

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
POLİTİK EKONOMİ DOKTORA PROGRAMI

TÜRKİYE’DE AKADEMİK HAREKETLİLİK ÜZERİNE
AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Doktora Tezi

Hacer Pınar ALTAN

Ankara - 2022

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
POLİTİK EKONOMİ DOKTORA PROGRAMI

TÜRKİYE’DE AKADEMİK HAREKETLİLİK ÜZERİNE
AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Doktora Tezi

Hacer Pınar ALTAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet Gürsan ŞENALP

Ankara - 2022

KABUL VE ONAY

Hacer Pınar ALTAN tarafından hazırlanan “Türkiye’de Akademik Hareketlilik Üzerine Ampirik Bir Çalışma” başlıklı bu çalışma, 09/12/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İktisat Ana Bilim Dalı, Politik Ekonomi Programında Doktora Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Seyit Mümin Cilasun (Başkan)

Doç. Dr. M. Gürsan ŞENALP (Danışman)

Doç. Dr. Nil Demet GÜNGÖR (Üye)

Doç. Dr. Ceyhan ÇİĞDEMOĞLU (Üye)

Doç. Dr. Gökhan AYKAÇ (Üye)

Doç. Dr. Şule TUZLUKAYA

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasını;

- Akademik ve etik kurallar çerçevesinde hazırladığımı,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tarih ve İmza

Hacer Pınar ALTAN

ÖZ

ALTAN, Hacer Pınar. Türkiye’de Akademik Hareketlilik Üzerine Ampirik Bir Çalışma, Doktora Tezi, Ankara, 2022

Bu çalışmada Türkiye’de görev yapmakta olan akademisyenlerin kısa orta ve uzun dönemde iş memnuniyetlerine, dolayısıyla kurumdan ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla Türkiye’nin çeşitli bölgelerindeki üniversitelerde görev yapmakta olan 24.181 akademisyene Ocak 2019-Mart 2019 ayları arasındaki üç aylık bir dönem içerisinde elektronik posta yoluyla anket gönderilmiştir. Çalışmanın evreni tüm Türkiye’de görev yapmakta olan akademisyenler olup, bütün bölgelerde seçili üniversite kurumlarına anket çalışması gönderilmiş, çalışmaya 748 kişi katılmıştır. Bu tez çalışmasının ampirik sonuçlarına göre kısa, orta ve uzun dönemde örnekleme bulunan 748 akademisyenin kurumlarından ayrılma niyetleri cinsiyet, çocuk sahibi olmak, medeni durum, bir önceki işin ikamet yeri, üniversite türü, unvan, gelir, iş memnuniyeti, kurumsal bağlılık ve stresten etkilenmektedir. Bu tezde uygulanan *Akademik Hareketlilik Çalışması* isimli anket vasıtasıyla Türkiye’de çeşitli bölgelerdeki üniversite kurumlarında görev yapmakta olan 748 akademisyenin kurumlarından ayrılma niyetleriyle ilgili bir anlayış ortaya konulması sağlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Akademik hareketlilik, Memnuniyet, Türkiye, Akademisyen, Üniversite

ABSTRACT

ALTAN, Hacer Pınar. An Empirical Study on Academical Mobilty in Turkey, PHD Dissertation, Ankara, 2022.

This study aims to reveal the factors that affect the job satisfaction of academicians working in Turkey and thus their intention to leave their institution in the short, medium and long term. For this purpose, a questionnaire was sent to 24.181 academicians working at universities in various regions of Turkey via e-mail within a three-month period between January 2019 and March 2019. The population of the study consisted of academicians working in Turkey, and a questionnaire was sent to selected university institutions in all regions which resulted in a working sample of 748 people. The results of the empirical study indicate that for the Turkish academicians in the sample, the intention to leave the institution in the short, medium and long term is affected by gender, the number of children, marital status, work residence, university type, title, income, work satisfaction, organizational commitment and stress. The Academic Mobility Study survey conducted in this thesis thus provides insights into the reasons behind the intention to leave the institution for the sample of 748 academics who participated in the study.

Keywords: Academic mobility, satisfaction, Turkey, Academician, University

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında birçok insanın desteğini ve yardımını aldım. Öncelikle danışmanım Doç. Dr. Mehmet Gürsan Şenalp'e gönülden teşekkür ediyorum. Doç. Dr. Nil Demet Güngör'ün tez sürecinin başında araştırma konumu belirlerken ve çalışmama danışmanlık yaptığı süre boyunca çok büyük destekleri oldu. Kendisine minnettarım. Tez izleme komitesi üyesi olarak görüşleriyle çalışmanın gelişiminde çok değerli katkıları olan hocalarım Doç. Dr. Ceyhan Çiğdemoğlu ve Doç. Dr. Elif Kalaycı'ya da çok teşekkür ederim. Jüride yer alan ve yıkıldığımı hissettiğim anda elimden tutarak beni ayağa kaldıran hocalarım Prof. Dr. Seyit Mümin Cilasun ve Doç. Dr. Gökhan Aykaç'a minnettarlığımı kelimelere dökmenin bir yolunu bulmak ise çok zor. Yapıcı değerlendirmeleri ve çalışmama ayırdıkları zamanla tezin sonuçlanmasında çok değerli bir katkı yaptılar. Bu süreç boyunca hiç eksik etmediği büyük desteğinden, bana ve sorularıma gösterdiği nezaket ve sabırdan ötürü Dr. Mustafa Can Küçüker'e de ayrıca teşekkür ederim.

Bu süreci benimle birlikte yaşayan maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem Fatma Altan ve babam Yusuf Altan'a müteşekkirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇATI	4
1.1. Giriş	4
1.2. İşgücü Hareketliliği Nedir ve Nedenleri Nelerdir	4
1.3. İşgücü Hareketliliğinin Teorik Yapısı	6
1.3.1. Yapısal bakış açısı	6
1.3.2. Bireysel farklılıklar bakış açısı	7
1.3.3. Kararlarla ilgili bakış açısı	17
1.4. İşgücü Hareketliliğinin Boyutları	8
1.5. Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Akademik İşgücü Hareketliliği	8
1.5.1. Akademi içi hareketliliğin nedenleri	9
1.5.2. Akademi içi hareketliliğin olumlu ve olumsuz etkileri	12
BÖLÜM 2: LİTERATÜR TARAMASI	15
2.1. Giriş	15
2.2. Akademik Hareketlilik Konusunda Bazı Ampirik Çalışmalar	15
2.2.1. Farklı ülkelerde yapılmış olan çalışmalar	15
2.2.2. ABD’de yapılmış olan çalışmalar	18
2.2.3. Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar	23
BÖLÜM 3: ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ	26
3.1. Yöntem	26
3.2. Örneklem ve Veri Toplama	26
3.3. Kurumdan Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri	29
3.3.1. Bağımlı değişkenler	29
3.3.2. Bağımsız değişkenler	30
3.4. Ankette Kullanılan Ölçekler	37
3.5. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri	42

3.5.1. Betimsel istatistikler ve normallik analizi	42
3.5.2. Ortak metot varyansı ve Harman'ın tek faktör testi	44
3.5.3. Memnuniyet ölçeği açıklayıcı faktör analizi	44
3.5.4. Memnuniyet ölçeği doğrulayıcı faktör analizi	46
3.5.5. Stres ölçeği doğrulayıcı faktör analizi	49
3.5.6. Bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi	51
3.6. Sınırlılıklar	54
BÖLÜM 4: TÜRKİYEDE'Kİ AKADEMİK HAREKETLİLİKLE İLGİLİ	
AMPİRİK BULGULAR.....	55
4.1.Giriş	55
4.2. Model ve Tahmin Yöntemi	55
4.3. Ampirik Bulgular	58
SONUÇ	69
KAYNAKÇA	74
Ek 1. Nuts I Anket Geri Dönüşlerinin İllere Dağılımı	83
Ek 2. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)	84
Ek 3. Etik Kurul Raporu	85
Ek 4. Logit Analiz	88
Ek 5. Sıralı Logit Analiz	89
Ek 6: Anket	90
TURNİTİN RAPORU	121
ÖZGEÇMİŞ	133

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Akademik Hareketlilik Alanında Daha Önce Yapılmış Olan Seçilmiş Çalışmalar	24
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetleri.....	31
Tablo 3. Medeni Durum	33
Tablo 4. Bir Önceki İşin İkamet Yeri.....	34
Tablo 5. Çalışılan Kurumun Türü.....	35
Tablo 6. Akademik Unvan.....	36
Tablo 7. Betimsel İstatistikler ve Normallik Analizi.....	43
Tablo 8. Memnuniyet Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	45
Tablo 9. Memnuniyet Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları.....	47
Tablo 10. Memnuniyet Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları.....	48
Tablo 11. Memnuniyet Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları.....	48
Tablo 12. Stres Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları	50
Tablo 13. Stres Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları.....	50
Tablo 14. Stres Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları	51
Tablo 15. Bağlılık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları	53
Tablo 16. Bağlılık Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları	54
Tablo 17. Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları	54
Tablo 18. Betimsel İstatistikler	59
Tablo 19. Analiz Sonuçları	60
Tablo 20. Vakıf ve Kamu Üniversiteleri İçin Betimsel İstatistikler	64
Tablo 21. Vakıf Üniversiteleri Analiz Sonuçları	65
Tablo 22. Kamu Üniversiteleri Analiz Sonuçları	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Memnuniyet Ölçeği DFA Modeli	46
Şekil 2. Stres Ölçeği DFA Modeli.....	49
Şekil 3. Bağlılık Ölçeği DFA Modeli.....	52



SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
YÖK	:Yüksek Öğretim Kurumu
DFA	:Doğrulayıcı faktör analizi
AFA	:Açıklayıcı faktör analizi
RMSEA	:Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama karekökü)
SRMR	:Standardized root mean squared residual (Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü)
CFI	:Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksi)
GFI	:Goodness of fit index (Uyum iyiliği indeksi)
NFI	:An incremental measure of goodness of fit (Normalleştirilmiş uyum indeksi)
R-kare	: The proportion of the variance explained by the model (Model tarafından açıklanan varyans)

GİRİŞ

Akademi içi hareketlilik olgusu akademik kariyerin erken aşamalarından itibaren başlama eğiliminde olup, bu süreçte karşılaşılan engeller, kısıtlar ve yeni fırsatlar vesilesiyle meslek yaşamı boyunca devam etmektedir. Akademik hareketlilik bazen bu kısıtların olumsuz bir sonucu bazen de akademisyenler için yeni imkânlar yaratacak olumlu bir gelişme olarak gerçekleşmektedir. Üniversite kurumlarındaki yaşanan yüksek akademik hareketlilik, çok sayıda araştırmacıyı, bu olgunun sebep ve sonuçlarını araştırmaya yöneltmiş ve araştırmalarda genellikle büyük ölçekli ulusal veri tabanları kullanılmıştır. Akademik hareketlilik kültürel, bilimsel, ekonomik ve kişisel boyutları olan bir kavram olduğu için, bu çalışmanın itici gücünü oluşturan nokta, akademik hareketlilikle ilgili farklı ülkelerde yapılmış olan çalışmaların sonuçlarının Türkiye'deki akademisyenlerin sorunlarını kısmen yansıtırıyor olmasıdır. Bu amaçla Türkiye'de görev yapmakta olan Türk akademisyenlerin kurumsal memnuniyetlerinde belirleyici olabilecek etmelerin ortaya çıkarılması için böyle bir çalışma yapılmasına ihtiyaç görülmüştür. Bu çerçevede bu çalışma akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerine Türkiye'de günümüze kadar yapılmış olan sınırlı sayıdaki çalışmaya mütevazı bir katkı niteliğindedir.

Bu çalışmanın amacı, eldeki veri tabanı temelinde yapılmış olan analiz neticesinde Türkiye'de yükseköğretim sisteminin iyileştirilmesi, eğitim ve araştırma kesintilerinin minimuma indirilmesi, kurumsal ve bireysel kayıpların azaltılması için akademik hareketlilik üzerinde etkisi olabilecek unsurları ortaya koymaktır.

