

# Öğretim Üyelerinin Akademik Unvan Algıları ve İş Stresi

## Faculty Members' Perceptions of their Academic Titles and Job Stress

Celalettin Korkmaz<sup>1</sup> , Sevim Öztürk<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Hatay

<sup>2</sup>İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya

### Özet

Bu çalışmada öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişki ve öğretim üyelerinin unvanlarına yönelik algıları ile iş stres düzeylerini etkileyen değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nicel yöntemin kullanıldığı araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 10 kamu üniversitesinin öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, "Akademik Unvan Algı Ölçeği" ile "Üniversite Öğretim Elemanı İş Stresi Ölçeği" başlıklı iki ölçekle toplanmıştır. Elde edilen veriler, frekans ve yüzde değerleri, *t* testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda öğretim üyelerinin akademik unvanlarına ilişkin algıları ile unvan ve uzmanlık alanı değişkenleri açısından anlamlı farklılık bulunmuş, öğretim üyelerinin algıları Akademik Unvan Algı Ölçeğinin boyutlarına göre farklılaşmıştır. Öğretim üyelerinin iş stres düzeylerine ilişkin algıları ile cinsiyet, unvan ve öğretim üyeliği kademi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ayrıca öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ile iş stres düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre öğretim üyelerinin akademik unvanlarına ve unvanın boyutlarına ilişkin algıları, iş stres düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olup aralarında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda öğretim üyelerinin akademik unvan algılarını olumlu yönde etkileyecek ve iş streslerini azaltıcı tedbirler alınmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar sözcükler:** Akademik unvan algısı, iş stresi, öğretim üyesi.

### Abstract

This study aims to determine the relationship between faculty members' perceptions of their academic titles and job stress, and the variables affecting their perceptions. Designed as a survey, the quantitative method was used in the study. The research sample consisted of faculty members working at ten public universities. The data were collected via two scales named "Scale of Academic Title Perception" and "Scale of Academics' Job Stress". The obtained data were analyzed by frequency and percentage values, *t*-test, ANOVA, correlation and regression analysis. A significant difference was found in terms of faculty members' titles and subject areas and perceptions of the faculty members were differentiated by components of the Scale of Academic Title Perception. Likewise, there was a significant difference between faculty members' perceptions regarding their job stress levels and their academic titles, seniorities and genders. Moreover, there was a significant negative correlation between the academic title perceptions of the faculty members and their levels of job stress. The results indicate that the faculty members' perceptions of academic titles and the components of the titles are a significant predictor of the level of job stress and there is a significant negative correlation between them. Some suggestions are made to take measures that will positively affect the academic title perceptions of faculty members and reduce their job stress.

**Keywords:** Academic title perception, faculty members, job stress.

**K**elime kökeni, öğretme ve öğrenim toplumu (*universitas magistrorum et scholarium*) anlamına gelen üniversite; işlevi ve kapsamı açısından her çağda ve farklı coğrafyalarda değişiklik göstermiş olmasına rağmen, klasik anlamda üniversitenin işlevi, "eğitim-öğretim, temel bilimsel araştırmalar ve topluma hizmet" şeklinde belirtilmektedir. Ancak toplumdaki değişimlere paralel olarak zaman içerisinde üniversitenin misyonunda da değişiklik olmuş ve yeni misyonları ortaya çıkmıştır. Üniversitelerden bugün; küresel, bölgesel ve yerel düzeyde ortaya çıkan yoksulluk, açlık, cahillik, sosyal dışlan-

ma, uluslararası ve ulusal alandaki eşitsizlikler gibi birçok sorunun çözümünde aktif rol üstlenmeleri beklenmektedir. Bu yeni misyon bağlamında üniversitelere; kültürel çeşitliliği koruyup destekleyerek kültürler arası anlayış ve uyumun geliştirilmesi, evrensel boyutta sürdürülebilir insani gelişim ve cinsiyetler arası eşit insan hakları savunuculuğu, toplumda adalet ve demokratik ilkelerin geliştirilmesi ve uygulanması; her tür etnik, dini, kültürel ve diğer gruplar arasında anlayış, şiddet içermeyen ve barış yanlısı bir kültürle entelektüel ve ahlaksal dayanışmayı ilerletmek gibi birçok işlev de yüklenmiştir. Ayrıca üniversite-

### İletişim / Correspondence:

Öğr. Gör. Dr. Celalettin Korkmaz  
 Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi,  
 Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi  
 Anabilim Dalı, 31060 Alahan,  
 Antakya, Hatay  
 e-posta: celalettinkorkmaz@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(2), 333–348. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Ekim / October 24, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 15, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Korkmaz, C., & Öztürk, S. (2022). Öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ve iş stresi. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 333–348. doi:10.2399/yod.21.815764

Bu çalışma Celalettin Korkmaz'ın doktora tezinden oluşturulmuştur (Danışman: Doç. Dr. Sevim Öztürk).

ORCID ID: C. Korkmaz 0000-0001-7249-1070; S. Öztürk 0000-0002-1436-103X

nin temel işlevlerinden bir diğeri de; öğrencilerine toplumsal sorumluluk kazandırmak, yeteneklerinin farkına vardırıarak kendilerini geliştirecek bilgi, beceri, tutum ve değerlerle donatmaktır. Böylece eğitsel sürecin kalitesi ve etkinliği artırılarak toplumsal değişim ve dönüşüm sağlanmış olacaktır (UNESCO, 1998). Evrenselliği temsil eden üniversiteler dolayısıyla birer bilgi aktarım merkezi değil, yeni bilgiler üreterek toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel boyutlarıyla hayatın tüm alanlarına etki etme ve yaşam kalitesini artırma sorumluluğu bulunan örgütlerdir (Aydın, 2015).

Dünyadaki hızlı değişim ve teknolojik gelişme tüm sektörleri etkilediği gibi üniversiteleri de bir değişim ve dönüşüme zorlamaktadır. Yüksek düzeyde öğretim ve araştırma kuruluşları olan üniversiteler, bu değişim ve dönüşümün yansımalarını, öğrencilere akademik kadrolar aracılığıyla aktarırlar. Bu bağlamda üniversitelerin güçlü bir akademik kadroya sahip olması büyük önem taşımaktadır. Akademik kadro; öğretim üyeliği ve öğretim elemanlığı kadrolarından oluşur. Bu kadrolarda bulunarak öğretim ve araştırma faaliyetlerini yürüten kişilere de akademisyen unvanı verilmektedir. Akademik kadroda kariyer basamakları içerisinde yer alan öğretim üyeliği, dinamik bir yapıya sahip, aktif bir çalışma ve sürekli bir gelişim gerektiren bilimsel düşünme temelli akademik bir meslektir.

Husu (2001), akademik kadronun seçkin, entelektüel, aydın, deneyimli, kendi alanlarında uzman, dünyayı takip eden, vizyoner ve bilgi üreticisi kişiler olmasının çok önemli olduğunu vurgularken, Yıldız (2014) akademisyenliğin yüksek sorumluluk, yoğun çaba ve etkinlik gerektiren bir meslek olduğuna dikkat çekmektedir. Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser (2001) de akademisyenliğin öğretim, bilimsel araştırma, inceleme yapma, kitap, makale yazma, bildiri hazırlama gibi birçok farklı etkinlikleri yerine getirme sorumluluk ve çabası üstlenmiş bir uğraş olduğunu belirtmektedir. Baruch ve Hall (2004) ise akademisyenliğin geleneksel ofis çalışma saatleri ile sınırlı olmayıp, kişinin tüm zamanını kapsayan bir uğraş olduğunu belirterek akademisyenlikte ilerlemenin, üretilen bilimsel yayınlar ve akademik etkinliklerde gösterilen performansla bağlı olduğunu vurgulamaktadır (Aytaç vd., 2001; Baruch ve Hall, 2004).

Çeşitli akademik unvanlara sahip olan akademisyenler, hem öğreticilik hem de araştırma, bilimsel çalışmalar yapma ve gerektiğinde idari görevleri de üstlenme sorumluluğunu birlikte yürütürler. Bilim insanı misyonuna sahip olmayı gerektiren akademisyenlik, mesleğe yüklenen bu sorumluluk nedeniyle, sürekli aktif bir çalışma ve gelişim içerisinde dinamik bir yapıya sahip olmayı gerektirir. Bu durum akademisyenler üzerinde; fiziksel, psikososyal ve duyuşsal açıdan çeşitli etkiler oluştururken aynı zamanda bu süreçte elde ettikleri unvanları doğrultusunda da hukuksal, örgütsel, akademik ve

sosyal açıdan bazı kazanımlar elde etmelerine de imkân sağlar (Tural, 2004, s. 136–137).

