ölçeği iki faktöre dağılım göstermektedir. İlk faktör *iş yükü* boyutunu temsil ederken, ikinci faktör *iş arkadaşlarının desteği* boyutunu temsil etmektedir. Boyutlardaki maddelerin faktör yüklerinin ≥0,40 üzerinde olmasına bağlı olarak boyut dağılımı uygun olarak değerlendirilmektedir. Aşırı iş yükü ölçeğinde yer alan “Bazen iş hayatımla ilgili meseleler yüzünden hayal kırıklığı yaşadığım olur” ifadesi faktör dağılımı

sağlamaması ve diğer maddelerle çok düşük düzeyde ilişkili olmasından dolayı araştırma kapsamından çıkarılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği iki faktöre dağılım göstermiştir. Birinci faktör *iş-aile çatışması* boyutunu temsil ederken, ikinci faktör *aile-iş çatışması* boyutunu temsil etmektedir. Boyutların faktör yüklerinin ≥0,40 üzerinde olmasına bağlı olarak boyut dağılımı uygun olarak değerlendirilmektedir. İş tatmini ölçeğinin 4 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Tüm boyutlar 3 ve daha fazla maddeden oluşmaktadır. Boyutların faktör yüklerinin ≥0,40 olduğu görülmektedir. Alanyazında ilk boyut *işin genel yapısı*, ikinci boyut *rol-değer açısından tatmin*, üçüncü boyut *amir/çalışan ilişkileri* dördüncü boyut ise *işin doğası* şeklinde adlandırılmaktadır. Ölçeğin boyutlandırması Martins ve Proença (2012)’nin sınıflandırması ile uyumludur.

Ölçüm araçlarının güvenilirlik seviyesinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısının sınır değeri olarak Hair vd. (2014)’nin kabul ettiği en az “0,600” kriteri esas alınmaktadır.

Tablo 2’de her bir ölçek ve alt ölçeğin güvenilirlik değerleri, madde sayıları ve ölçek güvenilirlik ölçütleri yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri Hair vd. (2014)’nin kabul ettiği en az “0,600” kriterini sağlar nitelikte olduğundan dolayı, ölçeklerin araştırmada kullanılması açısından bir engel bulunmamaktadır.

Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

Araştırmanın örnekleminin özellikleri incelendiğinde; akade-

Tablo 1: Ölçeklerin Faktör Değerleri

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü	Bartlett Küresellik Testi	Açıklanan Toplam Varyans
İş amaçlı akıllı telefon kullanımı	,711	,000	52,401
Aşırı iş yükü	,849	,000	66,383
İş-aile çatışması	,905	,000	77,881
Yaşam doyumu	,867	,000	68,426
İş doyumu	,895	,000	60,721

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Madde sayısı	Cronbach Alpha	Ölçek Güvenilirlik Ölçütü	Ölçek	Madde sayısı	Cronbach Alpha	Ölçek Güvenilirlik Seviyesi
İş amaçlı akıllı telefon kullanımı	4	0,685	Orta	İş doyumunu	20	0,914	Yüksek
Aşırı iş yükü	11	0,804	Yüksek	İşin genel yapısı	8	0,877	Yüksek
İş yükü	7	0,876	Yüksek	Rol-değer	6	0,798	Orta
İş arkadaşı desteği	4	0,898	Yüksek	Amir-çalışan ilişkileri	3	0,830	Yüksek
İş-aile çatışması (genel)	10	0,917	Yüksek	İşin doğası	3	0,738	Orta
İş-aile çatışması	5	0,938	Yüksek	Yaşam doyumunu	5	0,875	Yüksek
Aile-iş çatışması	5	0,916	Yüksek				