Akademi içi hareketlilik, gerek akademisyenler gerekse üniversite kurumları açısından ortaya çıkarmış olduğu sonuçlar nedeniyle uzun yıllardır üzerinde çalışılmakta olan bir araştırma alanı olagelmıştır. Ancak bugüne kadar akademik hareketliliğin dinamiklerini konu alan çalışmalar sayısal olarak nispeten sınırlı kalmıştır. Böyle olmasında önemli bir etkenin üniversite ortamının yüksek bir iş memnuniyeti sağlayacağı algısı olduğu düşünülmektedir. *İş memnuniyeti* kavramı akademi içi hareketlilik çerçevesinde, genellikle akademisyenlerin bir kurumdan ayrılma ya da kurumda kalma niyetlerini belirleyen ve bu niyeti açıklamak için kullanılan bir faktördür.

Kurum değiştirme ya da farklı endüstrilere geçme anlamına gelen akademik hareketlilik konusundaki çalışmalar 1950'lere kadar varan bir geçmişe sahiptir (Dorenkamp ve Weiş, 2018). Akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetleriyle gerçekten kurumdan ayrılma davranışları birbiriyle paralel giden iki durumu gösterdiği için genellikle bu alanda araştırma yapan bilim adamları akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetleri üzerinde yoğunlaşmışlardır ve gerçekten kurumdan ayrılma davranışına ilişkin veri toplamadaki güçlükler nedeniyle, akademik hareketlilik konusundaki araştırmaların genellikle kurumdan ayrılma niyetine yoğunlaştığı görülmektedir (Johnsrud ve Rosser, 2017).

İşgücü hareketliliği, farklı bir kuruma geçmek anlamına gelen *kurumsal değişim* ve/ya alandan tamamen çıkmak dolayısıyla işgücü piyasalarının farklı bir koluna geçerek farklı bir uzmanlık alanında çalışmak anlamına gelen *meslekten çıkma* olarak iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Ancak akademik hareketlilik denildiği zaman genellikle vurgulanan nokta *kurumsal değişim* olmaktadır (Dorenkamp ve Weiş, 2018). Bu noktadan hareketle bu tez çalışmasının kapsamı akademisyenlerin akademi içi hareketlilikleri çerçevesinde oluşmuştur.

Tezin ikinci bölümü olan kavramsal çatı bölümünde işgücü hareketliliğinden söz edilmiş, işgücü hareketliliğin nedenleri, boyutları tartışılmış ve işgücü hareketliliğinin teorik alt yapısı ortaya konmuştur. Daha sonra kurumdan ayrılma niyeti ile gerçekten kurumdan ayrılma faaliyeti arasındaki ilişki ortaya konarak akademi içi hareketliliğin olumlu ve olumsuz yönleri irdelemiştir. Çalışmanın nc bölümü olan *Literatür Taraması* bölümünde akademik hareketlilik konusunda alan yazına önemli katkıları olan araştırmacıların yaptıkları çalışmalar birbirleriyle kıyaslanarak özetlenmiştir. Dördüncü blmde akademi içi hareketliliğe kısa, orta ve uzun dönemde etki edebileceği düşünülen temel değişkenler açıklanarak analizdeki rolleri ortaya konmuştur. İlaveten, bu blmde yapılan anket çalışmasıyla ilgili detaylı bilgiler verilmiş ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, normallik testi yapılmış, ortak metod varyansı sorunu olup olmadığı incelenmiş, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Barlett testleriyle ortaya konmuştur. Beşinci bölüm çalışmanın son bölümü olup, bu blmde, yapılan çalışmada kullanılan model ve ampirik bulgular ve sonuçlar yer almaktadır. Bu blmde Türkiye'deki akademik hareketliliği anlamaya yönelik bir ekonometrik model geliştirilmiş, modele dâhil edilen bağımsız değişkenler, akademik hareketliliğe en çok etki ettiği düşünülen ve

Çalışmanın amacına en uygun bulunan değişkenler olmuştur. Bu aşamadan sonra regresyon analizine geçilmiş, modelin tahmin edilmesi sürecinde yöntem olarak en küçük kareler yöntemi kullanılmış ve katsayıların anlamlılığına t testi ile bakılmıştır. Bu tez çalışmasındaki ampirik sonuçlara göre, kurumdan ayrılma niyetiyle yurtdışı (Bir nceki tam zamanlı işin ikamet yeri), vakıf (niversite türü), unvan, gelir, stres, kurumsal memnuniyet ve kurumsal bağlılık değişkenleri arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bu tez çalışmasının alan yazına şu noktalarda katkı yapması beklenmektedir: Bu alışma akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri zerine Türkiye’de günümüze kadar yapılmış olan sınırlı sayıdaki çalışmaya bir katkı niteliğindedir. Daha önce yapılan çalışmaların kısıtlı soru sayısıyla yapıldığı, araştırma örneklemlerinin genellikle bir ya da birkaç ili, belirli yaş gruplarını ve belirli unvanları içerdiği, dolayısıyla kapsamlarının daha dar olduğu görülmüştür. Bu açıdan alışma Türkiye’deki bütün bölgelerinden belirli sayıdaki niversite kurumunu kapsaması sebebiyle alan yazındaki önemli bir boşluğu doldurabilme potansiyeli taşımaktadır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇATI

1.1. Giriş

Bu bölümde öncelikle genel işgücü hareketliliğinden söz edilecek, işgücü piyasalarında cereyan eden hareketliliğin nedenleri özetlenerek işgücü hareketliliğinin teorik alt yapısı ortaya konacak ve son olarak akademik hareketliliğin ne anlama geldiği, amacı ve sonuçları açıklanacaktır.

1.2. İşgücü Hareketliliği Nedir ve Nedenleri Nelerdir

Günümüze kadar işgücü hareketliliği ve iş arama davranışıyla ilgili araştırmaların sayıca çok olduğu görülmüş ve bu araştırmalarda genellikle *işgücü piyasalarındaki esneklik* ve *işlerin yeniden tahsis edilmesi* gibi kavramlar öne çıkmıştır (Bisello vd., 2020, s.3). İşgücü hareketliliğinin ortaya çıkmasında neo-liberal politikalar kapsamında rekabetin ve verimliliğin artırılması, sermayenin kârını maksimize etmeyi hedeflemesi, daha fazla iş, daha az çalışan şeklinde bir anlayışın hâkim olması da etkili olmuş, bu durumun işgücü piyasalarında esneklik şeklinde tezahür edebildiği görülmüştür (Başköy ve Kılıçaslan, 2017, s.1510).

İşgücü hareketliliğinin bireylerin karşı karşıya oldukları fırsatlarla ilgili durumları yansıtmakta olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, iş değişimlerinin bireylerin kariyerlerinde önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Örneğin, daha iyi şartlara sahip olabilmek için iş değiştirilebilmekteyken bu değişim aynı işveren ya da farklı bir işveren için olabilmekte ve zaman zaman bireyler tamamen işgücü piyasalarından çekilebilmektedir (Rosenfeld, 1992, s.40-41). Çalışanlar kurumlardan gelir faktörü, yönetimle ya da çalışanlarla kötü ilişkiler, ailevi nedenler, sağlıkla ilgili durumlar, ekonomik şartlar, yaşanılan bölge vb. gibi çok çeşitli sebeplerle ayrılabilir. Kurumlardan ayrılmalarda çalışanların kendi kararlarıyla gönüllü bir tercih olabileceği gibi, kurum tarafından verilen bir karar sonucunda arzu edilmeyen ayrılmalarda şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Singh 2019, s.4265-26). Buradan hareketle, beşeri sermaye teorisine göre bireyler kendilerine çeşitli şekillerde yatırım yapmakta olup, işgücü hareketliliği bu yatırımlardan bir tanesidir. Çalışanlar kendilerinin karşılaştırmalı üstünlüklerini farklı işlere girip çıkarak keşfetmekte ve bu süreçte yeni alternatif işten beklenen kazancın hem hâlihazırda var olan işten elde

edilen kazancı hem de iş değiştirmenin maliyetini aştığı noktada işgücü hareketliliği meydana gelmektedir (Barbezat ve Huges, 2001, s.409).

İş değiştirmeler çalışanların daha yüksek ücretlerle çalışabilmeleri için bir fırsat sağlayabilmekteyken, aynı zamanda kendi yetenek ve becerilerine daha uygun işlerle eşleşmeleri sonucunda hem verimliliği arttırmakta hem de yeni icatların ve yeniliklerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Applegate ve Janssen, 2022, s.2). Kurumlar arası bir işgücü hareketliliği durumunda çalışanların firmalar arası uzamsal olarak yer değiştirmesi bilginin yayılması açısından etkili olabilmektedir, çünkü ekonomilerin büyüme hızlarında bilginin önemi tartışmasız bir olgudur (Feldman, 1998, s.5).

Günümüzde birçok çalışan, farklı kurumlar ya da farklı işler arasında geçiş yaparak daha önceki çalışmış oldukları işlerden elde etmiş oldukları iş tecrübelerini ve bilgi birikimlerini geliştirme ve farklı iş tecrübeleri kazanabilme fırsatına sahiptir (Ng vd., 2007, s.363-64). Bu çerçevede *işgücü hareketliliği* kavramı oldukça dinamik bir süreci yansıtmakta olup, *kurumlar arası*, *meslekler arası* ve *kurum içi* meydana gelebilen bir hareketlilik şeklidir (Neal, 1999, s.1). Çalışanların kurumlar arası hareketlilikleri çalışanlara farklı bir kurumla aynı işi yapma imkânı verirken, böyle bir hareketlilik işveren açısından yeni bir çalışanın maliyetini karşılayabildiği bir durumda ortaya çıkmaktadır (Hachen, 2015, s.40). Tolbert (1996)'ya göre aynı meslekteki hareketlilikler çoğunlukla kısa dönem sözleşmelerin ve kariyerlerin bireyler için önemli olduğu durumlarda gerçekleşmektedir. Üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları bu çeşit bir mesleki gruba iyi bir örnek teşkil edebilir. Öğretim elemanlarında genellikle kısa dönem sözleşmelerle istihdam söz konusu olup, uzun vadeli ve daimi bir kadro vaat edebilecek sözleşmeler çoğunlukla bulunmamaktadır (Tolbert, 1996, s.4).

İşgücü hareketliliğiyle ilgili alan yazına bakıldığında, iş ya da meslek değiştirme ile ilgili çalışmaların daha çok ikinci dünya savaşından sonra ivme kazandığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde işgücü hareketliliğinin daha fazla olduğu konusunda çeşitli çalışmalar mevcut olup, bunlardan bir tanesi Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmış olan çalışmanın bulgularına göre, *beyaz yakalı* ve *vasıflı* işçilerin daha istikrarlı bir kariyere sahip oldukları, *yarı vasıflı* ve *vasıfsız* işçilerinse kariyer değişikliğinin daha fazla olduğu görülmüştür (Tolbert, 1996, 332). Yine işgücü hareketliliği ile ilgili olarak Amerika

Birleşik Devletleri ve Avrupa’da yapılmış olan uzun dönemli farklı çalışmalara göre kurumsal bağlılık çalışanlar arasında eskiye oranla gittikçe azalmış ve bundan dolayı günümüzde bir çalışanın aynı kurumda ömür boyu çalışması gibi bir durum neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Bu gerçekten hareketle günümüzde çalışanların iş değiştirmeye fikrine oldukça aşina oldukları söylenebilir (Ng vd., 2007, s.363-64).

İşgücü hareketliliği olgusunda bütün firmaların en azından iki farklı piyasada işlediği görülmektedir. Bunlardan birincisi *mal piyasaları* olurken, diğeri *işgücü piyasalarıdır* ve bu iki piyasanın işçiler ve işleri eşleştiren, bir anlamda buluşturan bir işlevi bulunmaktadır. İşverenlerle çalışanların stratejileri işgücü piyasalarının omurgasını oluşturarak, bu eşleşmeyi ortaya çıkarmakta ve işgücü hareketliliğini düzenlemektedir. Bu çerçevede işgücü piyasalarında işverenler daha az maliyetli ve üretken işçileri istihdam ederek maliyeti minimuma indirmeye çalışırken, işçilerse sahip oldukları kaynaklarla (bilgi, beceri, eğitim vs.) mümkün olabilecek en üst düzeyde faydalarını ençoklamaya gayret ederler. Böylelikle işgücü piyasalarında bir değiş tokuş süreci başlayarak bireylerin bir işten diğerine doğru hareketi mümkün hale gelebilmektedir (Hachen, 2015, S.39).