Akademik kadrolar konusunda ülkelere bakıldığında; her ülkenin kendine özgü kural ve düzenlemelerinin olduğu görülmektedir. Örneğin, Fransa’da, Türkiye’dekine benzer şekilde “profesör, doçent, yardımcı doçent ve asistan” akademik kadroları bulunmaktadır. Öğretim elemanları devlet memuru olarak görev yapmaktadırlar. Doktora derecesini bitirme aşamasında olan akademisyen, (tez dönemi olarak da kabul edilebilir) atarlık unvanı alarak daimi fakülte haklarına sahip olur. Ayrıca doktora derecesinden sonra Ulusal Üniversite Konseyi (CNU) yeterliği alınırsa 18 aydan sonra daimi kadro olarak yeterli kabul edilmektedir. Almanya’da öğretim görevlisi, okutman ve asistanların geçici olarak görevlendirildikleri, profesörlerin ise eyaletlerce daimi veya geçici statüde atandıkları, profesörlük ve daimi kadronun eyaletlere göre değişiklik gösterdiği belirtilmektedir (Musselin, 2010, s. 18). İngiltere ve İtalya’da yardımcı doçentlik ve doçentlik unvanlarının olmadığı (Yıldırım, 2001); Türkiye’deki doktor öğretim üyeliğinin, eski haliyle yardımcı doçentliğin ABD’de karşılığının “Assistant Professor” olduğu görülmektedir. ABD’de Assistant Professor (Yrd. Doç.), Associate Professor (Doçent) ve Professor (Profesör) unvanlarına sahip herkes, “profess” yani “öğretmek” eyleminde buldukları için profesör olarak tanımlanmaktadır. Kişinin associate (doçentlik) olması, “tenure” (daimi kadro) alması için gerekli görülüp, ömür boyu ya da emekli olana kadar iş garantisi sağlamaktadır (Brown ve Kurland, 1990). Türkiye’de yükseköğretimin 1981 yılında yeniden yapılanması aşamasında ABD modelinin esas alınmasıyla yardımcı doçentlik unvanı öğretim üyeliğine dâhil edilmiştir. İngilizcesi “Assistant Professor” karşılığı olarak “Yardımcı Doçent” ifadesi uygun düşmemiş ve bu eşleştirme sorunu yardımcı doçentlerin özlük hakları başta olmak üzere pek çok açıdan (daimi kadro, ders yükü, yönetim görevleri, emeklilik gibi) mağduriyetine sebep olmuştur (Bozan, 2015).

Türkiye’de akademik kadro; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri sınıflarından oluşmaktadır. Öğretim üyeliği, yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör unvan ve kadrolarından oluşmaktadır (2547 Sayılı Kanun, 1981; 7100 Sayılı Kanun, 2018). Doktor öğretim üyeliği unvanı için doktora eğitimini (ya da bazı alanlardaki eşdeğer sayılan eğitim sürecini) tamamlamış olmak, doçentlik unvanı için doçentlik koşullarını başarı ile yerine getirmiş olmak, profesörlük unvanı kazanmak için de doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıllık bir süreyi tamamlayarak belli akademik koşulları yerine getirmiş olmak gerekmektedir. Doktorluk ve doçentlik unvanları, akademik kadrodan bağımsız olarak elde edilirken, profesörlük unvanının



alınmasında akademik yükseltilme ve atama birleştirilmiştir. Bu bağlamda, doktorluk ve doçentlik unvanları kadrodan bağımsız olarak kazanılan ve kullanılabilen unvanlardır. Bu kapsamda unvan ve kadro arasındaki farka bakıldığında; unvan, kazanılarak alınması nedeniyle kadrodan farklılaşmaktadır. Unvanı alan ve kullanmaya hak kazanmış kişi ilgili kadroyu almasa bile akademik unvanını kullanabilir. Yine unvanın alınması kadroya atama açısından yasal bir zorunluluk da değildir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda öğretim üyelerinin görevleri; “yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek, yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak, ilgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek ve yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek” şeklinde belirtilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981, md. 22). Öğretim üyeleri bu görevlerinin yanı sıra, anabilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, enstitü müdürlüğü, yüksekokul müdürlüğü, dekanlık ve rektörlük gibi birçok farklı yönetim görevleri de üstlenirler.

Görevleri sadece bilim üretme olmayan öğretim üyeleri, diğer kurum ve kuruluşlara da nitelikli çalışan kazandırma görevini yürütürler. Günümüzde toplumun üniversitelerden beklentileri farklılaşırken; yükseköğretim kurumlarının ve öğretim üyelerinin görevleri, sorumlulukları ve çalışma alanlarının neler olduğuna yönelik tartışmalar da devam etmektedir. Dolayısıyla öğretim üyelerinden beklentilerin temelinin, toplumun üniversitelerden beklentileri oluşturmaktadır (Korkut, 2002). Bu talep doğrultusunda öğretim üyeleri öğretim, araştırma ve yayın yeterliği noktasında değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sürecinde öğretim önemli görülmeyle birlikte, akademik kariyer ve yükselme ölçütü olarak yayımlanan bilimsel çalışmalar esas alınmaktadır (Tural, 2004). Dolayısıyla, öğretim üyeliğinde yükselmenin kuralı, araştırma ve yayın yapmaktır. Bilimsel çalışmalar kariyer gelişimi açısından ölçüt olduğu için öğretim üyelerinin araştırma ve yayın yapma gayretini içinde oldukları ifade edilmektedir (Korkut, 2002). Üniversiteler de araştırma ve yayına ağırlık vermektedirler.

Öğretim üyeliği mesleğinde, unvanlara göre özlük hakları, çalışma koşulları ve ek görevler açısından bazı farklılıklar vardır. Doktor ve doçentlik unvanları, kadrodan bağımsız olarak kullanılmasına karşın profesörlük unvanı, profesörlük kadrosuna atanmış olma şartına bağlanmış olup fiilen iki yıl çalıştıktan sonra kişi bu unvanını her yerde ve sürekli kullanma hakkına erişmektedir. Profesör ve doçent unvanlı öğretim üyeleri daimi

kadro ile istihdam edilirken, doktor öğretim üyesi unvanına sahip öğretim üyeleri en çok dört yıl süreyle sözleşmeli kadroda istihdam edilirler. Rektör tarafından dört yıllık süre için yapılan görevlendirme, sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler. Bir diğer farklılık devlet üniversitelerinde öğretim üyelerinin çalışma esasları ile ilgili olup 2547 sayılı kanunun 36. maddesinde belirtilmiştir. Doçent ve profesörler kısmî statüde veya devamlı statüde çalışabilirlerken doktor öğretim üyeleri için ise bu maddede belirtilen özel bir durum yoktur. Öğretim üyelerinin ücretleri ve ek ödemeleri konusunda da unvanlara göre farklılıklar vardır. Öğretim üyelerinin sınıfları, başlangıç dereceleri ile maaş ve diğer ücret göstergeleri 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda (1983) belirtilmiştir.

Unvanların belirleyici olduğu bir başka düzenleme de üniversitelerde lisans ve lisansüstü programların açılabilmesidir. Bu durum için Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) belirlediği ilkelere, bir bölümdeki öğretim üyesinin sayısı ve unvanları esas alınmaktadır. Lisans programlarının açılabilmesi için ilgili program veya bölümde kadrolu olarak en az üç doktor öğretim üyesinin bulunması, yüksek lisans programı için asgari üç öğretim üyesi bulunma şartının yanında bu öğretim üyelerinden en az ikisinin profesör ve/veya doçent unvanına sahip olması, doktora programı için ise en az ikisi profesör unvanına sahip altı öğretim üyesi veya biri profesör ve en az ikisi doçent unvanına sahip altı öğretim üyesinin bulunması gerekmektedir (YÖK, 2018b). Ayrıca öğretim üyelerinin kadrolarının bulunduğu bölümlerde ne şekilde yönetim görevlerinde bulunacakları akademik unvan esasına göre yönetmelikle düzenlenmiştir. Akademik teşkilat yönetmeliğinin 14. ve 16. maddelerinde bölüm ve anabilim dalı başkanı atamalarının ilgili bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde doktor öğretim üyeleri arasından fakültelerde dekan, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında müdürün önerisi üzerine dekan/rektör tarafından atandığı yer almaktadır. Ayrıca 18. maddede başkanlık görevinde bir doçentin bulunması halinde bir profesörün, bir doktor öğretim üyesi bulunması halinde profesör veya doçentin aynı birimde görevlendirilmesi ile başkanlık görevinin sona ereceği belirtilmektedir (YÖK, 2018a).