misyenlerin %60,5'i vakıf üniversitelerinde, %15,7'si devlet üniversitelerinde ve %23,8'i ise vakıf meslek yüksekokulunda görev almaktadır. Akademisyenlerin %42,6'sı idari göreve sahipken, %57,4'ü ise idari herhangi bir göreve sahip değildir. Günlük internet kullanımı bilgileri incelendiğinde; akademisyenlerin %21,5'i 0-2 saat arasında, %52,1'i 3-5 saat arasında, %19,4'ü 6-8 saat arasında ve %7'si 9 saat ve üzerinde internet kullanımı gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. İnternet kullanımının içerisinde internet gerektiren tüm uygulamalar yer almaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %21,1'i öğretim görevlisi, %9,7'si araştırma görevlisi, %26,9'u doktor öğretim üyesi, %12,1'i doçent, %13,3'ü profesör ve %16,9'u diğer (okutman, eğitim planlama, koordinatör vb.) akademik personellerdir. Akademisyenlerin %68'i evli, %31,2'si bekârlardan oluşurken, %0,8'i ise medeni durumu hakkında bilgi vermemiştir. Ayrıca akademisyenlerden %49,6'sı kadın, %50,1'i erkektir. Katılımcıların %0,3'ü ise cinsiyet belirtmemiştir. Son olarak araştırma kapsamındaki tüm akademisyenler akıllı telefon, dizüstü bilgisayar veya masaüstü bilgisayar kullanan kişilerdir. Genel olarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde devlet üniversitelerinden akademisyen katılımı düşüktür. Katılımcıların yaklaşık yarısı idari görevi olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların idari görevlerinin varlığı, araştırmanın "iş yükü" "iş amaçlı akıllı telefonu aktif kullanma" ve "iş-aile çatışması" bağımsız değişkenlerinin varsayımları açısından önemlidir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı günlük internet kullanımının üç saat ve üzerinde olduğunu belirtmiştir. Teknolojik cihaz ve internet kullanım alışkanlıkları akademisyenlerin akıllı telefon kullanımına bakış açılarını göstermesi açısından önemlidir. Akademisyenlerin çok büyük bir kısmının evli kişilerden oluşması ayrıca iş-aile çatışması ile ilgili bulguların anlamlılığı açısından önemlidir.

Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; iş amaçlı akıllı telefon kullanım seviyesinin yüksek düzeyde olduğu (4,01) görülmektedir. Katılımcıların iş yüklerinin yoğun ve karmaşık barındıran bir yapıda olduğunu düşündükleri (4,04), iş arkadaşlarının yardımcı olma eğilimini ise orta düzey (3,43) olarak gördükleri tespit edilmiştir. İş-aile çatışması hakkında katılımcı görüşleri incelendiğinde; bireylerin işlerinin ailelerine yeteri kadar zaman ayırmalarına engel olma-olmama konusunda kararsız (3,03) oldukları sonu-

cuna ulaşılmaktadır. Ancak aileden kaynaklı olarak iş hakkında problem yaşamadıkları (2,23) görülmektedir. Katılımcıların yaşam doyum seviyeleri incelendiğinde; yüksek düzeye yakın bir seviyede (3,33) görüş belirttikleri görülmektedir. İş doyumunun boyutları açısından çalışan görüşleri incelendiğinde; katılımcılar işin genel yapısı (3,59), rol-değer doyumunu (4,06), işin doğası (3,61) açısından memnuniyet belirtirken, amir/ çalışanlarla ilişkiler (3,20) açısından ise kararsız seviyede görüş belirtmektedirler.

Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Korelasyon analizi sonucunda iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ile çalışanların iş yüklerinin çokluğu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş arkadaşlarının desteği ile iş amaçlı akıllı telefon kullanımı arasında çok düşük düzeyde ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İş aile çatışması ile iş yükü algısı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, iş arkadaşlarının desteği ile ise çok düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyumunu ile iş yükü algısı arasında ters yönde ve çok düşük düzeyde ilişki olduğu görüldükçe, iş arkadaşlarının desteği ile düşük düzeyde ve pozitif yönlü, iş aile çatışması ile negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İşin genel yapısı ile iş amaçlı akıllı telefon kullanımı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü, iş yükü ile çok düşük düzeyde negatif yönlü, iş arkadaş desteği ile düşük düzeyde pozitif yönlü iş aile çatışması ile düşük düzeyde ve negatif yönlü, yaşam doyumunu ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışanların rol-değer uyumları ile iş arkadaş desteği arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü, iş-aile çatışması ile çok düşük düzeyde negatif yönlü, yaşam tatmini ile orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş ortamındaki amirlerle ve çalışanlarla ilişkiler boyutu ile iş amaçlı akıllı telefon kullanımı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü, iş arkadaşlarının desteği ile orta düzeyde pozitif yönlü, iş-aile çatışması ile düşük düzeyde negatif yönlü ve yaşam doyumunu ile düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. İşin doğasından elde edilen tatmin ile iş amaçlı akıllı telefon kullanımı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü, iş yükü ile çok düşük düzeyde negatif yönlü, iş aile çatışması ile düşük düzeyde negatif yönlü ilişkiler tespit edilirken, yaşam doyumunu ile ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit

edilmiştir. Ayrıca yaşam doyumu ve iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen ilişkiler alanyazın ile uyumluluk göstermektedir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin arasında anlamlı ilişkiler olmasına bağlı olarak regresyon analizi yapılmıştır. Aralarında anlamlı ilişkiler tespit edilmeyen değişkenler regresyon analizine dâhil edilmemiştir.