1.3. İşgücü Hareketliliğinin Teorik Yapısı

Ng vd. (2007)’ye göre işgücü hareketliliğinde çok katmanlı bir teorik yapı söz konusu olup, bu çerçevede işgücü hareketliliğinin temel dayanağını oluşturan üç farklı teorik bakış açısından söz etmek mümkündür. Bu üç teorik yaklaşım kariyer dengesini bozabilecek ve dolayısıyla işgücü hareketliliğine neden olabilecek unsurlar olarak sıralanabilir.

1.3.1. Yapısal bakış açısı

Makro seviye unsurlar mesela ekonomik şartlar, endüstri farkları gibi unsurlar işgücü piyasalarındaki fırsat yapısını belirlemektedir. Bu unsurlar toplumsal, bölgesel ve üretimle ilgili unsurları içermektedir ve hammaddelerin işlenmesi, enerji kaynaklarının yaratılması veya bu kaynakların yaratılması sürecinde kullanılan araçlar gibi unsurlardır. Bu sayılan dört unsur istihdam fırsatlarını etkileyerek işgücü hareketliliğini tetiklemektedir.

1.3.2. Bireysel farklılıklar bakış açısı

Bu teoriye göre sahip olunan nitelikler bireylerin tercihlerini belirlemektedir. Bu bakış açısı bireysel farklılıklar temelinde olup, seçimleri etkileyerek işgücü hareketliliğine neden olabilmektedir.

1.3.3. Kararlarla ilgili bakış açısı

Bu yaklaşım, Ajzen (1991)'in, *planlanmış davranış teorisi* temelindedir (Ng vd., 2007, s.179). Bu unsurlar işgücü hareketliliği kararlarının fiiliyata geçirilip geçirilmeyeceğiyle ilgilidir ve bu teoriye göre iş gücü hareketliliği kararlarında üç ögenin birey tarafından değerlendirmesi merkezi bir rol oynamaktadır. Bunlar: *Öznel normlar*, *arzu edilebilirlik* ve *bireylerin değişime hazır olmaları* olarak sıralanabilir.

Öznel normlar kavramı belirli davranışları sergileme ya da sergilememe konusunda toplumsal baskıyla ilgili algıları ifade etmekte olup, bireylerin çeşitli davranışları sergileme niyetlerini tahmin etmeyle ilgilidir (Ajzen, 1991, s.179). Örneğin, ekonomik şartlar bireylerin algısını etkileyebildiği için ekonominin kötü olduğu zamanlarda daha az iş imkânları olması sebebiyle bireyler bulundukları kurumlardan ayrılmayı genellikle düşünmezler. Böyle durumlarda olası bir işten çıkarılmaya karşı bir korku meydana geldiği için kurum içi hareketliliğe doğru bir eğilim olabilmektedir (Ng vd., 2007, s.377).

Arzu edilebilirlik maddesine göre yeni iş imkânları varsa bu imkânların çekiciliği hareketlilik seçeneği için önemli bir belirleyicidir. Bu çerçevede planlanmış davranış teorisindeki “bir davranışa yönelik belirli bir tutum”, kavramında ifade edildiği gibi, eğer bireyin bir davranışa doğru tutumu olumluysa, o davranışı gerçekleştirme niyeti daha fazladır (Ng vd., 2007, s.377). Bu noktada bireyin belirli bir davranışa karşı tutumunun olumlu ya da olumsuz olması, o davranışı sergileyip sergilemeyeceği konusundaki değerlendirmesinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Ajzen, 1991, s.180).

Değişime hazır olma maddesi, yeni bir işe geçmenin sağladığı faydanın zararı geçtiği noktada çalışanların iş değişikliğine gittiklerini ifade etmektedir (Ostroff ve Clark, 2001, s.427). İşgücü hareketliliği gerçekleşmeden önce “Ben bu işi yapabilir miyim?”, “Ben bu işi yaparsam ne olacak?” gibi gelecekle ilgili sorular bireylerin kendilerini değerlendirmeleriyle ilgili sorular olup, genellikle zor bir durumun üstesinden gelebilme konusundaki psikolojik direnci aydınlatma amacıyla

sorulmaktadır ve bu noktada bireylerin kendilerini yeterli gördüklerinde iş değişimi meydana gelmektedir (Tharenou, 2003, s.491).

1.4. İşgücü Hareketliliğinin Boyutları

Ng vd., (2007)'ye göre, yukarıda sıralanan işgücü hareketliliğiyle ilgili teorik yaklaşımlara ek olarak işgücü hareketliliğinin bir takım boyutları da mevcuttur. Bu boyutlar şunlardır: 1- Pozisyon (yukarı, yanal ve aşağı), 2- Fonksiyonel (aynı ya farklı iş) ve 3- İşveren (içsel ve dışsal) (Ng vd., 2007, s.365). Bu bağlamda sözü edilen işgücü hareketliliği boyutlarından, 1- *Pozisyon* (yukarı, yanal ve aşağı) ve *işveren* (içsel, dışsal) ve *fonksiyonel* (aynı iş ya da farklı iş) temelinde akademisyenlerin kurumsal hareketliliklerinin, *dışsal yukarı aynı iş* ve *dışsal yanal aynı iş* sınıflamasına girmekte olduğu görülmektedir. Dışsal işgücü hareketliliği hem aynı meslekte hem de farklı mesleğe geçme şeklinde olabilmektedir (Fasang ve Schoemann, 2007, s.20). Dışsal yukarı hareketliliklerde farklı bir kurumda daha yüksek bir pozisyonda ve çoğunlukla daha yüksek bir ücretle aynı işi yapma imkânı doğarken (Ng vd., 2007, s.365), dışsal yanal hareketliliklerdeyse farklı bir kurumda aynı pozisyonda bir iş imkânı söz konusu olmaktadır (Moble, 1977, s. 237).

1.5. Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Akademik İşgücü Hareketliliği

Bütün bu bilgiler ışığında bir kurumdaki çalışanların işten ayrılmaları gerek çalışmakta olan kurum için, gerekse kurumda çalışanlar açısından etkileri büyük olabilecek bir harekettir. Bugüne kadar çalışanların çalıştıkları kurumlardan gönüllü olarak ayrılmalarını açıklamaya ve bu ayrılışları tahmin etmeye çalışan pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar kurumdan ayrılma niyetiyle gerçekten kurumdan ayrılma olgusu arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bundan dolayı bir kurumdan ayrılma niyeti kurumdan ayrılma alanındaki çalışmalarda önemli bir başlangıç noktası teşkil etmektedir (Hinsz ve Nelson, 1990, s.68). Bir kurumdan ayrılma niyeti genellikle yapılan işe karşı ya da kuruma karşı oluşan bir takım olumsuz düşünceler sonucunda önce çalışanların kendi iç dünyalarında oluşmaya başlayan bir durumdur (Taştan, 2014, s.45). Diğer taraftan kurumdan ayrılma niyeti yakın bir gelecekte işvereni kalıcı olarak bırakacak olma konusunda bireyin öznel olasılığı olarak da tanımlanmaktadır (Tepper vd., 2009, s.157).

Kurumdan ayrılma *niyeti* denildiğinde belirli bir zaman zarfı içinde bireyin yapmakta olduğu işi değiştirme ihtimali anlaşılmaktadır. Kurumlardan ayrılmalarda

niyet olgusunu analiz etmenin önemi, bu olgunun gerçekten kurumdan ayrılma faaliyetinin iyi bir tahmincisi olmasıdır. Diğer bir önemiye uluslararası düzeyde *gerçekten işten ayrılmalar* konusundaki karşılaştırmalı araştırmaların mikro veri sınırlılıklarından dolayı yeterli düzeyde olmamasıdır. Bu noktada, kurumdan ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar gerçekten kurumdan ayrılmalarla ilgili sınırlılıklardan kaçınmanın bir yolu olarak ortaya çıkmakta ve bu türden çalışmalara daha fazla anlam kazandırabilmektedir. Böyle olmasının nedeniye, ayrılma niyeti kavramının gerçekten işten ayrılma faaliyetini yansıtabilen güçlü bir gösterge olarak, özellikle uluslararası düzeydeki iş gücü hareketlilikleriyle ilgili çalışmaları analiz etmede bir alternatif olarak kullanılabilmesidir (Sousa-Poza ve Henneberger, 2016, s. 113-14).

Dorenkamp ve Weiß (2018)'in işgücü hareketliliği alanındaki araştırmaların başlangıç noktasının 1950'lere kadar varan bir geçmişe sahip olduğunu ifade etmektedir. İşgücü hareketliliği kavramı hem *kurum değiştirme* hem de *meslekten çıkma* anlamına gelebilmektedir. Kurum değiştirme aynı işi yapabilecek farklı bir kuruma geçmek anlamına gelirken, meslekten çıkmaysa profesyonel olarak yapılmakta olan mesleği tamamen bırakmak ve farklı bir alana geçerek başka bir uzmanlık alanında çalışmak demektir. İşgücü hareketliliği çerçevesinde her ne kadar kurumsal hareketlilikle profesyonel hareketlilik birbirleriyle bağlantılı kavramlar olsa da, bu iki eylem farklı araştırma alanlarının konuları olup, profesyonel olarak yapılmakta olan işten ayrılma davranışı çok daha zor bir kararı gerektirmektedir. Bununla birlikte akademik hareketlilikle ilgili araştırmalar genellikle kurumsal hareketliliğe odaklanmaktadır (Dorenkamp ve Weiß, 2018, s.748-49). Bu çalışmada da akademisyenlerin kurum değiştirmesi yani akademi içi hareketlilik ele alınmıştır.

1.5.1. Akademi içi hareketliliğin nedenleri

Akademisyenlerin kurum ya da endüstri değiştirmeleri olarak adlandırılan hareketlilik konusu üniversite bölümlerine ve bu kurumların yapısına göre farklılaşsa da yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenler kurum değiştirme konusunda bağımsızdır (Kim, 2012, s.41). Bu çalışmada akademik hareketlilik kavramı, akademi içi hareketliliği yani kurum değiştirmeyi ifade etmektedir. Akademik hareketlilikle ilgili en kapsamlı çalışmalar 1950'ler ve 1960'lara kadar uzanmakta olup, bu tarihlerin öğretim elemanı eksikliğinin fazlaca mevcut olduğu dönemlere denk geldiği görülmektedir. Bu erken çalışmalar akademisyenlerin kurumlarından ayrılmaları

faaliyetiyle araştırma üretkenliği, yaş, kurumun itibarı ve motivasyon arasındaki ilişkileri göz önüne alarak yapılmıştır. Pek çok erken çalışmaya göre akademi içi hareketlilikte ekonomik faktörlerin önemli bir rolü olmakla birlikte, bu faktörler kurumdan ayrılmak için baskın sebepler olarak gösterilmemiştir. Dolayısıyla, çalışılan kurumun türü, akademik eğitimin uzunluğu, disiplin türü vb. faktörler akademik işgücü piyasalarındaki hareketlilik kararlarını etkileyebilen ve diğer işgücü piyasalarından farklılaştıran unsurlar olarak görülmektedir (Barbezat ve Huges, 2001, s.409-10)

Bu çerçevede akademik işgücü piyasalarının merkezi üniversitelerdir. Üniversiteler bilgiyi üreten, işleten, dağıtan kurumlardır ve akademisyenler farklı uzmanlık alanlarıyla üniversite kurumlarına farklı şekillerde katkı sağlayarak bu kurumları güçlendirmekte ve zenginleştirmektedir (Allen, 1997, s.26). Akademisyenlerin gözle görünür bir ödül sisteminden yoksun bırakılması zaman zaman akademisyenlerin kurumdan ayrılmasına yol açabilmektedir (Olsen 1990, s.35-36). Kastberg (2014)'e göre akademik hareketlilik kavramı hem kişisel hem de profesyonel sebeplere dayanan çok boyutlu bir olgudur. Üniversite kurumunun kalitesi ve araştırmaları destekleyecek kaynak elde edilebilirliği zaman zaman ücret artışından daha etkili olabilirken hareketlilik *bilimsel, ekonomik, kültürel* ve *kişisel* boyutları olan bir durumu ifade etmektedir. Kastberg (2014), akademi içi hareketlilikte iki çeşit motivasyon unsurundan söz etmektedir. İtme ve çekme faktörleri olan bu unsurlar, haftada kaç saat ders verildiği, verilecek derslerin seçimi, araştırma yapma imkânları, diğer akademisyenlerin profesyonellikleri gibi unsurlardır. Bu unsurlarda meydana gelen bir çatışma, bir yandan itme etkisi oluşturarak akademisyenleri kurum değiştirmeye yöneltebilirken, diğer yandan bu özelliklerin mevcut olduğu başka bir kuruma çekme etkisiyle akademisyenleri farklı bir kuruma çekebilmektedir. Bu bağlamda bahsi edilen çalışmada, özellikle meslektaş dayanışması ve kurumdaki büroksi gibi unsurların kurumdan ayrılma niyetinde öne çıkan faktörler olduğunun altı çizilmiştir (Kastberg, 2014, s.221-22). Olsen (1992)'ye göreyse akademi içi hareketliliğe yol açabilecek çeşitli faktörler olmakla birlikte, yönetimle akademisyenler arasındaki ilişki, araştırmalar için kaynak elde edilebilirliği, meslektaş dayanışması, iş yükü, rol belirsizliği, karar verme mekanizmalarındaki roller ve terfi etme fırsatları genellikle öne çıkan unsurlardır. Her ne kadar yukarıda sayılan sebepler istifalara yol açabilse de, akademisyenlerin yine aynı kurumda farklı bir akademik

göreve geçmek kaydıyla görev yerlerinde kalabilmeleri mümkündür (Olsen, 1992, s.36).