Üniversitelerde akademik kariyer, ast üst ilişkisi çok keskin olmamakla birlikte, diğer kariyer türlerinden ve hiyerarşik yapıdan farklıdır. Bu farklılık, bir yandan yapıya bir dinamizm kazandırarak güdü, dayanıklılık, esneklik ve yenilikçi bakış açısı ekseninde bilişsel yeterlik olarak ortaya çıkarken diğer yandan da bir iş stresi yaratabilmektedir (Baruch ve Hall, 2004).

Arı'nın (2007) öğretim elemanları üzerine yapmış olduğu araştırmada, akademisyenlikte yükselme zorluğu, stres oluşu-

munda baştan ikinci sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaklaşık beşte biri görevde yükselmeyi en önemli stres sorunları arasında göstermiştir. Gillespie, Walsh, Winefields, Dua ve Stough'ın (2001) mesleki stres konusundaki çalışmalarında akademisyenlik mesleğindeki stres kaynakları; fon kaynakları ve destek hizmetleri eksikliği, fazla çalışma, zayıf yönetim uygulamaları, yetersiz tanınma ve ödül, iş güvensizliği, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak belirtilmiştir.

Alanyazın taramasından elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin bağlı oldukları kurum koşullarına yönelik birtakım sorunlarla karşılaştıkları; Amerika'da 80 üniversitede yapılan bir araştırmada yaklaşık 1200 öğretim elemanının iş stresinin %60'ının iş kaynaklı olduğu, temel stres yapıcılarını; yüksek beklenti, araştırma faaliyetleri için kaynak arama, alandaki değişim ve yenilikleri takip edecek zaman bulamama, yetersiz ücret, çalışmalarının çoklukla sekteye uğraması, rol çatışması, kariyerlerindeki yükselişin yavaş seyretmesi gibi nedenlerden kaynaklı olduğu görülmüştür (Roberts, 2006).

Açıkgöz ve Açıkgöz (1992) iş yükünü, imkânların kısıtlı olmasını ve ücretlerin yetersizliğini üniversitedeki olumsuz çalışma koşulları olarak belirtmişlerdir. Dolayısıyla genel ve yönetsel işleyiş, öğrenci sorunları gibi farklı sorunlara da sahip yükseköğretim sisteminde öğretim üyeliği mesleği için niteliği bağlamında stres faktöründen etkilenmektedir. Nitekim bu olumsuzlukların üst düzeyde çalışma, zaman baskısı, kurumsallaşmanın eksikliği, sözleşmeli çalışma, rol belirsizliği, nitelik eksikliği gibi alanyazında vurgulanan stres etkenleri arasında yer aldığı görülmektedir.

Yine başka bir çalışmada, aşırı iş yükü, lisans ve lisansüstü düzeyde verilen dersler, öğrenci danışmanlıkları, bilimsel araştırmaların ve benzeri görevlerin yoğunluğu, fakülte'deki öğretim üyesi sayısının azlığı, ders yükünün fazla olması, yabancı dil bilgisinin yayın takip etmede yetersiz kalması, zorba yönetim uygulaması, bireysel gelişimdeki eksiklik ve yetersizlikler, ücret, izin, çalışma koşulları, işin geleceği, birey kayırma, kümeleşmeler gibi faktörlerin de strese neden olduğu belirtilmektedir (Ellez, 1999).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, akademisyenlerin, iş stresi nedeniyle sağlık, bilimsel verimlilik ve iş doyumuna gibi birçok yönden olumsuz etkilendikleri, ancak bu etkinin, kişinin içinde bulunduğu örgütün yapısına göre şekillendiği, örgüt yapısının akademisyeni pozitif şekilde etkilemesinin olumlu strese, negatif şekilde etkilemesinin ise olumsuz strese neden olduğu vurgulanmaktadır (Balci, 2000; Gillespie vd., 2001; Roberts, 2006).

Öğretim üyelerinin iş verimliliğini etkileyen temel unsurlardan biri de kurumsal ve toplumsal statülerine ve akademik unvanlarına ilişkin algılarıdır. Yükseköğretimde asli unsur öğretim üyeleri olup araştırma ve öğretim faaliyeti başta olmak

üzere pek çok faaliyeti öğretim üyeleri yürütmektedirler. Özellikle bilimsel üretkenlik önem arz etmektedir. Bu nedenle fiziksel, psikolojik ve sosyal koşulların sağlanması gerekmektedir (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2011; Mengi ve Schreglmann, 2013). Ayrıca yükseköğretimin kendine özgü örgüt kültürü üniversite faaliyetleri ve tüm üniversite personeli arasındaki iletişim ile davranışlar üzerinde etkilidir (Tezcan, 2014). Bu bağlamda öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları, mesleki performans sergilemeleri açısından önemli görülmektedir. Bu araştırmada, öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ile iş stresleri üzerinde etkili diğer değişkenlerin neler olduğu, akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır.

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ile iş stres düzeyleri belirlenerek yükseköğretimdeki öğretim üyeliği kadrolarının sağlıklı ve etkili bir yapıya kavuşturulması ve akademik verimliliği artırmak için bilimsel verilere dayalı öneriler sunulması çalışmanın alana katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını ve akademik unvan algısı ile iş stresi arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Bu amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretim üyelerinin, akademik unvanlarına ilişkin algıları; cinsiyet, akademik unvan, kıdem (akademik kıdem, öğretim üyeliği kıdemi), uzmanlık alanı ve çalışılan üniversite değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?
- Öğretim üyelerinin akademik unvan algısı, ölçeğin; eşitlik, kurumsal kültür, unvanın saygınlığı, yönetime katılım ve nitelik alt boyutları açısından farklılaşmakta mıdır?
- Öğretim üyelerinin iş stresleri; cinsiyet, akademik unvan, kıdem (akademik kıdem, öğretim üyeliği kıdemi), uzmanlık alanı ve çalışılan üniversite değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?
- Öğretim üyelerinin iş stresi ile akademik unvan algısı arasında ve ölçeğin; eşitlik, kurumsal kültür, unvanın saygınlığı, yönetime katılım ve nitelik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ilişki ne düzeydedir?
- Öğretim üyelerinin akademik unvan algıları, iş stresini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

### Yöntem

Bu çalışma betimsel nitelikte olup araştırmada öğretim üyelerinin unvan algıları ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Betimsel araştırmalar, verilen bir durumu tam ve dikkatli bir şe-



kilde tanımlayan, olayı olduğu gibi araştırmaya ve var olan durumu belirlemeye çalışan, önceki olaylar ve durumlarla ilişkilendirilerek açıklamaya çalışan araştırmalardır. Eğitim alanı araştırmalarında en yaygın olanı betimsel yöntem tarama çalışmasıdır, çünkü araştırmacılar bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların özelliklerini özetler (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu kapsamda öğretim üyelerinin unvan algıları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2007). Bu araştırmada, öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları, algılarını etkileyen diğer etkenler unvan bazında belirlenerek; bu algının iş stresi ile ilişkili olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 24/04/2017 tarih ve 21817443-050.99/ sayılı kararı ile araştırmada kullanılan ölçme araçlarının kullanılmasına yönelik etik kurul izni alınmıştır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini farklı bölgelerden seçilen toplam on üniversite oluşturmaktadır. Araştırmaya, bu üniversitelerden

toplam 704 öğretim üyesi katılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni oluşturulurken bölgesel farklılık ile belli düzeyde kuruluş gelişmesini tamamlama ölçütleri dikkate alınmıştır. Ayrıca benzer fakültelerin bulunması, fakülte ve bölümlerde yeterli sayıda ve farklı unvanlarda öğretim üyesinin bulunması esas alınmıştır. Araştırmada amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan 1992 yılı ve öncesinde kurulmuş olan araştırmanın yürütüldüğü üniversiteler (parantez içinde kuruluş yılları belirtilmiştir); Çukurova Üniversitesi (1973), Ankara Üniversitesi (1946), Akdeniz Üniversitesi (1982), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (1992), Bursa Uludağ Üniversitesi (1975), Gaziantep Üniversitesi (1987), İnönü Üniversitesi (1975), Sakarya Üniversitesi (1992), 19 Mayıs Üniversitesi (1975) ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (1974) olmuştur. Araştırma kapsamındaki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir.

### Veri Toplama Aracı ve Analizi

Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen beşli Likert tipi (Öztürk ve Korkmaz, 2019) Akademik Unvan Algı Ölçeği (AUAÖ) ve Balcı (1993) tarafından geliştirilmiş olan Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği (ÖEİSÖ) ile elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler; betimsel analizlere tabi tutulmuştur. Bu kapsamda *t* testi, ANOVA, korelas-

■ Tablo 1. Çalışma kapsamında yer alan öğretim üyelerine ilişkin veriler.