Katılımcıların yaşam doyumlarının açıklama düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te yer almaktadır. Bağımsız değişkenler ile yaşam doyumu arasındaki ilişki ($R=0,373$) düşük düzeydedir. Ayrıca iş yükü algısı, iş arkadaşlarının iş ile ilgili desteği ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu açıklama düzeyi (düzenlenmiş $R^2= 0,133$) %13,3 olarak tespit edilmiştir. Anova değeri incelendiğinde modelin açıklama düzeyi (anlamlılık: $0,000 \leq 0,050$) istatistiki olarak anlamlıdır. Katsayılar kısmı incelendiğinde iş yükü algısının çalışanların yaşam doyumunu üzerinde anlamlı

bir etkisinin olmadığını görülmektedir. Çalışanların iş arkadaşlarının desteği, çalışanların yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. İş-aile çatışması ise çalışanların yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışması bağımsız değişkenlerinin yaşam doyumunu açıklama düzeyleri ($y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \epsilon_i$) " y yaşam doyumu $= 3,389 + 0,209x_{\text{iş arkadaşları desteği}} - 0,275x_{\text{iş aile çatışması}} + 0,251$ " şeklinde formüle edilebilir.

Çalışanların genel iş yapısından kaynaklı doyumlarının açıklama düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5'te yer almaktadır. Bağımsız değişkenler ile işin genel yapısından kaynaklı doyum arasındaki ilişki ($R=0,384$) düşük düzeydedir. İş amaçlı akıllı telefon kullanımı, iş yükü algısı, iş arkadaşlarının desteği ve iş aile çatışmasının çalışanların işin genel yapısından elde ettikleri doyumunu açıklama düzeyi (düzenlenmiş $R^2= 0,139$) %13,9 ola-

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

		2	3	4	5	6	7	8	9
1	R	,258**	1						
	Anlamlılık	,000							
2	R	,183**		1					
	Anlamlılık	,000							
3	R		,471**	-,152**	1				
	Anlamlılık		,000	,002					
4	R		-,133**	,250**	-,311**	1			
	Anlamlılık		,007	,000	,000				
5	R	,127**	-,131**	,278**	-,282**	,542**	1		
	Anlamlılık	,010	,008	,000	,000	,000			
6	R			,172**	-,147**	,419**	,649**	1	
	Anlamlılık			,000	,003	,000	,000		
7	R	,133**		,478**	-,276**	,351**	,528**	,378**	1
	Anlamlılık	,007		,000	,000	,000	,000	,000	
8	R	,106*	-,110*		-,233**	,440**	,528**	,525**	,361**
	Anlamlılık	,031	,025		,000	,000	,000	,000	,000

N: 413/ 1=İş Yükü, 2=İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı, 3=İş Yükü, 4=İş Arkadaşı Desteği, 5=İş-Aile Çatışması, 6=Yaşam Doyumu, 7=İşin Genel Yapısı, 8=Rol Değer Doyumu, 9=Amir/ Çalışan İlişkisi

**. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-kuyruk). *. Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-kuyruk).

Tablo 4: Yaşam Doyumunun Bağımsız Değişkenler Tarafından Açıklanma Düzeyi

Model Özeti					ANOVA ^a		Katsayılar ^a				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık		B	Std. hata	Beta	Anlamlılık
1	,373 ^a	,139	,133	,77288	22,074	,000 ^b	(Sabit)	3,389	,251		,000
a. Tahmin değişkenleri: (sabit), iş-aile çatışması, iş arkadaşı desteği, iş yükü bağımlı değişken: yaşam doyumu							İş Yüğü	-,011	,059	-,010	,846
							İş Arkadaşı Desteğı	,181	,040	,209	,000
							İş-Aile Çatışması	-,206	,040	-,275	,000

arak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde modelin açıklama düzeyi (anlamlılık: $0,000 \leq 0,050$) istatistiki olarak anlamlıdır. Katsayılar kısmı incelendiğinde iş yükü algısının çalışanların işin genel yapısından kaynaklı olarak elde ettikleri doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını görülmektedir. İş amaçlı akıllı telefon kullanımı ve iş arkadaşlarının desteği çalışanların işin genel yapısından kaynaklı olarak elde ettikleri doyum olumlu yönde etkilemektedir. İş-aile çatışması ise çalışanların işin genel yapısından kaynaklı olarak elde ettikleri doyum olumsuz yönde etkilemektedir. İş amaçlı akıllı telefon kullanımı, iş arkadaşı desteği ve iş aile çatışmasının, işin genel yapısından kaynaklı olarak elde edilen tatmini açıklama düzey-

leri ($y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \beta_3 x_{i3} + \varepsilon_i$) " $y_{\text{genel iş yapısı}} = 3,261 + 0,108x_{\text{iş amaçlı akıllı telefon kullanımı}} + 0,226x_{\text{iş arkadaşı desteği}} - 0,222x_{\text{iş-aile çatışması}} + 0,263$ " şeklinde formüle edilebilir.