Akademisyenlerin kurumlarından ayrılmaları konusu Johnsrud ve Rosser (2002)'ye göre gerçekten kurumdan ayrılmalar ve bir kurumdan ayrılmaya niyet etme olarak iki farklı araştırma alanı olarak ele alınmalıdır. Bununla birlikte gerçekten kurumdan ayrılma davranışı daha sonra yeterli veri toplama konusunda takip edilmesi zor bir alan teşkil ettiği için akademik hareketlilik konusunda yapılan araştırmaların genellikle kurumdan ayrılma niyetine yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Akademisyenler kurumdan ayrıldıktan sonra onların nerede olduklarını tespit etme gibi bir faaliyetin hem güç olduğu hem de kurumlarından ayrılan akademisyenlerin anketlere yanıt verme oranlarının çok düşük olduğu bilinmektedir. Daha önceki çalışmalar göstermiştir ki bir akademisyenin kurumlarından ayrılma niyetleri, onların gerçekten kurumlarından ayrılmalarını temsil edebilen güçlü bir göstergedir (Johnsrud ve Rosser, 2002,s.520).

Bu bağlamda Daly ve Dee (2006) akademisyenlerin kurumlardan ayrılma niyetlerini bir akademisyenin mevcut kurumdaki çalışma hayatını sonlandırma ihtimalinin ne kadar olduğu olarak tanımlamaktadır (Daly ve Dee, 2006, s.778). Akademisyenlerin *gerçekten kurumlarından ayrılmaları* yerine, onların *kurumlarından ayrılma niyetleri* temel alınarak yapılan çalışmalardaki kısıtlardan biri bu kişilere dışarıdan bir iş teklifi gelip gelmediği gibi bir konunun akademisyenler üzerindeki etkisini gözlemlene imkânının olmamasıdır. Bununla birlikte diğer bir kısıtsa, hâlihazırda çalıştıkları kurumun akademisyenleri işlerinde tutabilmek için herhangi bir prensip ya da önleme sahip olup olmadıklarının araştırılmasının mümkün olmamasıdır (O'Meara, 2015, s.280).

Farklı araştırmacılara göre farklı nedenler akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinde öne çıkabilmektedir. Akademisyenlerin iş bulma konusunda bir yandan daha iyi başarı şansları olmasına rağmen, zaman zaman işgücü piyasalarında bir takım belirsizliklerle karşı karşıya kalabilmeleri birçok akademisyenin kariyerlerinin başlangıcında geçici sözleşmelerle çalışmak gibi bir durumla karşılaşmasına neden olabilmektedir (Auriol, 2010, s.11-13). Belirsizlikler akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen faktörler haline gelerek, bazen akademik hareketlilikle sonuçlanmaktadır (Ryan vd., 2011, s.422). Heckert ve Farabee (2006), akademisyenlerin bulundukları kurumlarda

çalışmaktan vazgeçebilmelerinde genellikle eş durumu, bölüm içi ilişkiler, daha iyi ücret vadeden iş imkânları ya da daha farklı özel sebeplerin öne çıktığını ifade etmiştir (Heckert ve Farabee, 2006, s.40). Gardner (2012)'ye göreyse bazı akademisyenler kurumlarından ayrılmaya diğer akademisyenlerden daha fazla eğilimlidir. Örneğin kadınlar gerek kadroya geçmeden önce gerekse kadro aldıktan sonra kurumdan ayrılma sıklığı açısından erkeklere göre daha fazla öne çıkmaktadır. Sadece cinsiyet unsuru değil farklı nedenler, farklı zaman dilimlerinde akademik hareketliliğe yol açabilmektedir. Bundan dolayı yüksek oranda akademik hareketliliği önlemek için bilim insanları bu hareketliliğin nedenleri, sonuçları, hareketliliğe yol açabilecek ilişkileri belirlemek çabasında olmuşlardır ve genellikle büyük çaplı ulusal veri tabanlarından faydalanmışlardır (Gardner, 2012, s.72-73).

1.5.2. Akademi içi hareketliliğin olumlu ve olumsuz etkileri

Yükseköğretim düzeyindeki eğitim veren kurumlardaki akademik hareketlilik konusu uzun süreden beri ele alınan bir konu olmuştur (Markowitz, 2012, s.2). Kim (2012)'ye göre akademi içi hareketliliğin bir takım kayıplara yol açması bunda etkilidir ve bu kayıpların başında batık maliyetler gelmektedir. Kurumların elemanlarına yaptıkları harcamalar ve eğitim kayıpları yüksek miktarda akademik hareketliliklerde öne çıkan maliyetler olmaktadır (Kim, 2012, s.39). Bunlara ek olarak yeni elemanların işe alınması durumu da yüksek oranda akademik hareketliliklerde ortaya çıkabilen maliyetlerden biridir. Örneğin yeni işe giren hocalara danışmanlık yapmak gibi (Park, 2015, s.2).

Ehrenberg vd. (1990) akademi içi hareketliliğin nedenleri ve bir kurum için maliyeti konusuna farklı bir bakış açısı getirmiştir ve bunun için akademisyenlerin işten ayrılmalarıyla onların tazminatları arasında bir bağ kurmayı amaçlayan bir çalışmaya imza atmıştır. Farklı üniversitelerdeki akademisyenlerin muhafaza edilmesi oranlarındaki farklılığı bu kurumların farklı tazminat seviyeleriyle açıklamış ve çalışmasında ABD'de akademisyenlerin kurum tarafından muhafaza edilme oranlarının oldukça istikrarlı olduğunu ve akademik hareketliliğin yaşla birlikte azaldığını belirtmiştir (Ehrenberg vd., 1990, s.1-8).

Akademi içi hareketliliğin sadece maddi değil manevi kayıpları da göz önüne alındığında bu kayıpların da oldukça maliyetli olduğu bir gerçektir, örneğin, kuruma duyulan bağlılığın ortadan kalkması öne çıkan maliyetlerden bir tanesi olurken, diğer

bir maliyetse yürütülmekte olan araştırmaların yarım kalmasıdır (Olsen, 1992, s.36). Heckert (2006), bölümlerde az sayıda akademisyene sahip olan özellikle küçük çaplı üniversitelerdeki kaliteli akademisyenlerin üniversite kurumları için muhafaza edilmesinin öneminin altını çizmiştir. Bu türden kurumlarda sadece bir akademisyenin bile kurumdan ayrılması bölüm, öğrenciler ve kurum için çeşitli sorunlara neden olabilmektedir (Heckert ve Farabee, 2006, s.39). Daly ve Dee (2006) 'ya göre bir noktaya kadar akademi içi hareketlilik kaçınılmaz ve bazen de istenilen bir durum olsa bile, yüksek orandaki akademik hareketlilik bir kurumun hem itibarı açısından hem de eğitimci kimliği açısından kuruma zarar veren maliyetli bir durumu gösterir. Diğer taraftan akademik hareketlilik olgusunun başka maliyetleri de bulunmaktadır. Örneğin, yeni insanları işe almanın getirdiği maliyetler, bölümdeki kaynaşmanın azalması, sunulan derslere sekte vurması ve geride kalan ve kurumda çalışmakta olan akademisyenlerin morallerinin bozulması gibi (Daly ve Dee, 2006, s.778). VanGilder vd., (2003)'e göre, akademisyenler gibi oldukça kalifiye elemanların işe alınması işten ayrılma maliyetini bütün kurumlar için arttırır. Eğer işten ayrılan bir akademisyenin yeri doldurulamamışsa o zaman önemli dersler öğretilemeyebilir ve bu durum bir kurum için ciddi bir maliyettir. Bundan dolayı gelecek planlaması maksadıyla üniversite kurumları akademisyenlerinin kurumdan ayrılma olasılıklarını değerlendirmeli ve mümkünse kurumdan ayrılma niyetleri hakkında bilgi sahibi olarak gelecekte uğrayacakları maliyeti minimuma indirmelidirler (VanGilder vd., 2003, s.466).

Akademisyenlerin kurumlarından ayrılmaları olgusu sadece olumsuz değil, zaman zaman olumlu sonuçlar doğurabilecek bir durumu da ifade edebilmektedir. Kabul edilebilir düzeyde bir akademik hareketlilik bilginin ve fikirlerin dolaşımını sağlamaktadır. Akademik hareketlilik çalışmalarındaki ana hedef hareketliliği tamamen durdurmak değil, akademik sistemi güçlendirerek hem bireysel hem de kurumsal kayıpları en aza indirmektir. Bu sebepten ötürü yükseköğretim kurumları eğitim ve araştırma programlarındaki kesintiyi engellemek amacıyla akademik hareketliliği minimum düzeyde tutmaya çalışmaktadır (Xu, 2007, s.59).

Bu çerçevede Johnsrud ve Rosser (2017), akademisyenlerin bir kurumdan ayrılmalarını olumlu ve olumsuz olarak iki açıdan değerlendirmiştir. Xu (2007)'ye göre akademisyenlerin işten ayrılmaları, ayrıldıkları kuruma hem maddi hem de akademik açıdan bir yük eklemektedir (Xu, 2007, s.40). Bu nedenden dolayı fakülte

üyelerinin bir üniversiteden ayrılmalarının o üniversite için yenilik ve maliyet azalması gibi olumlu yansımaları olsa bile, genellikle üniversiteler var olan akademisyenleri ellerinde tutmayı tercih ederler (Johnsrud ve Rosser, 2017, s.518). Bir kurum için çalışanların kurumdaki ayrılmalarının o kurum için olumlu olduğu zamanlar söz konusu olabilmektedir. Örneğin, verimsiz ya da fazla ücret alan çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, işten ayrılmalar bazen olumlu bir durumu yansıtabilmektedir. Ayrıca akademisyenlerin çalışmalarını farklı bir kurumda sürdürmeleri kendi profesyonel gelişimleri açısından olgunlaştırıcı bir katkı sağlayabilmektedir (Akhtar vd., 2016, s.654). İlaveten, akademisyenler farklı bir üniversite kurumunda daha yüksek bir ücretle veya daha yüksek bir unvanla çalışma şansına sahip olabilir.

Smith (1978)'e göre bir üniversitenin mükemmeliyeti o üniversitede çalışan akademisyenlerle doğru orantılıdır. Çünkü öğretim elemanları üniversitelerde sıradan bir çalışan olmayıp, bir eğitim kurumunun memurudur ve kurumun akademik işlevlerinde temel bir sorumluluğa sahiptir. Bu anlamda, müfredat hazırlama, öğrenci seçimi, araştırma faaliyetleri gibi bilgiyi içeren her konuda bir yönetici durumundadırlar. Bir üniversite kurumunda çalışan akademisyenler o üniversiteyi temsil eden bir kimlik olup, akademisyenlerin bir kurumdaki dayanma gücünün sorgulanması akademisyenlerin işe alınma süreçlerinden, onların terfisine ve ödüllendirilmesine kadar uzanan bir sürecin de ele alınmasını gerektirir. Bununla birlikte her üniversite kendi misyonu ve felsefesi çerçevesinde çalışanlarıyla ilgili politikalarını belirlemektedir ve üniversite kurumlarında görev yapan akademisyenlerle ilgili politikalar, onların kurumlardaki kalıcılığı konusuna ışık tutmaktadır (Smith, 1978, s.1). Heckert ve Farabee (2006), akademisyenlerin görev yapmakta oldukları üniversite kurumlarıyla ilgili pek çok yapısal faktör nedeniyle farklı bir kuruma geçme niyetine sahip olabileceği için, üniversitelerin akademisyenlerin ayrılmalarına neden olabilecek yapısal nedenleri azaltabilmek amacıyla çeşitli adımlar atmalarının ciddi bir önem taşımakta olduğuna işaret etmiştir (Heckert ve Farabee, 2006, s.40). Ryan vd. (2011)'e göreyse akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleriyle ilgili çalışmaların kökenleri işletme yönetimi ve psikoloji yazınında bulunmaktadır. Bu çalışmalar demografik özellikler, psiko-sosyal, kurumsal ve ekonomik temelde ele alınmıştır (Ryan vd., 2011, s.422).