	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
<b>Cinsiyet</b>				
(1) Kadın	273	38.8	3676	7.4
(2) Erkek	431	61.2	6686	6.4
<b>Akademik unvan</b>				
(1) Dr. Öğretim Üyesi	382	54.3	3972	9.6
(2) Doç. Dr.	146	20.7	2226	6.6
(3) Prof. Dr.	176	25	4164	4.2
<b>Akademik uzmanlık alanı</b>				
(1) Fen Bilimleri	198	28.1		
(2) Sağlık Bilimleri	193	27.4		
(3) Sosyal Bilimler	313	44.5		
<b>Kıdem</b>				
(1) 0-5	87	12.4	261	37.1
(2) 6-10	107	15.2	145	20.6
(3) 11-15	127	18	88	12.5
(4) 16-20	134	19	83	11.8
(5) 21+	249	35.4	127	18
<b>Toplam</b>	704	100	704	100

*n*: Örneklem; *N*: Evren.

**Tablo 2.** Katılımcıların cinsiyetine ilişkin *t* testi analiz sonuçları.

Cinsiyet	<i>n</i>	%	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Kadın	273	83.93	9.18	702	.57	.491
2. Erkek	431	84.42	9.40			
<i>Toplam</i>	704					

$p > 0.05$  ( $F = .045$ ;  $p = .879 > 0.05$ ).

yon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Verilerin anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak belirlenmiştir (Leech, Barrett ve Morgan, 2005). Bu çalışmada ölçeklerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı AUAÖ için 0.80 bulunurken; ÖEİSÖ için 0.93 olarak bulunmuştur. AUAÖ boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık değerleri ise sırasıyla 0.81, 0.79, 0.65, 0.76 ve 0.75 olarak bulunmuştur. AUAÖ ile elde edilen veriler için; çarpıklık (*skewness*) .018; basıklık (*kurtosis*) .060 bulunurken Kolmogorov-Smirnov testi .200 ve Shapiro-Wilk testi .353 olarak bulunmuştur. ÖEİSÖ Ölçeği ile elde edilen veriler için; çarpıklık -.457; basıklık .154 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre parametrik testlerin yapılabileceği belirlenmiştir.

## Bulgular

Bulgulara yönelik elde edilen veriler Levene testi, Tukey testi, aritmetik ortalama, standart sapma, *t* testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizine tabi tutularak alt problemlere cevap oluşturacak şekilde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır.

### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretim üyelerinin, akademik unvanlarına ilişkin algıları; cinsiyet, akademik unvan, akademik kıdem, öğretim üyeliği kıdemi, uzmanlık alanı ve çalışılan üniversite değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?”

### “Cinsiyet” Değişkeni Açısından

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin algıları, cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermemiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların unvanına ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	<i>sd</i>	Kareler ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark	Etki büyüklüğü
Gruplararası	2209.798	2	1104.899	13.166	.000	1–3	.036
Gruplarıçi	58.830.530	701	83.924			2–3	
<i>Toplam</i>	61.040.328	703					

$p < 0.05$ .

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretim üyelerinin akademik unvana yönelik algıları kadın ve erkek katılımcılarda birbirine yakın değerde çıkmıştır. Bu sonuca göre cinsiyetin, akademik unvan algısında belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir.

**Tablo 3.** Katılımcıların akademik unvanına ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Unvan	<i>n</i>	%	<i>SS</i>
1. Dr. Öğr. Üyesi	382	82.88	8.85
2. Doç.	146	84.23	9.17
3. Prof.	176	87.16	9.78
<i>Toplam</i>	704	84.23	9.31

### “Akademik Unvan” Değişkeni Açısından

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin algıları, unvan değişkeni açısından farklılık göstermiştir.

Bu değerlere göre unvan algısına en yüksek düzeyde profesörler sahipken; yardımcı doçentlerin ise düşük düzeyde sahip oldukları görülmektedir (Tablo 3). Bu sonuç doktor öğretim üyeliğinin, öğretim üyeliği kariyerinde ilk basamak olması ve diğer basamaklara yükselmek için artı niteliklere sahip olunması koşulu, bu grubun düşük algıya sahip olmasına neden olmuş olabilir.

Tablo 4’deki değerler incelendiğinde, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Öğretim üyeliği unvanları arasında ortaya çıkan anlamlı fark, profesörlüğün en son ulaşılabilir akademik unvan kariyeri olmasından kaynaklanmış olabilir.

■ **Tablo 5.** Katılımcıların kıdemlerine ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Süre / Kıdem	Akademik kıdem			Öğretim üyeliği kıdemi		
	n	%	SS	n	%	SS
0-5 yıl	87	83.20	8.61	261	83.42	9.10
6-10 yıl	107	85.06	8.45	145	83.15	8.69
11-15 yıl	127	83.77	9.31	88	85.28	9.04
16-20 yıl	134	83.50	9.46	83	85.31	9.59
21 yıl +	249	84.86	9.80	127	85.70	10.20
<i>Toplam</i>	704	84.23	9.31	704	84.23	9.31

■ **Tablo 6.** Katılımcıların kıdemlerine ilişkin ANOVA sonuçları.

Değişken	Varyansın kaynağı	Kareler koplama	sd	Kareler ortalaması	F	p
Akademik kıdem	Gruplararası	362.826	4	90.707	1.045	.383
	Gruplarıçi	60.677.502	699	86.806		
	<i>Toplam</i>	61.040.328	703			
Öğretim üyeliği kıdemi	Gruplararası	807.490	4	201.872	3.501	.054
	Gruplarıçi	60.232.838	699	86.170		
	<i>Toplam</i>	61.040.328	703			

$p > 0.05$ .

### “Kıdem” Değişkeni Açısından

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin algıları, akademik kıdemi ve öğretim üyeliği kıdemi değişkenleri açısından farklılık göstermemiştir.

Kıdem açısından değerlere bakıldığında, gruplar arasında çok fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlara göre kıdemin, tek başına unvan algısında belirleyici olmadığı ifade edilebilir. Buna karşılık öğretim üyeliği kıdemi ile unvan algısının paralel bir şekilde arttığı görülmektedir (■ Tablo 5). Bu sonuç unvan değişkeni açısından elde edilen sonuçla da birbirini destekler niteliktedir. Öğretim üyeliğinde yükselme olduğunda algı artmakta, artan bu algı kıdem artışıyla da desteklenerek bu sonucun çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

■ Tablo 6’ya göre, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Öğretim üyeliğinin gelişmeye dayalı bir kariyer meslek olması nedeniyle unvan algısında niteliğin, deneyimden daha belirleyici olması bu sonucun çıkmasına neden olmuş olabilir.

### “Uzmanlık Alanı” Değişkeni Açısından

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin algıları, uzmanlık alanı değişkeni açısından farklılık göstermiştir (■ Tablo 7).

Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda; fen bilimleri uzmanlık alanına sahip öğretim üyeleri ile sağlık bilimleri uz-

■ **Tablo 7.** Katılımcıların uzmanlık alanına ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Uzmanlık alanı	n	%	SS
1. Fen Bilimleri	198	85.61	9.84
2. Sağlık Bilimleri	193	82.74	8.67
3. Sosyal Bilimler	313	84.27	9.24
<i>Toplam</i>	704	84.23	9.31

manlık alanına sahip öğretim üyelerinin unvan algıları arasında anlamlı bir fark görülürken, sosyal bilimlerde bu farka rastlanmamıştır.

■ Tablo 8’deki değerlere göre fen bilimleri alanındaki öğretim üyeleri, kendilerini diğerlerine göre daha yüksek algı düzeyinde puanlamışlardır. Ortaya çıkan farklılığın ise geniş etki düzeyinde olduğu görülmüştür ( $n^2 = .090$ ). Böyle bir sonuç, fen bilimleri uzmanlık alanındaki öğretim üyelerinin, kendilerini diğer alanlara göre temel bilim uzmanı olarak görmelerinden kaynaklanmış olabilir.

### “Çalışılan Üniversite” Değişkeni Açısından

Analiz sonuçlarına göre, çalışılan üniversite değişkeninin, akademik unvan algısında belirleyici bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 8.** Katılımcıların uzmanlık alanına ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark	Etki büyüklüğü
Gruplararası	806.122	2	403.061	4.691	.009	1-2	.090
Gruplarıçi	60.234.206	701	85.926				
<i>Toplam</i>	61.040.328	703					

$p < 0.05$ .