Çalışanların rol-değer doyumunu açıklama düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6'da yer almaktadır. İş arkadaşı desteği ve iş-aile çatışması bağımsız değişkenleri ile rol-değer doyumları arasındaki ilişki ($R=0,212$) düşük düzeydedir. İş arkadaşlarının desteği ve iş aile çatışmasının çalışanların rol-değer doyumlarını açıklama düzeyi (düzenlenmiş $R^2= 0,040$) %4,0 olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde modelin açıklama düzeyi (anlamlılık: $0,000 \leq 0,050$) istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 5: Genel İş Yapısı Doyumunun Bağımsız Değişkenler Tarafından Açıklanma Düzeyi

Model Özeti					ANOVA ^a		Katsayılar ^a				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık		B	Std. hata	Beta	Anlamlılık
1	,384 ^a	,147	,139	,71953	17,597	,000 ^b	(Sabit)	3,261	,263		,000
a. Tahmin değişkenleri: (sabit), iş-aile çatışması, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, iş arkadaşı desteği, iş yükü Bağımlı değişken: genel iş yapısı							İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı	,108	,048	,108	,025
							İş Yükü	-,065	,057	-,062	,254
							İş Arkadaşı Desteği	,183	,038	,226	,000
							İş-Aile Çatışması	-,155	,037	-,222	,000

Tablo 6: Rol-Değer Doyumunun Bağımsız Değişkenler Tarafından Açıklanma Düzeyi

Model Özeti					ANOVA ^a		Katsayılar ^a				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık		B	Std. hata	Beta	Anlamlılık
1	,212 ^a	,045	,040	,60341	9,616	,000 ^b	(Sabit)	3,936	,148		,000
a. Tahmin değişkenleri: (sabit), iş-aile çatışması, iş arkadaşı desteği, Bağımlı değişken: rol-değer doyum							İş arkadaşı desteği	,099	,031	,154	,002
							İş-aile çatışması	-,069	,027	-,124	,011

Tablo 7: Amir/Çalışan Doyumunun Bağımsız Değişkenler Tarafından Açıklanma Düzeyi

Model Özeti					ANOVA ^a		Katsayılar ^a				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık		B	Std. hata	Beta	Anlamlılık
1	,524 ^a	,274	,269	,84272	51,543	,000 ^b	(Sabit)	1,931	,276		,000
A. Tahmin Değişkenleri: (Sabit), İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı, İş-Aile Çatışması, İş Arkadaşı Desteği Bağımlı değişken: Amir/çalışan ilişkisi doyum							İş Arkadaşı Desteği	,447	,045	,435	,000
							İş-Aile Çatışması	-,188	,038	-,212	,000
							İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı	,077	,054	,060	,160

Tablo 8: İşin Doğasıyla İlgili Doymun Bağımsız Değişkenler Tarafından Açıklanma Düzeyi

Model Özeti					ANOVA ^a		Katsayılar ^a				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık		B	Std. hata	Beta	Anlamlılık
1	,262^a	,068	,062	,79511	10,020	,000^b	(Sabit)	3,755	,267		,000
A. Tahmin değişkenleri: (sabit), iş yükü, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, iş-aile çatışması Bağımlı değişken: işin doğasından doymun							İş-Aile Çatışması	-,163	,040	-,219	,000
							İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı	,130	,053	,123	,014
							İş Yükü	-,043	,063	-,038	,495

Katsayılar incelendiğinde iş arkadaşlarının desteği çalışanların rol-değerden kaynaklı olarak elde ettikleri doymun olumlu yönde etkilemektedir. İş-aile çatışması ise çalışanların rol-değerden kaynaklı olarak elde ettikleri doymun olumsuz yönde etkilemektedir. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının rol-değerden kaynaklı olarak elde edilen doymun açıklama düzeyleri ($y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \epsilon_i$), " $y_{\text{rol-değer doymun}} = 3,936 + 0,154x_{\text{iş arkadaşları desteği}} - 0,124x_{\text{iş-aile çatışması}} + 0,148$ " şeklinde formüle edilebilir.