BÖLÜM 2: LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Giriş

İkinci bölümde işgücü hareketliliği kavramının teorik çatısı ortaya konarak akademik hareketlilik kavramının nedenleri anlatılmış, bu konuda farklı araştırmacıların yaklaşımları özet olarak verilmişti. Bu bölümdeyse akademi içi hareketlilikle ilgili yazın taraması yapılarak, bu alandaki çalışmalardan seçilmiş olanlar detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Bu bölümdeki çalışmalar seçilirken önce uluslararası düzeyde olanlar, sonra da yerli çalışmalar olmak üzere alan yazında öne çıkan çalışmalar seçilmiştir. Akademik hareketlilik alanındaki çalışmaların büyük çoğunluğu ABD’de yapılmış olduğundan, seçilen çalışmalarda ağırlıklı olanlar ABD kaynaklı araştırmalar olmuştur. Diğer taraftan farklı ülkelerde yapılmış olan ve alan yazında öne çıkan çalışmalardan da örnekler verilmiştir. Son olarak Türkiye yapılmış olan çalışmalara değinilmiştir.

2.2. Akademik Hareketlilik Konusunda Bazı Ampirik Çalışmalar

Aşağıda akademik hareketlilik alanında alan yazında öne çıkan çalışmalardan bazıları ele alınmıştır. Bu çalışmalarda veriler çoğunlukla anketlerden elde edilen geri dönüşler temelinde elde edilmiş olmakla birlikte, zaman zaman veri toplama aracı olarak mülakatlardan da faydalandığı görülmüştür.

2.2.1. Farklı ülkelerde yapılmış olan çalışmalar

Almanya’da doktora sonrası araştırma yapmış olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerden iş stresinin etkilerini ortaya koymayı amaçlayan Dorenkamp ve Weiß (2018), çalışmalarında gerek üniversitelerde gerekse üniversiteler dışındaki araştırma kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin rastgele seçildiği ve elektronik posta yoluyla anket gönderildiği 421 kişilik örneklemden oluşan bir araştırma yapmışlardır. Doktora sonrası araştırma yapmış olan akademisyenlerin görev yapmakta oldukları kurumlardan ayrılma niyetleriyle *çaba- ödül* arasında karmaşık yani hem doğrudan hem de dolaylı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dorenkamp ve Weiß (2018), çalışmalarında doktora sonrası araştırma yapmış olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerine etki eden iş stresi ve stresin oluşum biçimlerini ortaya koyarken bu tür karmaşık ve nedensel

ilişkilerin test edilmesinde tavsiye edilen bir model olan *yapısal eşitlik* modelini kullanmışlardır. Bu sonuçlara göre doktora sonrası araştırma yapan akademisyenlerin, çok çaba ve düşük ödül arasında bir dengesizlik olduğu algısına sahip oldukları ve bu algının akademisyenlerde olumsuz duyguların oluşmasına ve stres tepkilerine yol açarak hâlihazırda çalıştıkları kurumların onlar için kıymetini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma *iş stresi* ve kurumdan ayrılma niyeti ile *iş memnuniyeti* ve kurumdan ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koyarak daha önce bu konuda yapılmış araştırmalardan çıkan sonuçları desteklemiştir. Bu çalışmada iş stresi bağımlı değişken olurken, bağımsız değişkenler yaş, cinsiyet, sözleşme süresi, çalışılan yıl sayısı olmuştur. Dorenkamp ve Weiß (2018), rol çatışması, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren modellerinde, stres, aşırı sorumluluk, etkili profesyonel sorumluluk değişkenlerinin önemine işaret etmişlerdir. Çalışmadan çıkan bulgulara göre kurumsal bağlılık ve iş memnuniyeti arasındaki bağın çok güçlü olduğu görülmüştür (Dorenkamp ve Weiß, 2018, s.747-61).

Akademisyenlerin hem iş streslerinin hem de akıl ve fiziksel sağlıklarının, iş/aile dengesi ve iş/aile çatışması üzerindeki etkilerini ortaya koymuş oldukları çalışmada Bell vd., (2012), yukarıdaki çalışmadan farklı bir bakış açısıyla konuya yaklaşmışlardır. Bu çerçevede Avustralya'nın çeşitli üniversitelerinden 139 akademisyene iki bölümden oluşan bir anket elden dağıtılmış ve veriler standart çoklu regresyon modeliyle analiz edilmiştir. Birinci bölüm demografik değişkenler üzerine olup; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, doğduğu ülke, akademik olarak en yüksek pozisyon ve akademik görevler, akademik bir görevde kaç yıl boyunca çalışılmış olduğu, disiplin, haftada çalışılan saat miktarı ve üniversite türü (özel ya da kamu) gibi değişkenleri içermiştir. Anketin ikinci bölümünde ise iş stresi ölçümü, iyi olma hali ölçümü, iş/aile dengesi ve iş/aile çatışması ölçümleri ele alınmıştır. Bell vd. (2012)'nin bu çalışmasında iş stresi değişkeni, hem bir tehdit olarak, hem de baskı unsuru olarak akademisyenlerin iş ve özel yaşamlarını dengelemede bir çatışma ortamı yaratan etken olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaya göre endişeli olmak ya da içsel olarak bir iş tehdidi hissetmek akademisyenlerin iş yaşamlarındaki denge ve çatışmayı etkileyen faktörler olarak zaman ve iş baskısı stresinden daha fazla öne çıkmıştır. Bunlara ilaveten, iş tehdidi stresinin akademisyenlerin mesleği tamamen bırakma niyetlerine neden olabilecek önemli bir unsur olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada iş baskısı stresi ile kastedilen, talepkar ve zamana karşı yarışın olduğu çalışma ortamı

olurken, iş tehdidi stresiyse işle ilgili artan bir çatışma ortamı ve azalan bir iş/aile dengesidir. Özellikle iş baskısı stresi ile iş tehdidi stresinin aynı anda olduğu zamanlarda çalışanların kurumlarına karşı olan bağlılıkları ortadan kalkmaktadır (Bell vd., 2012, s.27-33).

İş stresiyse iş memnuniyeti arasındaki nedensel ilişkileri tespit etmek yerine iş memnuniyetine etki eden faktörlerin analiz edilmiş olduğu farklı bir çalışmada Ahsan vd. (2009), bağımlı değişken olarak iş memnuniyetini, bağımsız değişkenler içinse, yönetimin rolü, diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yükü baskısı, rol belirsizliği, performans baskısı, eve iş getirme gibi değişkenlerini kullanmışlardır. Bu amaçla Malezya'da Klang Valley şehrindeki bir devlet üniversitesinde 300 kadar farklı fakülteden ve farklı ırklardan oluşan akademisyenleri içeren bir örneklem gruba bir ay süreyle kapalı uçlu soruların sorulduğu bir anket elden verilmiş, zaman zaman yüz yüze mülakatlardan da faydalanılmış ve veri analizi için istatistiki yöntem olarak regresyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada ortaya çıkan bir takım kilit noktalar şunlar olmuştur: 1) Üniversitelerin çalışanlarının ihtiyaçlarını anlaması ve çalışanlara mümkün olan en iyi imkânları sunması çok önemlidir. 2) Çalışanların motive edilmesi için, çalışanlar takdir edilmeli ve sürekli olarak değerlendirme programları yapılmalıdır, çünkü motive olan çalışanların daha mutlu ve kurum için çalışmakta daha gönüllü oldukları görülmüştür. 3) Çalışanlar için motivasyon unsuru iş stresini etkileyen önemli bir faktördür. 4) İş stresi olan akademik ortamlar gelecek nesillerin eğitime katkı sunan bu insanların entelektüel ve sosyal yeteneklerini olumsuz olarak etkilemektedir (Ahsan vd., 2009, s.121-28).

İş memnuniyetinin akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini çevresel faktörler çerçevesinde ele alan Sheehan ve Lacy (1997), bu çalışmada tıpkı Ahsan vd. (2009) gibi iş memnuniyetini bağımlı değişken olarak kullanmıştır. Toplam olarak 8 ülkeyi kapsamak üzere 12,599 akademisyene uluslararası bir anket uygulanmış ve akademisyenlerin iş memnuniyetleri regresyon analiziyle incelenmiştir. Bu ülkeler: *Avustralya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İngiltere, İsviçre ve ABD*'dir. Bağımlı değişken olarak *iş memnuniyeti* kullanılırken, bağımsız değişkenler, verilen dersler, diğer çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş güvenliği, görevde yükselme beklentisi, kendi fikirlerini uygulayabilme fırsatları, kurumun yönetim şekli, genel olarak işin durumu, entelektüel ortam, akademisyenlerle yönetim arasındaki ilişki, kurumsal misyonda netlik, yaş, cinsiyet,

gelir olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, akademisyenlerin daha yüksek bir iş memnuniyetine sahip olmaları isteniyorsa o zaman *çevresel faktörlere* diğer bir değişle çalışma ortamındaki atmosfere dikkat edilmelidir sonucuna ulaşılmıştır. Entelektüel atmosferin iyileştirilmesi, fakülte yönetimi ile olan ilişkilerin netliği de önemli faktörler arasında yer almıştır. Diğer taraftan yönetim konusunun çalışma atmosferine göre daha az öneme sahip olduğu görülmüştür (Sheenan ve Lacy 1997, s.305-21).

2.2.2. ABD’de yapılmış olan çalışmalar

ABD’de daimi kadroya sahip ve sözleşmeli olarak çalışmakta olan akademisyenler için ayrı ayrı regresyon analizinin yapıldığı bir çalışmada, rassal olarak seçilmiş olan 190 kurumun katılımıyla gerçekleşen toplamda 52 sorudan oluşan ulusal bir anketten yararlanmıştır. 2.648 kişiden oluşan örneklem doktoralı ve tam zamanlı akademisyenlerden oluşmakta olup, bağımlı değişken, akademisyenlerin bulundukları kurumdan ayrılma niyetleri olurken, bağımsız değişkenlerse kariyer yaşı, cinsiyet, medeni durum, ders vermeye ayrılan süre, araştırmaya ayrılan süre, yerleşke yönetimi vb. gibi bir takım değişkenler kullanılmıştır (Smart, 1990, s.405-12).

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, daimi kadroya sahip ve sözleşmeli olarak görev yapan akademisyenler için kurumdan ayrılma niyetiyle ilgili olarak üç unsurun öne çıktığı görülmüştür. Bu unsurlar: Cinsiyet, ücret memnuniyeti ve akademisyenlerin araştırma yapmak için ayırdıkları zaman/araştırma üretkenliğidir. Bu araştırmaya göre kurumdaki kadrosu daimi olan erkek ve kadınlar kıyaslandığında erkeklerin bulundukları kurumlardan ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma çalışmalarına daha fazla zaman ayıran daimi kadrolu akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Ücret memnuniyetine gelince, sözleşmeli akademisyenlerin ücret memnuniyetlerinin daha fazla olduğu ve kurumdan ayrılma niyetlerinin daha az olduğu görülmüştür. Daimi kadroya sahip ya da sözleşmeli fark etmeksizin daha özerk bir yönetim ortamında çalışan akademisyenlerin çalıştıkları kurumlardan ayrılma niyetleri daha düşük seviyedeysen, hem kurumsal memnuniyetin hem de kariyer memnuniyetinin daha az olduğu genç akademisyenlerin, bulundukları kurumlardan ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Üretken ve araştırma çalışmalarına daha fazla zaman ayıran daimi kadrolu akademisyenler kurumdan

ayrılmaya daha meyilli olurken, bu akademisyenlerin kurumsal memnuniyetleri ve kariyer memnuniyetleri arttıkça kurumlarından ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür (Smart, 1990, s.416-20).