Katılımcıların çalıştıkları üniversite değişkeni açısından gruplar arası puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, puan değerlerinin ( $\bar{X}=85.83$ ) ile ( $\bar{X}=82.30$ ) aritmetik ortalama aralığında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda en yüksek algıya Gaziantep Üniversitesi öğretim üyelerinin ( $\bar{X}=85.83$ ), en düşük algıya ise Bursa Uludağ Üniversitesi öğretim üyelerinin ( $\bar{X}=82.30$ ) sahip oldukları tespit edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 10'a göre, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, örneklem alınan üniversitelerin; buldukları bölge, kuruluş yılı ve kapasiteleri açısından bir çeşitlemeye gidilmiş olmasına rağmen öğretim üyelerinin akademik unvan algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu durum, her üniversitenin kendi kurumsal yapısının, kültürünün ve insan ilişkilerinin belirleyici olduğu bir nedenden kaynaklanabileceği sonucunu düşündürülebilir.

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretim üyelerinin akademik unvan algısı, ölçeğinin; eşitlik, kurumsal kültür, unvanın saygınlığı, yönetime katılım ve nitelik alt boyutları açısından farklılaşmakta mıdır?”

Öğretim üyelerinin, akademik unvanın “eşitlik, kurum kültürü, saygınlık, yönetime katılım ve nitelik” boyutları açısından algılarının; puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (Tablo 11).

Eşitlik boyutunda elde edilen verilerin analizi sonucunda; en yüksek algıya profesörler sahipken, en düşük algıya doktor öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Puan değerlerine bakıldığında, (3) profesörlerin ( $\bar{X}=31.53$ ), (2) doçentlerin ( $\bar{X}=30.71$ ), ve (1) doktor öğretim üyelerinin ( $\bar{X}=30.48$ ) ortalama

**Tablo 9.** Katılımcıların üniversitesine ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Üniversite	n	%	SS
Akdeniz Üniversitesi	92	82.82	8.82
Ankara Üniversitesi	72	84.83	9.14
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	55	85.16	8.76
Bursa Uludağ Üniversitesi	83	82.30	8.66
Çukurova Üniversitesi	63	84.17	11.42
Gaziantep Üniversitesi	55	85.83	9.12
İnönü Üniversitesi	72	83.80	10.04
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	77	84.66	9.01
Sakarya Üniversitesi	69	85.08	9.33
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	66	85.00	8.80
<i>Toplam</i>	704	84.23	9.31

değerlere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu boyutta profesörler, unvanlara sağlanan haklar açısından bir eşitliğin olduğunu vurgularken, doktor öğretim üyeleri ve doçentler bunun yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

İkinci boyutta grupların kurum kültürüne ilişkin algıları farklılaşmaktadır. (1) Doktor öğretim üyeleri ( $\bar{X}=16.60$ ) ortalama ile kurum kültürünü diğer öğretim üyelerine göre düşük olarak algılamakta, (3) profesörler ( $\bar{X}=18.66$ ) değerle yüksek düzeyde algılamışlardır. Bu kapsamda (2) doçentlerin puan ortalaması ise ( $\bar{X}=16.77$ ) değerindedir. Bu sonuç, öğretim üyelerine akademik, sosyal ve fiziksel açıdan sağlanan imkânların unvanlara göre farklılaşmasının, unvan algısını da etkilemiş olacağı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 10.** Katılımcıların üniversitesine ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	823.530	9	91.503	1.055	.395
Gruplarıçi	60.216.798	694	86.768		
<i>Toplam</i>	61.040.328	703			

$p > 0.05$  ( $F = .869$ ;  $p = .553 > 0.05$ ).





■ **Tablo 11.** Katılımcıların ölçeğin boyutlarına ilişkin ANOVA sonuçları.

Boyut	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark	Etki büyüklüğü
Eşitlik	Gruplararası	135.500	2	67.750	4.018	.018	1-3	.048
	Gruplarıçi	11.819.045	701	16.860				
	<b>Toplam</b>	11.954.545	703					
Kurum kültürü	Gruplararası	536.950	2	268.475	11.497	.000	1-3	.059
	Gruplarıçi	16.369.862	701	23.352			2-3	
	<b>Toplam</b>	16.906.813	703					
Saygınlık	Gruplararası	277.536	2	138.768	13.388	.000	1-3	.056
	Gruplarıçi	7266.186	701	10.365				
	<b>Toplam</b>	7543.722	703					
Yönetime katılım	Gruplararası	572.895	2	286.448	29.960	.000	1-3	.087
	Gruplarıçi	6702.285	701	9.561			2-3	
	<b>Toplam</b>	7275.180	703					
Nitelik	Gruplararası	398.007	2	199.003	19.700	.000	1-3	.068
	Gruplarıçi	7081.175	701	10.102			2-3	
	<b>Toplam</b>	7479.182	703					

Saygınlık boyutunda elde edilen verilerin analizi sonucunda; unvanın saygınlığını profesörler yüksek düzeyde algılamakta; doktor öğretim üyeleri düşük düzeyde algılamışlardır. Puan değerlerine bakıldığında (3) profesörlerin ( $\bar{X}=17.01$ ), (2) doçentlerin ( $\bar{X}=16.17$ ) ve (1) doktor öğretim üyelerinin ( $\bar{X}=15.50$ ) ortalama değerlere sahip oldukları görülmektedir. Bu boyutta, doktor öğretim üyeleri ve doçentler unvana göre saygınlığın arttığını belirtirken, profesörler, unvanın saygınlığını yüksek düzeyde belirtmelerine rağmen, unvanla saygınlık arasında güçlü bir ilişkinin olmadığı yönünde görüş belirtmişlerdir.

Dördüncü boyutta grupların yönetime katılımına ilişkin algıları farklılaşmaktadır. En yüksek algıya (1) doktor öğretim üyeleri ( $\bar{X}=11.33$ ) ve (2) doçentler ( $\bar{X}=11.00$ ) sahipken (3) profesörlerin ( $\bar{X}=9.18$ ) daha düşük algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Bu boyutta, doktor öğretim üyeleri ve doçentler unvan farkı olmaksızın tüm öğretim üyelerinin yönetim görevlerinde bulunması gerektiğini vurgularken profesörlerin diğer unvana sahip öğretim üyelerinin yönetim görevleri almalarına yönelik olumsuz düşünceye sahip oldukları görülmektedir.

Nitelik boyutunda elde edilen verilerin analizi sonucunda; (3) profesörlerin yüksek, (1) doktor öğretim üyelerinin ise dü-

şük algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Puan değerlerine bakıldığında, profesörler ( $\bar{X}=10.76$ ), doçentler ( $\bar{X}=9.57$ ) ve doktor öğretim üyeleri ( $\bar{X}=8.95$ ) ortalama değerlere sahiptirler. Bu bulgulara göre; profesörler, niteliğin unvana göre farklılaşmadığını belirtirken; doçent ve doktor öğretim üyeleri ise bunun pratikte böyle algılanmadığını belirtmişlerdir.

### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretim üyelerinin iş stresleri; cinsiyet, akademik unvan, akademik kıdem, öğretim üyeliği kıdemi, uzmanlık alanı ve çalışılan üniversite değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?”

### “Cinsiyet” Değişkeni Açısından

Katılımcıların iş stresine ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermiştir.

■ Tablo 12’deki değerlere göre öğretim üyelerinin iş stresi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında; kadınların ( $\bar{X}=87.89$ ) ortalama ile belirgin bir farkla erkeklerden ( $\bar{X}=82.43$ ) daha yük-

■ **Tablo 12.** Katılımcıların cinsiyetine ilişkin t testi analiz sonuçları.

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p	Cohen’s d
Kadın	273	87.89	15.68	702	4.112	.000	.32
Erkek	431	82.43	18.02				

$p < 0.05$  ( $F=5.980$ ;  $p=.015 > 0.05$ ).

sek iş stres düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç, kadın öğretim üyelerinin, hem kurumsal iş yükleri hem de toplumsal kültürün kadına yüklediği ev ortamındaki rolünün yarattığı çifte iş yükünden kaynaklanmış olabilir.

#### “Akademik Unvan” Değişkeni Açısından

Katılımcıların iş stresine ilişkin algıları, unvan değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

Bu değerlere göre iş stresine en yüksek düzeyde doçentler sahipken; profesörlerin ise düşük düzeyde sahip oldukları görülmektedir (■ Tablo 13). Bu sonuç doçentlik unvanıyla birlikte kadro alma durumu ve akademik çalışmaların yanında ders yükü, lisansüstü ders etkinlikleri ve profesörlüğe hazırlık gibi farklı etkinliklerin getirdiği diğer görev ve sorumlulukların yoğunluğunun artması, doçentlerin iş stres düzeyinin artmasına neden olmuş olabilir.