Çalışanların amirler ve çalışanlarla olan ilişkilerinden kaynaklı doymunlarının açıklama düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7'de yer almaktadır. Değişkenler arasında ortaya çıkan ilişki ($R=0,524$) orta düzeydedir. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının çalışanların amir ve çalışanlarla olan ilişkilerden elde ettikleri doymun açıklama düzeyi (düzenlenmiş $R^2=0,269$) %26,9 olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde modelin açıklama düzeyi (anlamlılık: $0,000 \leq 0,050$) istatistiki olarak anlamlıdır. Katsayılar incelendiğinde iş arkadaşlarının desteği çalışanların amirler ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerden kaynaklı olarak elde ettikleri doymun olumlu yönde etkilemektedir. İş-aile çatışması ise çalışanların amir/çalışan ilişkilerinden elde ettikleri doymun olumsuz yönde etkilemektedir. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının amir/çalışan ilişkisinden elde edilen doymun açıklama düzeyleri ($y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \epsilon_i$), " $y_{\text{amir/}}$

$\text{çalışan ilişkisi} = 1,931 + 0,435x_{\text{iş arkadaşları desteği}} - 0,212x_{\text{iş-aile çatışması}} + 0,276$ " şeklinde formüle edilebilir.

Çalışanların işin doğasından kaynaklı olarak elde ettikleri doymunun açıklama düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda Tablo 8'de yer almaktadır. Değişkenler arasında ortaya çıkan ilişki ($R=0,262$) düşük düzeydedir. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması, iş yükü algısı ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımlarının işin doğasından kaynaklı olarak elde ettikleri doymun açıklama düzeyi (düzenlenmiş $R^2=0,269$) %26,9 olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde modelin açıklama düzeyi (anlamlılık: $0,000 \leq 0,050$) istatistiki olarak anlamlıdır. Katsayılar incelendiğinde iş amaçlı akıllı telefon kullanımının kişilerin işin doğasından kaynaklı olarak elde ettikleri doymun olumlu yönde etkilediği görülmektedir. İş-aile çatışması ise çalışanların işin doğasına bağlı olarak elde ettikleri doymun olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. İş yükü algısının ise işin doğasından elde edilen doymun açıklama düzeyi istatistiki olarak anlamlı değildir. İş-aile çatışmasının ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının işin doğasından elde edilen doymun açıklama düzeyleri ($y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \epsilon_i$), " $y_{\text{işin doğası}} = 3,755 - 0,219x_{\text{iş-aile çatışması}} + 0,123x_{\text{iş amaçlı akıllı telefon kullanımı}} + 0,267$ " şeklinde formüle edilebilir.

Araştırmada kullanılan hipotezlerin kabul ve red durumları şu şekilde gerçekleşmiştir;

Hipotezler	Desteklenme durumu
H ₁ : İş faktörleri akademisyenlerin yaşam doymunları üzerinde istatistiki olarak etkiye sahiptir.	Kısmen desteklendi
H _{1a} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin yaşam doymununu artırmaktadır.	Desteklenmedi
H _{1b} : İş yükü algısı akademisyenlerin yaşam doymununu azaltmaktadır.	Desteklenmedi
H _{1c} : İş arkadaşlarının desteğinin artması akademisyenlerin yaşam doymununu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{1d} : İş-aile çatışması akademisyenlerin yaşam doymununu azaltmaktadır.	Desteklendi
H ₂ : İş faktörleri akademisyenlerin iş doymunları üzerinde istatistiki olarak etkiye sahiptir.	Kısmen desteklendi
H _{2a} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doymununu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{2b} : İş yükü algısı akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doymununu azaltmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2c} : İş arkadaşları desteği akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doymununu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{2d} : İş-aile çatışması akademisyenlerin işin genel yapısından elde ettikleri doymununu azaltmaktadır.	Desteklendi

H _{2e} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin rol-değer doyumunu artırmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2f} : İş yükü algısı akademisyenlerin rol-değer doyumunu azaltmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2g} : İş arkadaşı akademisyenlerin desteği rol-değer doyumunu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{2h} : İş-aile çatışması akademisyenlerin rol-değer doyumunu azaltmaktadır.	Desteklendi
H _{2i} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu artırmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2j} : İş yükü algısı akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu azaltmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2k} : İş arkadaşı desteği akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{2l} : İş-aile çatışması akademisyenlerin amir ve çalışanlarla ilişkilere bağlı doyumunu azaltmaktadır.	Desteklendi
H _{2m} : İş amaçlı akıllı telefon kullanımı akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.	Desteklendi
H _{2n} : İş yükü algısı akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2o} : İş arkadaşı desteği akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu artırmaktadır.	Desteklenmedi
H _{2p} : İş-aile çatışması akademisyenlerin işin doğasından elde ettikleri doyumunu azaltmaktadır.	Desteklendi