Yapısal değişkenlerin düşük sosyoekonomik çevrelerden gelen akademisyenlerin akademik hareketlilikleri üzerindeki etkisine odaklanılan bir çalışmada “canlı tecrübe” görüngüsel modeli kullanılmış, yaşları 33-69 arasında değişen 7 erkek 5 kadın mavi yakalı evveliyatı olan akademisyenlerle bir mülakat yapılmıştır. Bu çalışmaya göre bir takım *yapısal değişkenler* bu akademisyenlerin kurumlarından ayrılma kararlarında ön plana çıkmaktadır ve genel itibarıyla batılı ülkelerdeki akademik hareketlilik daha çok kariyer odaklı olup *sert* ve *yumuşak* etkenler olarak iki faktör (değişken) grubundan oluşmaktadır. *Sert etkenler*, araştırma yapılması için ihtiyaç duyulan mali yardım, verilecek olan dersin seçimi ya da fakülte ortamındaki diğer akademisyenlerin bilimsel yetkinliği, araştırma yapılacak ortam, akademisyen dayanışması, bürokrasi gibi unsurları içermektedir. Akademisyenler yukarıda sayılan unsurları kendi kurumlarında yetersiz gördüklerinde başka kurumlara doğru bir yönelim gösterecek ve bu imkânların var olduğu kurumlara doğru bir *-itme etkisi-* oluşacaktır. *Yumuşak etkenler* ise ailevi etkenlerdir. Örneğin barınak, çevresel ve kültürel unsurlar vb. gibi. Kastberg, kurumsal kalite, araştırmaları destekleyebilecek finansal kaynak ve diğer akademisyenlerin yetkinliği gibi unsurların düşük sosyo- ekonomik sınıftan gelen akademisyenler için temel öneme sahip etkenler olmadığını bu akademisyenlerin kariyer kararlarını başlıca finansal ve ailevi ihtiyaçlarını göz önüne alarak verdiklerini göstermiştir (Kastberg, 2014, s.219-26).

ABD’deki kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin bulundukları kurumlardan ayrılma niyetlerini etkileyebilecek unsurların doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmada örneklem rassal olarak seçilmiş olan 15 kamu üniversitesinde tam zamanlı olarak çalışmakta olan 768 kişiden oluşmuştur. Çalışmada bağımlı değişken Smart (1990)’da olduğu gibi kurumdan ayrılma niyeti olurken, bağımsız değişkenlerse şunlardır: Cinsiyet, ırk, medeni durum, çalışılmakta olan kurumda toplam çalışma süresi ve akademisyen olarak toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlerle, özerklik, iletişimde açıklık, adalet dağılımı, rol çatışması, iş yükü, iş memnuniyeti, iş fırsatı ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler olmuştur. Bu çalışmada akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde çevresel ve yapısal faktörlerin doğrudan ve dolaylı etkilerinin mevcut olması

dolayısıyla, her iki etkiyi belirleyebilmek amacıyla yukarıdaki çalışmalardan farklı olarak, *ilişki çözümlemesi* analizi kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin çalıştıkları kurumlarla ilgili özerklik, ödül, iletişim gibi konularda bir takım yapısal beklentileri vardır ve akademisyen kalıcılığını iyileştirme çabalarına yapısal düzenlemeler eşlik etmelidir, çünkü bu tip yapısal düzenlemeler iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardır. Bu çalışmaya göre akademisyenlere özerklik sağlamak, destekleyici iletişim kanallarının oluşturulması, ödüllendirme ve karşılıklı pazarlıklarla iş beklentilerini netleştirme vb. unsurlar iş memnuniyetini ve kalıcılığı arttırabilecek yapısal düzenlemeler arasında sayılmaktadır. Kentlerdeki kamu üniversitelerinde akademisyenlerin rolü ve kurumsal misyonu oldukça karmaşık ve anlaşılması zor olduğu için, bu tip uygulamalar özellikle buralardaki kamu üniversiteleri için daha önemli bir hale gelebilmektedir. Bu çalışmadan çıkan sonuca göre akademisyenlerin bir kurumda kalmaları yapısal alanlardaki uygulamalarla yakından ilgilidir; bu yapısal uygulamalar iş memnuniyetini ve kurumsal bağlılığı etkileyen ve akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkileyen faktörlerdir (Daly ve Dee, 2006, s.778-96).

Yine ABD’de kent merkezlerindeki yüksekokullardaki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin incelendiği bir çalışmada kurumdan ayrılma niyetiyle, kuruma yenilik getirme konusundaki sınırlı kurumsal destek, özerklik ve diğer akademisyenlerle olan ilişkiler gibi baskı yaratan unsurlar arasındaki bağın ortaya konmaya çalışıldığı bir araştırma yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin etkilerini ölçmek için doğrusal regresyon analizi kullanılan bu çalışmada, ABD’nin güneydoğu bölgesindeki bir yüksekokulda tam zamanlı çalışan 226 akademisyene posta yoluyla anket gönderilmiş ve bunlardan sadece 149 tanesi analize dâhil edilmiştir. Anket sonuçlarına göre ankete katılan nüfusun %66’sı işyerinde yenilik yapma konusundaki kurumsal desteğin, kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki en güçlü etken olduğunu belirtmiştir. Bulgular göstermiştir ki özellikle bölgesel yüksekokullarda akademisyenlerin ortaya koymak istedikleri yenilikler ve bu yeniliklerle ilgili kurumsal destek konularında bir takım değişiklikler yapılarak akademisyenlerin okuldan ayrılma oranları kontrol edilebilir. Örneğin, müfredatla ilgili bir takım değişiklikler, yönetim ve akademik gelişim vb. konularda, akademisyenlerin kurumlarında kalmaya taahhüt etmelerini kolaylaştıracak şekilde değişikliklere gidilebilir (Dee, 2004, s.593-602).

Yukarıda sıralanan çalışmalardan oldukça farklı bir araştırmada Xu (2007), her bir disiplin için farklı bir regresyon modeli kullanmıştır. Bu çerçevede akademisyenlerin kurumlardan ayrılmalarındaki temel etkenleri belirleyebilmek ve bu etkenlerin bağlı bulunulan bölümün uzmanlık alanına göre sistematik bir şekilde değişip değişmediğini anlamak için çoklu regresyon modelleri oluşturulmuştur. Bu amaçla örnek grup olarak 960 adet lise sonrası eğitim veren kurumda çalışan toplamda 27.000 tam zamanlı ve yarı zamanlı akademisyene el yordamıyla anket dağıtılmıştır ve örneklem büyüklüğü 3391 olmuştur. Xu (2007), bu çalışmasında aynı bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşan dokuz adet regresyon modeli kullanmıştır. Çoklu regresyon modelinin kullanılmış olduğu bu çalışmada, bağımlı değişken, “gelecek üç yıl içinde şu anda çalışılan kurumdan ayrılarak başka bir kurumda akademisyen olarak çalışma ya da endüstri değiştirme ihtimali” olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerse başta demografik değişkenler olmak üzere, beşeri kaynak ölçüleri ve iş yükü ve üretkenlik ölçüleri olarak üç başlık olarak ele alınmıştır. *Demografik değişkenler*: Cinsiyet, ırk, yaş, ABD vatandaşı olup olunmadığı, kişi başı ortalama gelir, finansal stres ve aile sorumluluklarıdır. *Beşeri kaynak ölçüleri*: Şu anki pozisyonda çalışılan toplam süre, akademik derece, akademik kadronun daimi olup olmadığı ve kıdem (*seniority*). *İş yükü ve üretkenlik ölçüleri*: Haftada kaç saat ders verildiği, toplam yayın sayısı, araştırma için ne kadar miktarda finansal kaynağa sahip olduğu ve haftada kaç saat idari iş yapıldığı olmuştur. Bulgular göstermiştir ki, ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasında farklı bölümlerdeki akademisyenler için farklı profesyonel değerler ön plana çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin uzmanlık alanlarıyla kuruma olan bağlılıkları, davranışları ve profesyonel tutumları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Xu, 2007, s.40-56).

Akademi içi hareketlilik çerçevesinde akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini ele alan çalışmalarından alan yazına katkı sunan bir diğer çalışma da Dee (2004) tarafından yapılmıştır. Çalışmada *bağımlı değişken* Smart (1990) ve Daly ve Dee (2006)’da olduğu gibi kurumdan ayrılma niyeti olup, bu çalışmada ABD’nin orta batısında bulunan büyük bir kamu üniversitesinde daimi kadroya sahip 1087 akademisyene bir anket uygulanmış ve verilerin analizi için logit regresyon modelleri kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda iş ortamı stresi, bulunulan kurumda nispeten daha az bir süre çalışmış olmak ve araştırma verimliliğinin yüksek olması başka bir kuruma geçme niyetini etkileyen kilit faktörler olarak sıralanmıştır. Bekâr

olmak, kurumsal destekten yoksun hissetmek, ortama uyum sağlayamamışlık duygusu, çocuk yetiştirme ve akademisyenlik mesleğiyle ilgili bir takım memnuniyetsizlikler akademisyenlikten tamamen kopup farklı bir sektöre geçişte etken olarak belirlenmiştir (Ryan vd., 2011, s.421-35).

Akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleriyle ilgili ilksel çalışmaların daha çok bireysel unsurlara odaklanırken, sonraki çalışmalarınsa konuyu bir adım öteye taşıyarak *kurumsal* ve *yapısal* değişkenlerin akademisyenlerin işle ilgili tutumlarına yansımaları temelinde yapılmış olduğunu ifade eden Johnsrud ve Rosser (2002), *iş yaşamı* ve *etik unsurların etkisi* çerçevesinde bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmaya göre akademik çalışma hayatının kalitesinde profesyonel ayrıcalıklar ve ödül, yönetimle ilişkiler ve yönetimin desteği, özlük hakları ve hizmetler önemli rol oynamaktadır. Bu sayılan üç unsurun akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini hem bireysel hem de kurumsal düzeyde araştırmışlardır. Bütün bunları yapabilmek için ABD’de batı eyaletlerde kamuya ait yüksekokullarda görev yapan akademisyenler evren olarak seçilmiştir. Yedi adet bölgesel yüksekokul ve üç adet lisans düzeyinde eğitim veren okula posta yoluyla bir anket çalışması uygulanmıştır. Örneklem toplamda 2932 akademisyen, okutman, araştırmacı, uzman ve kütüphaneciden oluşmuştur. Bu çalışmadaki bulgulara göre akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetlerinde etik unsurlar en önemli etkenler olarak ortaya çıkmıştır (Johnsrud ve Rosser, 2002, s.519-38).

Bir diğer çalışmadaysa, Amerika birleşik devletlerindeki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerine etki eden faktörleri belirlemek için ABD’de 1993 tarihinde ulusal düzeyde yapılmış olan ve 25-65 yaş grubunda 9.124 akademisyenin katılmış olduğu on dört sorudan oluşan bir anketin sonuçları *Cox orantısız risk modeli* ile analiz edilmiştir. Bu çalışmada bağımlı değişken önümüzdeki üç yıl içerisinde kurumdan ayrılma niyeti olmuştur. VanGilder vd. (2003), çalışmalarında akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini etkileyen unsurlardan cinsiyet faktörünün kurumdan ayrılma niyetinde bir fark yaratıp yaratmadığını görmeyi amaçlamıştır. VanGilder vd. (2003), doğrusal regresyon modeline benzer bir tahmin yöntemi olan *Cox orantısız risk modeli* kullanılarak akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde her bir değişkenin etkisi ayrı ayrı sorgulanmıştır. Bu modele göre akademisyenler kurumlarından ayrılma niyetindeyse ve bunun için belirli sebepler gösterebiliyorlarsa kurumdan ayrılık meydana gelir. Dolayısıyla bu modelle

kurumdan ayrılma niyeti beyan etmemiş olan akademisyenlerle, beyan etmiş olanlar kıyaslanmış ve kurumdan ayrılma niyetini beyan etmiş olan akademisyenlerin ayrılma riski sorgulanmıştır (VanGilder vd. 2003, s.470-80).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre kadınların işe başladıktan birkaç yıl içinde bağlı bulundukları kurumlardan ayrılma niyetleri erkeklerden daha fazladır ancak bu fark kadınların kıdemleri arttıkça azalmaktadır. Kadınlar kurumlarından ayrılmalarına neden olarak gelir ve ilerleme fırsatları gibi unsurları öne sürerken, aynı zamanda eşlerin bir yerden başka bir yere çalışmak amacıyla gitmeleri de sebepler arasında sıralanmıştır. Bu çalışmada, kadroya geçtikten sonra, cinsiyet farklarına dayalı kurumdan ayrılma niyetlerinin minimuma indiği görülmüştür (VanGilder vd., 2003, s.465).