■ Tablo 14’teki değerler incelendiğinde, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın etki büyüklüğünün yüksek düzeyde ( $n^2=.146$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcılardan, profesör unvanına sahip öğretim üyelerinin, akademik kariyer basamaklarını tamamlamış olmaları, böyle bir farkın ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

#### “Kıdem” Değişkeni Açısından

Katılımcıların iş stresine ilişkin algıları, akademik kıdem değişkeni açısından farklılık göstermemişken öğretim üyeliği kıdemi değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

■ Tablo 14. Katılımcıların unvanına ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark	Etki büyüklüğü
Gruplararası	4011.876	2	2005.938	6.771	.001	1–3	.146
Gruplarıçi	207.676.482	701	296.257			2–3	
Toplam	211.688.358	703					

$p<0.05$ .

■ Tablo 15. Katılımcıların kıdemine ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Süre / Kıdem	Akademik kıdem			Öğretim üyeliği kıdemi		
	n	̄	SS	n	̄	SS
0–5 yıl	87	83.45	17.80	261	86.34	17.45
6–10 yıl	107	84.88	16.70	145	83.44	16.65
11–15 yıl	127	86.22	18.02	88	87.09	18.06
16–20 yıl	134	86.25	17.02	83	83.59	17.38
21 yıl +	249	83.01	17.26	127	80.95	16.91
Toplam	704	84.54	17.35	704	84.29	17.35

■ Tablo 13. Katılımcıların unvanına ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Unvan	n	̄	SS
1. Dr. Öğr. Üyesi	382	85.88	17.30
2. Doç.	146	86.03	18.10
3. Prof.	176	80.41	16.22
Toplam	704	84.29	17.35

Akademik kıdem açısından değerlere bakıldığında, gruplar arasında çok fazla bir farkın olmadığı görülmektedir (■ Tablo 15). Bu kapsamda elde edilen sonuçlara göre kıdemin, tek başına iş stres düzeyinde belirleyici olmadığı söylenebilir. Buna karşın öğretim üyelerinin iş stres düzeylerine öğretim üyeliği kıdemi değişkeni açısından bakıldığında, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre, akademik unvan ile kıdem alma arasında eşzamanlı bir sürecin olduğu varsayılarak; öğretim üyeliği kıdemiyle iş stresi arasında doğrusal pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç, unvan değişkeni açısından elde edilen sonuçla da birbirini destekler niteliktedir. Yani öğretim üyeliği kariyerinde yükselme olduğunda, akademik unvan algısının arttığı, iş stresi düzeyinin ise azalmakta olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Akademik kıdem değişkeni açısından ■ Tablo 16’deki değerlere bakıldığında, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ). Bu sonuç, 16–20 yıl kıdeme sahip öğretim üyelerinin kariyer gelişimleri-

■ **Tablo 16.** Katılımcıların kıdemine ilişkin ANOVA sonuçları.

Değişken	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark	Etki büyüklüğü
Akademik kıdem	Gruplararası	1447.931	4	361.983	1.204	.308		
	Gruplarıçi	210.240.427	699	300.773				
	Toplam	211.688.358	703					
Öğretim üyeliği kıdemi	Gruplararası	3294.005	4	823.501	2.762	.027	1-5	.124
	Gruplarıçi	208.394.353	699	298.132				
	Toplam	211.688.358	703					

ni devam ettirme gibi sorumluluklarının olması, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim üyelerinin ise kariyerlerinde belirli bir noktaya gelmiş olmaları ile emeklilik hakkını elde etmeleri gibi nedenlerden kaynaklanmış olabilir. Öğretim üyeliği kıdem açısından ise, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu ( $p<0.05$ ) ve bu farkın etki büyüklüğünün geniş düzeyde ( $\eta^2=.124$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu yöndeki görüşleri; öğretim üyeliği kariyerinin ilk yıllarındaki akademik yükselme kaygıları ile mesleğin zorluklarına uyumdan kaynaklanmış olabilir.

#### “Uzmanlık Alanı” Değişkeni Açısından

Katılımcıların iş stres düzeyleri, uzmanlık alanı değişkeni açısından farklılık göstermemiştir (■ Tablo 17). Bu değerlere göre uzmanlık alanının iş stres düzeyini etkilemede tek başına bir etken olmadığı sonucu elde edilmiştir.

■ Tablo 18’deki verilere göre grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, uzmanlık alanlarına sağlanan hak ve imkânlar, iş yükü, işin niteliği ve yükselme koşulları açısından kendi özel durumları bağlamında yorumlanabilir.

#### “Çalışılan Üniversite” Değişkeni Açısından

Analiz sonuçlarına göre, çalışılan üniversite değişkeninin, öğretim üyelerinin iş stres düzeyinde belirleyici bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların çalıştıkları üniversite değişkeni açısından gruplar arası puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (■ Tablo 19).

■ **Tablo 18.** Katılımcıların uzmanlık alanına ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	359.281	2	179.640	.596	.551
Gruplarıçi	211.329.077	701	301.468		
Toplam	211.688.358	703			

$p>0.05$ .

■ **Tablo 17.** Katılımcıların uzmanlık alanına ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Uzmanlık alanı	n	̄	SS
Fen Bilimleri	198	85.68	17.80
Sağlık Bilimleri	193	83.97	16.67
Sosyal Bilimler	313	84.18	17.49
Toplam	704	84.54	17.35

■ Tablo 20’deki değerler incelendiğinde, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretim üyelerinin, görev yapılan üniversitenin bulunduğu şehrin özelliklerini, iş stresleri ile ilişkilendirmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

#### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretim üyelerinin iş stresi ile akademik unvan algısı arasında ve ölçegin; eşitlik, kurumsal kültür, unvanın saygınlığı, yönetime katılım ve nitelik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ilişki ne düzeydedir?”

Katılımcıların akademik unvanlarına ilişkin algıları ile iş stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

■ Tablo 21’deki bulgulardan hareketle öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ile iş stres düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-$

.212;  $p < 0.05$ ). Buna göre öğretim üyelerinin akademik unvan algıları arttıkça iş stres düzeylerinin azaldığı, akademik unvanlarına yönelik olumsuz algı durumunda ise iş stres düzeylerinin arttığı sonucu elde edilmiştir.

■ Tablo 22'deki değerlere göre, unvanla stres arasındaki ilişkinin; doktor öğretim üyelerinde yüksek ( $r = -0.217$ ), profesörlerde düşük ( $r = 0.140$ ) olduğu görülmektedir. Akademik unvan algısı toplamında ortaya konan ilişki düzeyindeki bulgulara göre unvanla iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki, unvanlar bazında da devam etmiş ve unvanla iş stresi arasında yine ters yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Unvan yükseldikçe iş stres düzeyinin düştüğü, tersine başlangıç unvanında ise iş stresinin yükseldiği görülmektedir.

Araştırmanın diğer alt problemlerinde, öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe, unvana ilişkin algının arttığı, iş stresinin düştüğü bulguları elde edilmiştir. Bu bulgular, bu alt problemde yapılan korelasyon analizinde de diğer bulgularla benzerlik göstermektedir. Öğretim üyeliğinin ilk basamak unvanlarında, diğerlerine göre daha az hak ve imkânlarla sahip olunması ile yükselmek için daha fazla çaba harcanması; düşük unvan algısına ve yüksek iş stresine zemin oluştururken, bu iki değişken arasında da negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Katılımcıların akademik unvanın boyutlarına ilişkin algıları ile iş stres düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu alt problem kapsamında yapılan analizler sonucunda, öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ile iş stresi arasında “eşitlik” ( $r = -.162$ ), “kurumsal kültür” ( $r = -.033$ ), “unvanın saygınlığı” ( $r = -.297$ ) ve “nitelik” ( $r = -.296$ ) boyutlarında negatif yönde; “yönetime katılım” ( $r = .248$ ) boyutunda ise pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. “Kurumsal kültür” ( $p > 0.05$ ) boyutunda ise anlamlı ilişki bulunmamıştır (■ Tablo 23).

Öğretim üyeleri, Akademik Unvan Algı Ölçeğinin eşitlik, saygınlık ve nitelik boyutlarında yer alan ifadeleri olumsuz değerlendirdiklerinde, iş stresinin arttığı, olumlu değerlendirdiklerinde ise iş stresinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Yönetime katılım boyutunda ise yöneticiliğin iş stres düzeyini artırıcı etkiye

■ Tablo 20. Katılımcıların üniversitesine ilişkin ANOVA sonuçları.

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	3044.186	9	338.243	1.125	.342
Gruplarıçi	208.644.172	694	300.640		
Toplam	211.688.358	703			

$p > 0.05$ .

■ Tablo 19. Katılımcıların üniversitesine ilişkin sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları.