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİ

Araştırma akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımları, aşırı iş yükleri ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumunu ve iş doyumlarına etkisinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Yaşam doyumunu ve iş doyumunu hakkındaki alanyazın oldukça geniş olmakla birlikte, akademisyenlerin iş doyumları ve yaşam doyumlarını etkileyen faktörler olma açısından iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasını açıklayan yeteri kadar çalışmaya ulaşamamaktadır. Araştırmada iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, aşırı iş yükü ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiler ve ilişkilerin yönü, söz konusu değişkenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisinin tespit edilmesi amacıyla bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçüm araçlarının araştırma için uygunluğunun test edilebilmesi amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Analizler sonucunda ölçüm araçlarının araştırmada kullanılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde çoğunluğu vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan kişilerdir. Akademisyenlerin yaklaşık yarısının idari görevi bulunmaktadır. İdari göreve sahip olunması iş yükünün artması ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımı için önemli bir unsur olabilmektedir. Akademisyenlerin tamamı akıllı telefon ve bilgisayar sahipliği olan kişilerdir. Kadın ve erkek akademisyen sayıları yakın düzeydedir. Ayrıca akademisyenlerin büyük çoğunluğu evlidir. Evli akademisyen sayısının yüksek olması iş-aile çatışması ile ilgili bulguların anlamlandırılması açısından önemli olabilir. Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere akademisyenlerin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde; akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımı oldukça yüksektir. Ayrıca akademisyenler iş amaçlı akıllı telefon kullanımına oldukça olumlu bir bakış açısına sahiptir. Akademisyenlerin aşırı iş yükü algıları incelendiğinde; iş yükü boyutuna verilen cevapların ortalaması yüksektir. Akademisyenlerin iş yüklerinin fazla olduğu, aynı anda çok fazla iş yaptıklarını ve yoğun bir çalışma temposunda olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Akademisyenler iş arkadaşlarından yeterli düzeyde destek aldıkları görüşündedir.

Akademisyenlerin işlerinden kaynaklı olarak yaşadıkları aile problemleri ile ilgili ifadelerle kararsız düzeyde katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Akademisyenlerin net olarak iş-aile çatışması yaşamadıkları ifade edilebilir. Akademisyenlerin yaşam doyumları incelendiğinde, kararsızlık seviyesinin biraz üzerinde katılım gösterdiklerini ifade etmek mümkündür. İş doyumunu açısından elde edilen ortalamalarda ise amir/çalışan ilişkileri boyutunda kararsız bir katılım düzeyi görülürken, işin genel yapısından elde edilen doyum, rol-değer doyumunu ve işin doğasından elde edilen doyum seviyelerinin yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olmasına bağlı olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda; yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışması olduğu tespit edilmiştir. İş arkadaşlarının iş ile ilgili destekleri akademisyenlerin yaşam doyumunun artmasını sağlarken, iş-aile çatışması ise akademisyenlerin yaşam doyumlarını azaltmaktadır. Ancak iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna etkisi ile ilgili bulgular Achour vd. (2013) tarafından yapılan araştırma ile benzerdir. İş arkadaşları desteğinin yaşam doyumuna etkisi ise Arslan ve Acar (2013), Filiz (2014), Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014), Goh vd. (2015), Deng ve Gao (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

İşin genel yapısından kaynaklı olarak elde edilen doyumunu etkileyen faktörler iş amaçlı akıllı telefon kullanımı, iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasıdır. Akademisyenlerin iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ve iş arkadaşlarının desteği işin genel yapısından elde edilen doyumunu artırmaktadır. İş-aile çatışması ise işin genel yapısından elde edilen doyumun azalmasına neden olmaktadır. Elde edilen sonuç açısından incelendiğinde akademisyenlerin yaptıkları görevlerin yapısal özellikleri aile ile ilgili yaşantıda olumsuzluklara sebep olurken, akıllı telefon kullanımı ve iş arkadaşlarının desteği akademisyenlerin doyum düzeylerini artırmaktadır. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının genel iş yapısından elde edilen doyumunu açıkla-