2.2.3. Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar

Öğretim elemanlarının üniversite kurumlarındaki yalnızlık seviyelerini ve yalnızlığın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymak için Türkiye’de yapılan bir çalışmada Demirtaş ve Haşit (2010), Bilecik, Eskişehir ve Bursa’daki kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına anket çalışması yöneltmiştir. 251 kişiden oluşan örneklemden elde edilen veriler için tahmin yöntemi olarak regresyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada akademisyenlerin yüksek bir yalnızlık düzeyleri olmadığı ve akademisyenlerin yalnızlık seviyeleriyle kurumlarından ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Demirtaş ve Haşit, 2010, s. 137-148).

Diğer bir çalışmada Karadeniz bölgesindeki üç üniversite kurumunda görev yapmakta olan akademisyenlere gönderilen çevrimiçi bir anket çalışmasıyla kurumsal bağlılık ve psikolojik sözleşme ihlalleriyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada 324 kişiden oluşan örneklemden elde edilen verilere regresyon analizi uygulanmış ve analiz sonucunda psikolojik sözleşme ihlallerinin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu çerçevede akademisyenlerin kurumsal bağlılıklarının önemsenmesi olgusunun, onların kurumdan ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerine dikkat çekilirken, öğretim elemanlarının yönetimin bir parçası olması ve akademik kariyer gelişim sürecinde kurum tarafından desteklenmelerinin önemine işaret edilmiştir (Kulualp ve Karadağ, 2019, s.87-93).

Türkiye’deki akademisyenlerin iş memnuniyeti, rol stresi ve kurumlarından ayrılma niyetlerinin ele alındığı bir çalışmada, akademisyenlerin iş memnuniyeti ve rol çatışması düzeylerinin orta, rol belirsizliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olduğu görülmüştür. Öte yandan akademik personelin rol streslerininse düşük ve orta seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. 3785 kişiden oluşan örneklem cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, akademisyenlik süresi, kurum kıdemi, üniversite türü, temel çalışma alanı, çalışılan birim, idari görev, yurt dışında akademik çalışmada bulunma, farklı üniversitede ders verme, son 3 yıldaki haftalık ortalama ders sayısı ve son 3 yıldaki yayın olmak üzere çeşitli demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir (Doğan vd., 2020, s.340).

Tablo 1. Akademik Hareketlilik Alanında Daha Önce Yapılmış Olan Seçilmiş Çalışmalar

Yazarlar	Çalışmanın Uygulandığı Grup	Veri Kaynağı	Ülke/Tarih
Smart (1990)	ABD’deki 310 kurumdaki akademisyenler	Anket	1990 /ABD
Kastberg (2014)	Yaşları 33-69 arasında değişen 7 erkek 5 kadın mavi yakalı evveliyatı olan akademisyenler.	Mülakat	2013/ABD
Bell vd. (2012)	Çeşitli üniversitelerdeki 139 akademisyen	Anket	2012/Avusturalya
Ahsan vd. (2009)	Farklı ırklardan 300 fakültekteki akademisyenler	Anket	2009/ Malezya
Sheehan ve Lacy (1997)	Farklı ülkelerden 12,599 akademisyen	Anket	1997/Avusturalya
Daly ve Dee, (2006)	15 tane Kamu üniversitesinde çalışan 1500 akademisyen	Anket	2006/ABD
Dorenkamp ve Weiß (2018)	421 Post doktora öğrencisi	Anket	2015/ Almanya
Ryan vd.(2011)	Kamu üniversitelerindeki 1087 akademisyen	Anket	2005/ABD
Dee (2004)	ABD’nin güneydoğusundaki bir yüksekokuldaki 226 tam zamanlı akademisyen	Anket	2000/ABD

Johnsrud ve Rosser (2002)	Yedi tane bölgesel yüksekokul ve üç tanede lisans düzeyinde eğitim veren okullardaki 2932 akademisyen	Anket	1998/ ABD
Xu (2007)	960 adet kurumda çalışan 27.000 akademisyen.	Anket	1999/ABD
Demirtaş ve Haşit (2010)	Eskişehir, Bilecik, Bursa'daki üniversitelerindeki 251 akademisyen	Anket	2010/TR
Kulualp ve Karadağ, (2019)	Karadeniz bölgesindeki üç üniversiteden 324 akademisyen	Anket	2019/TR
Doğan vd.(2020)	Türkiye'deki bütün kamu üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerinden 3785 akademisyen	Anket	2020/TR

BÖLÜM 3: ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

3.1. Yöntem

Bugüne kadar akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini konu alan çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalarda genellikle özel tasarım anketler kullanılmıştır. Akademik hareketliliğe yol açan çok çeşitli ve karmaşık etkenlerin olması dolayısıyla daha önce yapılmış olan anket çalışmalarının içeriğine bakıldığında çok farklı gruplara, farklı zaman dilimlerini içeren ve farklı değişkenleri ön plana çıkaran anketler uygulandığı görülmüştür. Bu çalışmadaki anket tasarlanırken daha önce bu alanda yapılmış olan farklı çalışmalar referans alınarak sorular oluşturulmuştur.

Anketlerin son derece dinamik süreçler olan işgücü hareketliliği gibi konuların boyutlarını ve nedenlerini tespit etmede önemli araçlar olması dolayısıyla bu türden niceliksel çalışmalarda anket tekniğine sıkça başvurulmaktadır. Bu yönelişin diğer bir nedeni anketlerin geçerliliği ve güvenilirliği düşük olmasına rağmen, özellikle çevrimiçi anketlerin düşük maliyetli olması ve geniş kitlelere erişim olanağını mümkün kılmasıdır. Bu tez çalışmasında da Türkiye’deki akademik hareketlilik konusunda bir kavrayış ortaya konmak istenmiş ve ampirik bir çalışma yapabilmek amacıyla anket tekniği tercih edilerek veri tabanı oluşturma sürecine ivme kazandırılmıştır. Anketteki sorular “açık uçlu” ve “kapalı uçlu” olmak suretiyle iki farklı şemsiye altında toplanmıştır.

3.2. Örneklem ve Veri Toplama

Bu araştırmada nicel bir araştırma yaklaşımı olan çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Bu teknik ampirik bir yöntem olup, gözlem ve ölçüme dayanan, yinelenen, tarafsız bir uygulamadır. Anketi oluşturmak amacıyla Google Forms’dan faydalanılmıştır.

Anket, Türkiye genelinde üniversite kurumlarına gönderilmeden önce, geri dönüşlerle ilgili herhangi bir belirsizliği en aza indirebilmek ve veri toplama sürecinde doğru yanıtların verilebilirliğini kontrol etmek amacıyla bir pilot anket uygulaması yapılmış, daha sonra pilot anket sonuçlarından elde edilen geri bildirimlere dayanarak anket çalışmasında bir takım değişiklikler yapılarak ve bir sunuş yazısıyla birlikte ankete son hali verilmiştir. Anket gönderimine başlamadan önce akademisyenlerin

kurumsal elektronik posta adreslerine erişim sağlayabilmek için Yüksek Öğretim Kurumu'nun (YÖK) akademisyen veri tabanı olan *Akademik. Arama* sayfasından (akademik.yok.gov.tr) faydalanılmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken YÖK istatistikleri incelenerek Türkiye'deki toplam akademisyen sayısının 166.225 olduğu gözlemlenmiş ve bu rakam göz önüne alınmıştır. Bunu yaparken de Raosoft Sample Size Calculator kullanılmıştır: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>. (Anketin gönderildiği bölgeler için bkz. EK 1). Örneklemdeki akademisyenlerden bazıları yurt dışında eğitim almış ya da yurt dışında çalışma deneyimi olan akademisyenler olurken, bazıları da yalnızca Türkiye deneyimine sahip, yerel üniversitelerde eğitim alma şansına sahip olmuştur.

Çalışmadaki ilk adım, Ankara'daki bütün devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan doktoralı öğretim elemanlarına kadın ya da erkek ayırt etmeksizin elektronik posta yoluyla anket çalışmasını bir link olarak göndermek olmuştur. Ankara genelinde ankete katılımın yeterli olmaması nedeniyle bir strateji değişikliği yapılarak anketin gönderilmiş olduğu evren genişletilmiş, Türkiye genelinde kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş olan bütün bölgelerdeki 83 üniversitede görev yapmakta olan 24,181 akademisyene Profesör, Doçent, Öğretim görevlileri, Dr. Öğretim görevlileri ve Araştırma görevlileri de dâhil olmak üzere bölüm, unvan ve cinsiyet ayırt edilmeksizin toplamda 70 sorudan oluşan anket çalışması 2019 Aralık-2020 Mart ayı süresince gönderilmiştir ve geri dönüşler temelinde örneklem 756 kişiden oluşmaktadır.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden *yatay kesit veri* kullanılmıştır. Yatay kesit verilerde araştırmada kullanılan örneklem belirlenen bir zaman dilimindeki durumu resmedilmektedir. Anket üç ay süreyle aralıksız olarak üniversite kurumlarına gönderilmiş ve veriler üç aylık bir süre içerisinde toplanmıştır. Bölgeler belirlenirken bütün bölgelerden eşit sayıda üniversiteye ulaşılmaya çalışılmış ve kadın/erkek oranlarının yakın olmasına dikkat edilmiştir. Bu bağlamda *kolayda örnekleme* yöntemiyle toplamda her bölgeden en az elli akademisyenin ankete katılımı sağlanacak şekilde veri elde edilmeye çalışılmış ve her bölgeden en az elli kişiye ulaşılan kadar bölgelerdeki üniversite kurumlarına anket gönderme işlemi devam etmiştir. *Kolayda örnekleme* yöntemi olasılıklı olmayan bir örnekleme yöntemidir ve bu yöntem araştırmalara sürat kazandırarak, arzu edilen örneklem sayısı elde

edilinceye kadar devam edebilmektedir. Bu tip örneklemin evreni temsil etme düzeyi yüksek değildir.

Bu bilgiler ışığında çalışmada kullanılan anket, *A-Genel Bilgiler*, *B-Eğitim ve Kariyer Bilgileri*, *C-Bir Önceki İşinizle İlgili Bilgiler*, *D-Mesleki Tatmin ve Kurumsal Memnuniyet*, *E-Çalıştığınız Kurumla İlgili Planlarınız*, *F-Psikolojik Etkenler ve Kurumsal Aidiyet*, *H-Doğum Yeri, Aile ve Gelir Bilgileri* şeklinde toplamda yedi bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümü olan *A-Genel Bilgiler* bölümü on sekiz sorudan oluşmakta olup, bu bölümde cinsiyet, yaş ve ankete katılan akademisyenlerin meslekleriyle ilgili demografik bilgileri içeren genel bilgiler bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümü olan *B-Eğitim ve Kariyer Bilgileri* bölümü on iki sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorularla akademi içi hareketliliğin yurt içi ve yurt dışı eğitim ve kariyer deneyimlerinden nasıl etkilendiğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Anketin üçüncü bölümü olan *C-Önceki İşinizle İlgili Bilgiler* bölümü altı sorudan oluşmaktadır ve bu bölüm bir önceki tam zamanlı işle ilgili verileri toplamak amacıyla oluşturulmuştur.

Anketin dördüncü bölümü olan *D-Mesleki Tatmin ve Kurumsal Memnuniyet* bölümü on iki sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki akademi içi hareketliliği doğrudan ölçebilecek olan iş memnuniyetiyle ilgili memnuniyet ölçeği Sanderson vd. (2000)'inden uyarlanmıştır (Sanderson vd., 2000, s.48-49). Bu ölçek Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra ölçekten altı soru çıkarılıp yerine dört soru eklenerek ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Memnuniyet ölçeği on beş madde ve beş kategoriden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçeğin puanlaması şöyledir: 1-) Hiç memnun değilim 2-) Memnun değilim 3-) Tarafsızım 4-) Memnunum 5-) Çok memnunum.