Üniversite	n	%	SS
Akdeniz Üniversitesi	92	84.25	17.36
Ankara Üniversitesi	72	85.15	16.98
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	55	85.76	18.42
Bursa Uludağ Üniversitesi	83	86.08	17.61
Çukurova Üniversitesi	63	84.17	15.58
Gaziantep Üniversitesi	55	82.72	16.47
İnönü Üniversitesi	72	84.75	18.89
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	77	83.80	12.96
Sakarya Üniversitesi	69	80.02	21.23
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	66	88.60	16.84
Toplam	704	84.54	17.35

sahip olduğu görülmüştür. Analizlerden elde edilen sonuçlar, öğretim üyelerinin unvanlarına yönelik algılarının, küçümsemeyecek oranda bir strese neden olduğunu gösterirken, bu durumun, bireyin hem fizyolojik hem de psikolojik yapısını ciddi şekilde etkileyebileceğini düşündürmektedir.

### Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretim üyelerinin akademik unvan algıları, iş stresini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?”

Katılımcıların akademik unvana ve boyutlarına ilişkin algıları ile iş stres düzeyleri birbirini anlamlı şekilde yordamaktadır.

■ Tablo 24'teki değerlere göre; akademik unvan algısı ile akademik unvanın eşitlik, saygınlık ve nitelik boyutları iş stresini negatif yönde ve anlamlı olarak yordarken ( $R = -.386$ ;  $R^2 = .149$ ); yönetime katılım boyutu pozitif yönde ve anlamlı olarak yordamıştır. Kurum kültürü boyutu ile iş stresi arasında bir yordama durumuna rastlanmamıştır. İş stres düzeyindeki değişimin (toplam varyansın) %14.9'u akademik unvan algısı ile açıklanabilir ( $R^2 = .149$ ). Bu sonuca göre akademik unvan algısının, öğretim üyelerinin iş stresi üzerinde önemli bir etkiye sa-

hip olduğu, bu bağlamda, akademik unvana yönelik algının; eşitlik, saygınlık ve nitelik açısından yükselmesi ile iş streslerinin azalabileceği söylenebilir.

## Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda, öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri, akademik kıdemleri, öğretim üyeliği kıdemi ve çalışılan üniversite değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken ( $p>0.05$ ); akademik unvan ve uzmanlık alanı değişkenleri açısından anlamlı farklılık bulunmuş ( $p<0.05$ ), akademik unvan algısı ölçeğinin boyutlarına yönelik algıları ise unvana göre farklılaşmıştır. Yine öğretim üyelerinin iş stres düzeylerine ilişkin algıları ile akademik kıdemleri, uzmanlık alanı ve çalışılan üniversite değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken ( $p>0.05$ ); cinsiyet, akademik unvan ve öğretim üyeliği kıdemi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, öğretim üyelerinin akademik unvan algıları ve akademik unvan algısı ölçeğinin eşitlik, saygınlık ve nitelik boyutları ile iş stres düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı, yönetime katılım boyutu ile iş stresi arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretim üyelerinin akademik unvanlarına ve unvan ölçeğinin eşitlik, saygınlık ve nitelik boyutlarına ilişkin algıları ( $R=-.386$ ;  $p<0.05$ ) iş stres düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olup aralarında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, yönetime katılım bo-

■ **Tablo 21.** Katılımcıların akademik unvan algısı ile iş stresine ilişkin korelasyon analiz sonuçları.

Öğretim üyesi	Akademik unvan algısı	İş stres düzeyi
Akademik unvan algısı	-	
İş stres düzeyi	-.212*	-
$\bar{x}$	84.23	84.54
SS	9.31	17.35
$p$	.000	.000

$n=704$ ; \* $p<0.01$ .

■ **Tablo 22.** Öğretim üyelerinin unvanları arasındaki iş stresine ilişkin korelasyon analizi sonuçları.

Unvanlar	$n$	$p$	$r$
1. Yrd. Doç.	382	0.00*	-0.217**
2. Doç.	146	0.01*	-0.196*
3. Prof.	176	0.02*	-0.140*
<b>Toplam</b>	704		

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ .

yutunun ise iş stres düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olup aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşılık kurum kültürü boyutunun ise iş stresinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

■ **Tablo 23.** Katılımcıların AUAÖ boyutları ile ÖEİSÖ'ye ilişkin korelasyon analizi sonuçları.

Öğretim üyesi	İş stres düzeyi	Eşitlik	Kurumsal kültür	Unvanın saygınlığı	Yönetime katılım	Nitelik
İş stres düzeyi	-	-.162*	-.033	-.297*	.248*	-.296
$\bar{x}$	84.54	30.79	17.15	16.01	10.72	9.53
SS	17.35	4.12	4.90	3.27	3.21	2.26
$p$	-	.000	.376	.000	.000	.000

$n=704$ , \* $p<0.01$ .

■ **Tablo 24.** Katılımcıların AUAÖ ve boyutları ile iş stres düzeylerine ilişkin regresyon analiz sonuçları.

Yordayan D	$B$	Standart hata	$\beta$	$t$	$p$
Sabit	108.039	6.344	-	17.030	.000
Eşitlik	-.309	.153	-.073	-2.014	.044
Kurum kültürü	.152	.130	.043	1.168	.243
Unvanın saygınlığı	-.916	.213	-.173	-4.312	.000
Yönetime katılım	.701	.203	.130	3.451	.001
Nitelik	-.988	.216	-.186	-4.565	.000
Akademik unvan algısı	-.395	.069	-.212	-5.744	.000

$R=-.386$ ,  $R^2=.149$ ,  $F_{5-698}=24.475$ ,  $p=.000$ .

Bu bulgular, alanyazındaki ilgili araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında; mesleklerine ve akademik unvan olgusuna yönelik en olumlu algıya profesörlerin sahip olduğu (Aytaç vd., 2001; Tunç, 2007; Yıldız, 2014), fen bilimleri ile sağlık ve sosyal bilimler alanlarında görev yapan öğretim üyelerinin akademisyenlik mesleğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık olduğu (Arı, 2007; Tunç, 2007; Yıldız, 2014), daimi kadro ve doçentlik unvanının akademik konum açısından öğretim üyelerine haksızlıklara karşı konuşma özgürlüğü sağladığını ve haksız olarak işlerini kaybetme korkusu yaşamadıkları (Williams, 2012), akademisyenlerin iş memnuniyetini, iş garantisi ile mesleğin prestiji ve öğretim, araştırma rol beklentileriyle ilişkilendirdikleri (Cunningham, 2014), ekonomik şartlar, araştırma imkânlarının sınırlı oluşu ve fiziksel koşulların yeterli olmayışının akademisyenlerin işleriyle ilgili olumsuz özellikler olduğu (Şenel, Kılıçbaşan, Köksal, Demir ve Sertelin, 2004), cinsiyet açısından erkeklerin kadınlardan, unvana göre ise profesörlerin diğer alt unvanlardan daha düşük iş stresi yaşadıkları (Ellez, 1999), gerilim boyutunda profesörlerin diğer öğretim üyelerinden anlamlı ölçüde farklılaştığı (Aksu, 1998), yardımcı doçentlerin stres düzeyinin diğer öğretim elemanlarından anlamca farklılaştığı ve yüksek düzeyde olduğu (Balci, 2000), en az iş stresine profesörlerin sahip olduğu (Özalp, 2014), iş stres düzeyinde cinsiyet ve akademik unvanın anlamlı olarak farklılaştığı (Akbar ve Naseem, 2012; Gezer, 2008; Göksel ve Tomruk, 2016; Hamilci, 2014; Happ ve Yoder, 1991; Kul, 2006; Yıldırım, 2010; Yusoff ve Azam, 2014) bulguları; bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Öğretim elemanlarının rol stres çatışması ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Lavingia, 2010), iş tatmininin iş stresini ve akademisyenlik mesleğine ilişkin algıyı etkilediği (Ampadau, 2015), iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (Bhatti, Hashmi, Raza, Shaikh ve Shafiq, 2011), iş stresi ile motivasyon arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu (Aslan, 2014), gelir miktarı, iş yükü, işi belirli bir zamanda bitirme gereksinimi, iş ortamının psikolojik havası, araştırma imkânlarının sınırlı oluşu ve fiziksel koşulların yeterli olmayışı gibi örgütsel koşulların, iş arkadaşları, bölüm ve üniversite yöneticilerinin destekleyici veya kısıtlayıcı olması, kariyer gelişimi ile kadro statüsünün iş stresi ve iş memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu (Aydın vd., 2011; Barkhuizen ve Rothmann, 2008; Chung, 2011; Gökgöz, 2013; Idris, 2009; Kaya, 2006; Moeller, 2009; Soylu, 2013; Şenel vd., 2004; Tian, 2010) bulguları, yine bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Ulaşılan bulgulara dayalı olarak; öğretim üyeliğinin bütün unvanlarına, üniversitelerarası kurul ile üniversite yönetim kurullarında görev alma hakkının sağlanması, doktor öğretim üyeliği unvanına da kadro güvencesi verilmesi, özellikle kariyer geliştirme aşamalarındaki akademisyenlere ek maddi imkân ve akademik danışmanlık desteğinin sağlanması; öğretim üyeleri-

nin unvanlarına ilişkin algılarının yükselmesine ve dolayısıyla iş streslerinin de azalmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda ve konuya ilişkin doğrudan bir çalışma bulunmaması nedeniyle araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Akademik unvan algısı ve iş stresinin öğretim üyeleri üzerindeki etkilerinin bilimsel araştırmalar ışığında sonuçlarının ortaya konulması, ileriye yönelik yükseköğretim sistemindeki uygulamalarda ilgililere bilimsel verilere dayalı bir kaynak oluşturmaktadır.