ma gücü düşüktür. Rol-değer doyumunu etkileyen faktörler iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasıdır. İş arkadaşlarının desteği akademisyenlerin mesleğe özgü roller ve değerlerden elde edilen doyumun artmasını sağlamaktadır. İş-aile çatışması ile mesleğe özgü roller ve değerlerle uyusmamakta ve doyum düzeyini azaltmaktadır. Ancak iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının rol ve değerlerden elde edilen doyumunu açıklama gücü (%4) çok düşüktür. İş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasının rol-değer uyumuna etkisinin yapılacak çalışma ve faaliyetlerde göz önünde bulundurulması elde edilecek sonuçların netliği açısından önemlidir. Amir/çalışan ilişkilerinden elde edilen doyum etkileyen faktörler iş arkadaşlarının desteği ve iş-aile çatışmasıdır. İş arkadaşlarının desteği amirler ve çalışanlarla olan ilişkilerden elde edilen doyumun seviyesini artırmaktadır. Ancak iş-aile çatışması akademisyenlerin amir ve çalışanlarla olan ilişkilerinden elde ettikleri doyum azaltmaktadır. Akademisyenlerin iş arkadaşları ve amirleri, iş ortamındaki üst ilişkilerinin olumsuz olması, akademisyenlerin iş-aile çatışmasının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşin doğasından elde edilen doyum etkileyen faktörler iş-aile çatışması ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımıdır. Akademisyenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları işin sağladığı özgürlük, meşguliyet ve yenilik hissini azaltmaktadır. İş amaçlı akıllı telefon kullanımı ise işin doğasından kaynaklı doyum artırmaktadır. Ancak iş-aile çatışması ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının işin doğasından dolayı elde edilen doyumunu açıklama düzeyi (%6,2) çok düşüktür. Elde edilen açıklama düzeyi işin doğasından elde edilen doyum hakkında sağlıklı yorumlar yapmayı engellemektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar Arslan ve Acar (2013), Filiz (2014), Dixon ve Sagas (2007), Baeriswyl vd. (2016), Ekici vd. (2017), Chau (2019) tarafından yapılan araştırmalar ile uyumludur.

Kurulan modelde iş yükünün yaşam doyumunu ve iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yükünün anlamlı bir etkiye sahip olmaması akademisyenlerin sürekli olarak bilişsel faaliyetlerine devam eden bireylerden oluşması, iş-sosyal hayat sınırlarının yeteri kadar keskin olmaması olarak düşünülebilir. İş yükü ile ilgili olarak elde edilen sonuçların daha açıklayıcı olması adına sonraki çalışmaların nitel tekniklerle gerçekleştirilmesi önerilebilir. Çalışmanın kolayda örnekleme ile gerçekleştirilmiş olması, diğer katılımcılara tam olarak katılım şansı sağlamamaktadır. Konu ile ilgili olarak yapılacak çalışmalarda sistematik örnekleme türlerinin tercih edilmesi elde edilecek sonuçların farklılaşmasını sağlayabilecektir. Akademisyenlerin iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde destek algısının oluşması, akademisyenlerin iş ve yaşam doyumlarını arttırdığı bulgusu göz önüne alındığında, üniversite yönetiminin akademisyenler arasındaki iletişimi artırıcı sosyal içerikli ve akademik içerikli faaliyetleri artırması, özellikle destekleyici örgüt yapısı ve birlikte çalışma ortamının oluşturulması önerilmektedir. Ayrıca akıllı telefonların iş için kullanımının akademisyenler açısından olumlu çıktılar sağladığı bulgusu göz önüne alındığında, akademisyenlerin de görüşleri alınarak, üniversitedeki görevlerin rahatça yapılabilmesi için mobil uygulamalar şeklinde ya da mobil cihazlar üzerinden yapılacak şekilde tasarlanması önerilebilir. İş-aile çatışmasının iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumsuz etkilemesi hakkındaki bulgular göz önüne alınarak, üni-

versitelerin, akademisyenlerin çalışma süreleri ile iş dışındaki yaşantılarını birbirinden ayıracak şekilde planlaması, akademik personele verilecek görevlerin mesai saatini mümkün olduğu kadar aşmayacak şekilde tasarlanması önerilebilir. Akademisyenlerin yaşamdan ve işlerinden elde ettikleri doyumun düşük olması, onların iş çıktılarını etkileyebilir, bu durum üniversiteler için önemli birer kaynak olan akademisyenlerin yeterince katkı sağlamasının önüne geçebilir.