**Yazar Katkıları / Author Contributions:** CK: Fikir, tasarım, kaynak taraması, makalenin yazılması, veri toplanması, veri analizi, bulguların yorumlanması; SÖ: Fikir, tasarım, danışmanlık / denetleme, makalenin yazılması, bulguların yorumlanması, eleştirel inceleme. / *CK: Project idea, conceiving and designing research, literature search, writing manuscript, data collection, data analysis; interpreting the results; SÖ: Project idea, conceiving and designing research, study monitoring, writing manuscript, interpreting the results, critical reading and final check of the manuscript.*

**Fon Desteği / Funding:** Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

**Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:** Bu çalışma için gerekli Etik Kurul onayı, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 24.04.2017 tarih ve 21817443-050.99 sayılı kararıyla alınmıştır. Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *This study was approved by the Ethical Committee for Scientific Research and Publication on Social Sciences and Humanities of Hatay Mustafa Kemal University (Date: April 4, 2017; No: 21817443-050.99). The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

## Kaynaklar

- 2547 Sayılı Kanun (1981, 6 Kasım). Yükseköğretim Kanunu. *Resmi Gazete*, (17506). Erişim adresi <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2547&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (20 Eylül 2017).
- 2914 Sayılı Kanun (1983). Yükseköğretim Personel Kanunu. *Resmi Gazete*, (18190). Erişim adresi <https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2914.pdf> (20 Eylül 2017).
- 7100 Sayılı Kanun (2018, Şubat 22). Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. *Resmi Gazete*, (30352). Erişim adresi <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm> (7 Mart 2018).
- Açıkgöz, Ü. K., & Açıkgöz, K. (1992). *Üniversite denilen yer*. Malatya: Uğur Matbaası.
- Akbar, A., & Naseem, M. A. (2012). Sources of stress in academe: A study on the universities of Punjab. *Human Resource Management*, 52, 11571-11577.
- Aksu, M. B. (1998). Fırat Üniversitesi akademik personelinin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 22, 107.
- Ampadau, E. O. (2015). *Impact of nurse faculty job stress on job satisfaction and intent to remain in academia*. Doctoral dissertation, Graduate Faculty of the School of Nursing, Northeastern University, Boston, MA, USA.



- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 65–74.
- Aslan, Z. (2014). *Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Aydın, A. (2015). *Eğitim politikası*. Ankara: Pegem Akademik Yayınları.
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 387–399.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü.
- Balcı, A. (1993). Üniversite öğretim elemanının iş stresi ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26(1), 315–336.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanın iş stresi, kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barkhuizen, N., & Rothmann, S. (2008). Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 321–336.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). Preface for the JVB special issue on careers in academia. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 237–240.
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4(3), 264–270.
- Bozan, M. (2015). Yükseköğretim ve akademik terfi üzerine bir değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 263–282.
- Brown, R. S., & Kurland, J. E. (1990). Academic tenure and academic freedom. *Law and Contemporary Problems*, 53(3), 325–255.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (20. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Chung, C. E. E. (2011). *Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty*, Doctoral dissertation, School of Nursing, The Graduate College, University of Nevada, Las Vegas, NV, USA.
- Cunningham, K. D. (2014). *Full-time non-tenure track faculty: identity and departmental perspectives*, Doctoral dissertation, Department of Educational, School, and Counseling Psychology, College of Education, University of Kentucky, Lexington, KY, USA.
- Ellez, A. M. (1999). *Öğretim elemanı iş stresi ve başarı güdüsü*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gezer, E. (2008). *Stres veren yaşam olaylarının öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefields, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 315–343.
- Hamilci, F. (2014). *Örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerine etkisi (S.D.Ü. kadın akademisyenlerine yönelik bir araştırma)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Happ, A., & Yoder, E. (1991). Stress, job satisfaction and the community college faculty. *ERIC Documents*, ED 333920.
- Husu, L. (2001). On metaphors on the position of women in academia and science. *Nora: Nordic Journal of Women's Studies*, 9(3), 172–181.
- Idris, M. K. (2009). *Occupational stress in academic life: A study of academics of Malaysian public universities*, Doctoral dissertation, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. basım). Ankara: Nobel.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Korkut, H. (2002). *Sorgulanan yükseköğretim* (2. basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kul, Ö. B. (2006). *Eğitim fakülteleri öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Lavingia, I. (2010). *Study of role stress conflict, job satisfaction and organizational climate in university*. Doctoral dissertation, Faculty of Education and Psychology, University of Baroda, Vadodara, India.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation* (2nd ed.). London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mengi, F., & Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler. *Anayasa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1–17.
- Moeller, C. (2009). *Stressors, strains and social support: occupational experiences of university professors*. Master dissertation, Faculty of Graduate Studies through Psychology, University of Windsor, Ontario, Canada.
- Musselin, C. (2010). *The market for academics*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle başleme stratejileri (Trakya Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Öztürk, S., & Korkmaz, C. (2019). Scale development study for academic title perception. *Journal of Education and Training Studies*, 7(1), 172–179.
- Roberts, G. D. (2006). *Sources of stress, levels of stress and coping strategies of faculty and staff at Northern Caribbean University*. Doctoral dissertation, Andrews University, School of Education, Berrien Springs, MI, USA.
- Soylu, E. Ş. (2013). *Relationship between the organizational climate and occupational stress experienced by English instructors in the preparatory schools of five universities in Ankara*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Şenel, H. G., Kılıçaslan, A., Köksal, A., Demir, İ., & Sertelin, Ç. (2004). Öğretim elemanlarının işleri ile ilgili olarak algıladıkları olumlu ve olumsuz özellikler. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 201–210.
- Tezcan, M. (2014). *Akademik örgüt kültürü çerçevesinde ast-üst ilişkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Tian, S. (2010). *The research on the relationship among working stress, ocb and performance of university faculty*. Master dissertation, Sichuan University, Sichuan, China.
- Tunç, B. (2007). *Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tural, N. K. (2004). *Küreselleşme ve üniversiteler*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- UNESCO (1998). World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and action and framework for priority action for change and development in higher education. *World Conference on Higher Education Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action, October 5–9, 1998, Paris*. Erişim adresi <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141952> (11 Ekim 2019).
- Williams, T. (2012). *Job satisfaction of African American female faculty: The role of race and gender*. Doctoral dissertation, College of Education, Florida State University, Tallahassee, FL, USA.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yıldırım, K. (2001). Türkiye’de akademik unvan almada karşılaşılan güçlükler ve yabancı dil çıkması (I). *Orkun Türkçe İnternet Dergisi*, 41. Erişim adresi [http://www.orkun.org.tr/asp/orkun.asp?Tip=Makale&Makale\\_Nu=EAJS/EOAA/WATDU!EAJS/EOAA/WATDU!BB\\*FB,ALU-ISUQOY/](http://www.orkun.org.tr/asp/orkun.asp?Tip=Makale&Makale_Nu=EAJS/EOAA/WATDU!EAJS/EOAA/WATDU!BB*FB,ALU-ISUQOY/) (25 Mayıs 2016).
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- YÖK (2018a, 18 Şubat). Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, (17609).
- YÖK (2018b). Lisans ve Lisansüstü Eğitim-Öğretim Programı Açılması ve Yürütülmesine Dair İlkeler. *Yükseköğretim Kurulu Eğitim Öğretim Dairesi Başkanlığı*, 75850160-104.01.03.01/1913 sayılı yazı. Erişim adresi <https://ogrenciportali.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/yuksek-lisans-ve-doktora-kriterleri-guncellendi/Lisans%C3%BCst%C3%BC%20E%C4%9Fitim-%C3%96%C4%9Fretim%20Program%C4%B1%20A%C3%A7%C4%B1lmas%C4%B1%20ve%20Y%C3%BCr%C3%BCt%C3%BClmesine%20Dair%20%C4%B0lleler.aspx> (15 Mart 2018).
- Yusoff, R. B. M., & Azam, K. (2014). Perceived sources of stress among faculty members of COMSATS Institute of Information Technology, Pakistan. *Journal of Management Info*, 4(1), 125–146.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher's Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.