KAYNAKLAR

- Achour, M., Mohd, M.R., Yakub, M.A., ve Yusoff, Z.B. (2013). Supervisory support as a moderator of work-family demands and life satisfaction among malaysian female academicians. *World Applied Sciences Journal* 28 (Economic, Finance and Management Outlooks) 32-37.
- Ada S. ve Tatlı H.S. (2013). Akıllı telefon kullanımını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. Paper Presented at Akademik Bilişim 2013 Conference. Akdeniz University. Turkey. <http://ab.org.tr/ab13/bildiri/74.pdf>.
- Altahtoo U. A. (2018). The effect of job satisfaction and workload on it project employee turnover intention in the madinah government of Saudi Arabia, *International Journal of Business and Social Science*, 9(8), 107-117.
- Altundağ, Y. ve Bulut, S. (2017). Aday sınıf öğretmenlerinde problemli akıllı telefon kullanımının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (4), 1670-1682.
- Altunel, M. C. ve Akova, O. (2016). Yenilenme deneyimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: tatil esnasında iş ve tatille ilgili akıllı telefon kullanımı, işle tatilin birbirine karışması ve deneyimleme kalitesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 341-360.
- Arslan, R. ve Acar, B. (2013). Yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 281-298.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Avşaroğlu, S. ve Koç, H. (2019). Yaşam doyumunu ile sıkıntıyı tolere etme arasındaki ilişkide iyimserliğin aracı etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(53), 565-588.
- Baeriswyl, S. Krause, A., ve Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers – work-family conflict as mediator in the job demands-resources model. *Front. Psychol.* 7(663), 1-13.
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö.ve Altun, A. (2016). Ankara Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş- aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(1), 153-163.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Beutell, N. ve Witting-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Brown, S.P. ve Peterson, R.A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58, 70-80.

- Chau, S. L. (2019). The impact of work-family conflict on work stress and job satisfaction among macau table game dealers. *International Journal of Tourism Sciences*, 19(1), 1-17.
- Çalışkan, A. ve 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*, 11(31), 381-431.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M. ve Bilgiç Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59 – 66.
- Çuhadar, M. ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- Demircan, P. ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: eğitim üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 41-76.
- Deng, S. ve Gao, J. (2017). The mediating roles of work-family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in shanghai banking industry. *J Happiness Studies* 18, 1641–1657.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. ve Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dikili, A. (2012). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisi: Bir örnek olay çalışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dixon, M. A. ve Sagas M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247.
- Efeoğlu, İ. F. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ekici, D., Cerit, K. ve Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction and intention to leave. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. 4(2), 128-138.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116 (3), 793-808.
- Freye, N. K. ve Breaugh, J. A. (2004). Family- friendly policies, supervisor support, work- family conflict, family-work conflict and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.
- Goh, Z., Ilies, R. ve Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.
- Hair J.F. Jr., Anderson R.E., Tatham R.L. ve Black W.C. (2014). *Multivariate data analysis*. New York, Macmillan
- Jalal R. N. ve Zaheer M. A. (2017). Does job satisfaction mediate the relationship of workload, remuneration and psychological reward with job performance? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9), 64-79.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 91-105.
- Kanbur E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: işe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kurtuluş, K. (2011). *Araştırma yöntemleri*. Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Martins H. ve Proença T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire – psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Economics and Management*. JEL–Code: J28. Available at: <http://wps.fep.up.pt/wps/wp471.pdf>,
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Netemeyer R. G, Boles J. S. ve McMurrian R. (1996). Development and validation of work– family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400.
- Öngel, G. (2019). *İş, aile ve çatışma: Sağlık çalışanları üzerine bir inceleme*. A Kitap, Ankara.
- Park, P., ve Chen, J. V. (2007). Acceptance and adoption of the innovative use of smartphone. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9), 1349 – 1365.
- Pitichat, T. (2013). Smartphones in the workplace: Changing organizational behavior, transforming the future. LUX: A Journal of Transdisciplinary Writing and Research from Claremont Graduate University 3(1), 1-11 13. Available at: <http://scholarship.claremont.edu/lux/vol3/iss1/13>
- Son, J. S. ve Chen, C.C. (2018). Does using a smartphone for work purposes “ruin” your leisure? Examining the role of smartphone use in work-leisure conflict and life satisfaction, *Journal of Leisure Research*, 49(3-5), 236-257
- Tabachnick, B.G. ve Fidell L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.). Pearson, Boston
- Tunç, C., Akkaş, H. ve Bayhan Karapınar, P. (2020). Akıllı telefon kullanımı – çalışan iyi oluş hali ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review (JOB Review)*, 2(1), 31-48.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4): 155-179.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. ve Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27 (3), 425- 478,
- Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumunu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.