Anketin beşinci bölümü olan *E-Çalıştığınız kurumla ilgili planlarınız* bölümü sekiz sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki ilk yedi soru analizde bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bu bölümde yer alan soruların referansları şöyledir: E1, E2 ve E3 soruları Sager, Greffeth ve Hom (1998), E5 sorusu Van Gilder vd. (2003) çalışmasından alınmış ve hiçbir değişikliğe uğratılmadan Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu bölümdeki sorularla ilgili ayrıntılı bilgi bağımlı değişkenler bölümünde yer almaktadır.

Anketin altıncı bölümü olan *F-Psikolojik Etkenler ve Kurumsal Aidiyet* bölümü dört adet ölçekten oluşmaktadır. Bunlar stres ölçeği ve kurumsal bağlılık ölçekleridir,

kurumsal bağıllık ölçeği duygusal bağıllık devam bağıllığı ve normatif bağıllıktan oluşmaktadır. Stres ölçeği altı madde ve beş kategoriden oluşan Likert tipi bir ölçektir. Stres ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1-) Hiç bir zaman 2-) Nadiren 3-) Bazen 4-) Çoğu zaman 5-) Her zaman. Bu ölçek Erol (2015)'in tez çalışmasından doğrudan alınmıştır. Orijinalinde Bloomberg, Kallio, Kroll ve Saarinen (2014)'in yapmış oldukları bir çalışmadan Erol (2015) tarafından doğrudan alınmış ve Türkçe 'ye çevrilmiştir.

Kurumsal bağıllık ölçeği on sekiz madde ve beş kategoriden oluşan Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek Han vd. (2018)'den doğrudan alınmıştır. Bununla birlikte, orijinalinde bu ölçek Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 tarihinde geliştirilmiş olup, Han vd. (2018) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Han vd.2018). Bağıllık ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1) Kesinlikle katılıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Tamamen katılıyorum. Bağıllık ölçeğinde dört adet ters madde bulunmaktadır. Bu maddeler, 3, 4,5 ve 13. maddelerdir.

Anketin son bölümü olan *H-Doğum Yeri, Aile ve Gelir Bilgileri* bölümünde on soru bulunmakta olup soruların tamamı demografik bilgilerle ilgili veri toplamayı amaçlamaktadır.

3.3. Kurumdan Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri

3.3.1. Bağımlı değişkenler

Akademi içi hareketliliği farklı biçimlerde ölçmek mümkündür. Bu çalışmada akademisyenlerin bağlı bulundukları kurumlardan ayrılarak farklı bir üniversite kurumunda akademisyenliğe devam etmeleri konusundaki niyetlerini ölçen yedi adet bağımlı değişken kullanılmış ve bağımlı ve bağımsız değişkenlere karar verilirken bu konuda daha önce yapılmış benzer çalışmalar referans alınmıştır.

Bu çalışmadaki yedi adet bağımlı değişken analize konulurken, açıklayıcı değişkenlerin akademisyenlerin farklı zaman dilimleri içinde kurumlarından ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini gözlemlemek hedeflenmiştir. Bağımlı değişkenler şunlardır: Ne kadar sıklıkla bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorsunuz? (Ayrılma sıklık), bu değişken, üç seçenekten oluşmakta olup, 1) Hiç düşünmüyorum 2) Bazen düşünüyorum 3) Çoğu zaman düşünüyorum şeklindedir. Son altı ay içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılmayı hiç düşündünüz mü? (Ayrılma düşünce 6ay), bu

değişken, beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Kesinlikle evet 5) Kesinlikle hayır. Şu anda farklı bir iş arıyor musunuz? (İş arıyor), bu değişken, iki seçenekten oluşmaktadır. Bu seçenekler: Evet ve hayır. Önümüzdeki altı ay içerisinde farklı bir iş arayışı içerisinde olacak mısınız? (İş arayacak 6ay), bu değişken kukla bir değişken olup, 1 “Evet” ve 0 “Hayır” olarak kodlanmıştır. Önümüzdeki üç yıl içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz (Ayrılma olasılığı 3 yıl), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Çok düşük 5) Çok yüksek. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. “Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum. (Fırsat ayrılma), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. "Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var” (Aramıyor istiyor), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum.

3.3.2. Bağımsız değişkenler

Demografik değişkenler

Çalışmada demografik değişkenlerin kullanılmasının amacı, demografik özelliklerin Türkiye’deki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini analiz etmektir.

Kadın

Kadın değişkeniyle, ankete katılan akademisyenlerin cinsiyetleriyle kurumlarından ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı gözlemlenmek istenmiştir. Bu değişken kadınların 1 erkeklerinse 0 değerini aldığı bir kukla değişkendir. Xu (2007)’ye göre Amerika Birleşik devletlerinde kadın akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri erkeklere kıyasla daha fazladır. Bunun nedeni kadınlar yükselme ve daimi kadroya geçme gibi konularda gecikmeli oldukları için henüz daimi kadroya geçmeden kurumlarından ayrılabilmektedir (Xu, 2007, s.43). Aynı şekilde Ehrenberg vd. (1990), kadınların erkeklere göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu göstermiştir (Ehrenberg vd., 1990, s.27). Sheehan ve Lacy (1997)’ye göre kurumdan ayrılma niyeti ve cinsiyet ilişkisi bağlamında farklı ülkeler üzerinde yapılan çalışmalar farklı sonuçlar vermesine karşın, bu çalışmalarda ortak olan nokta kadın akademisyenlere göre erkek

akademisyenlerin genel olarak bağı bulundukları kurumlardan ayrılmayı daha az düşündükleridir (Sheehan ve Lacy, 1997, s.312-13).

Bu çerçevede kadın akademisyenler, çok fazla yayın yapma baskısı ve araştırma beklentisinin olmayan ve daha az çalışma saatlerinin olduğu akademik kurumları tercih edebilmekte olup bu nedenle kurumlarından ayrılabilir. Diğer taraftan kadın akademisyenler hem unvan yükseltmek hem de daha yüksek ücret alabilmek için erkeklere göre daha sık kurum değiştirebilmektedir. Kadınların büyük bir kısmı düşük unvanlı oldukları için, kurumlardan ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmektedir (VanGilder vd.,2003, s.468).

Bu bilgiler ışığında bu çalışmadan beklenen, kadınların kurumlarından ayrılma niyetlerinin erkeklere göre daha fazla olmasıdır.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	429	57.35
Kadın	319	42.65
Toplam	748	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların %57.35’i kadın, %42.65’i erkektir. Oranların birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Kadın katılımcı sayısı 319, erkek katılımcı sayısı ise 429’dur.

Medeni durum

Medeni durum ve işten ayrılmalar arasındaki ilişki, günümüze kadar üzerinde çok çalışma yapılan alanlardan biri olmuştur. Bu çalışmada medeni durum değişkeni altında çocuk ve medeni durum değişkenleri birleştirilmiş ve üç grup oluşturulmuştur. Bunlar sırasıyla bekâr, evli ve çocuklu, evli ve çocuksuzdur. Bu grupların her biri kukla değişken olarak kodlanmıştır. Türk akademisyenlerin medeni durumlarının ve çocuk sahibi olup olmamalarının onların kurumlarından ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla bu değişken analize dâhil edilmiştir. Bu değişkenin beklenen işareti negatiftir. Böyle bir beklenti olmasının sebebi evli ve çocuklu olma ve evli ve çocuksuz olma durumunun pek çok kararda akademisyenler için öncelikli bir olgu olmasıdır. Bu çerçevede evli akademisyenlerin sorumluluk ve yükümlülüklerinin daha fazla olması (okul durumu, sağlık, sosyal uyum) ve daha fazla

gelecek ve gelir kaygıları taşıyor olması nedeniyle akademi içi hareketlilikte bu unsurları göz önüne alarak karar verecekleri beklentisidir.

Bu çerçevede Toutkoushian, Bellas ve Moore (2007), kadın akademisyenlerin sıklıkla bulundukları kurumda akademisyen bir eş seçtiklerini ve bu durumun onlar için farklı bir kuruma gönüllü olarak geçmek açısından erkeklere kıyasla çok daha sınırlayıcı bir faktör olduğunu ifade etmiştir (Toutkoushian, Bellas ve Moore, 2007, s.575). Benzer şekilde Park (2015) ise akademik çevrelerde evli akademisyenlerin bekârlarla kıyaslandığında kısa dönemde bulundukları kurumdan ayrılma ihtimallerinin daha az olduğuna dikkat çekmiştir (Park 2015, s.55-81). Choong (2013) evli akademisyenlerin genel olarak kurumlarına daha bağlı olduklarını göstermiştir. Choong (2013) araştırmasında, hem ailevi sorumluluklar hem de yeni bir kuruma geçme sürecinde yer değiştirmenin getirebileceği güçlükler ve maliyetler nedeniyle kurum değiştirmenin evli akademisyenler için çok tercih edilmeyen bir durum olabileceğini ve dolayısıyla evli olma durumunun kurumdan ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin bulunduğunu ileri sürmüştür (Choong, 2013, s.46-48).

VanGilder vd. (2003)'e göreyse özellikle evli kadınlar için para unsuru akademik hareketlilikte daha az önemli bir etken olup, ailevi sebepler daha fazla öne çıkmaktadır. Bu durumun muhtemel sebebiyse erkeğin iş bulmasının kadın için öneminin, kadının iş bulmasının erkek için öneminden daha fazla olmasıdır (VanGilder vd. 2003, s.486).

Çocuk konusunda özellikle özel eğitime ihtiyacı olan çocuklara sahip olan akademisyenlerin çocuklarının özel eğitim alabilecekleri okulların mevcut olduğu illerde görev yapıyor olmaları akademisyenler için ciddi bir avantaj olabilmekte ve dolayısıyla akademi içi hareketlilikte çocuk faktörü bu türden çocuğu olan akademisyenler için öne çıkan bir etken olabilmektedir. Diğer taraftan çocukların kreş ve gündüz bakım ihtiyaçları artı bir harcama olarak birçok aile için bütçeyi zorlayan bir etken olup, akademisyenlerin çocuklara bakabilecek aile büyükleriyle aynı illerde görev yapıyor olmaları gibi durumlarda, bağlı bulunulan kurumla alakalı herhangi bir memnuniyetsizlik söz konusu olsa bile mevcut kurumda kalmaya devam etmek bir gereklilik haline gelebilmektedir. İlaveten yaşı kaç olursa olsun bir çocuk sahibi olmak akademik hareketlilikte dikkate alınması gereken bir olgudur. Örneğin, üniversitede okumakta olan bir çocuğa sahip bir öğretim elemanı, çocuğun okulunun bulunduğu ilde görev yapıyorsa kurumdan ayrılma niyetini bu duruma göre yönlendirebilir.

Buradan hareketle VanGilder vd. (2003)'e göre çocuk sahibi olmak akademik hareketlilikte karar verme sürecinde önemli bir faktördür. Çok sayıda akademisyen, çocukların okullarını ve arkadaş çevresini göz önüne alarak kurumdan ayrılma ya da mevcut kurumda kalma kararlarını verebilmektedir. Çocuk sahibi olan akademisyenlerin bir kurumdan ayrılma kararlarını verirken kadın erkek fark etmeksizin ücret ve özlük hakları gibi sebepleri daha dikkate aldıkları görülmektedir (VanGilder, 2003, s.468).

Tablo 3. Medeni Durum

	Frekans	Yüzde
Evli ve çocuklu	427	57.09
Evli ve çocuksuz	110	14.71
Bekâr	206	27.54
Toplam	743	

Tablo 3'de görüldüğü gibi evli ve çocukluların sayısı 427 olup %57.09 oranındadır, evli ve çocuksuz olanlarsa 110 kişi olup %14.71 oranındadır. Bekârların sayısıysa 206'dır.

Yurtdışı (Bir önceki işin ikamet yeri)

Bu değişkenle önceki tam zamanlı işin Türkiye'de ya da başka bir ülkede olmasının kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmek istenmiştir. Bu değişken Türkiye ve Yurtdışı olmak üzere iki seçenekten oluşmaktadır. Yurtdışı kukla değişken olarak kodlanmıştır. Türkiye "0", yurtdışı"1". Bu değişkenin beklenen işareti pozitifdir. Daha önceki akademik deneyimi yurtdışında olan akademisyenlerin Türkiye'de olanlara göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olması beklenmektedir. Böyle bir beklenti olmasının nedeni, yurt dışı deneyimi olan bir akademisyen eğer bir kamu üniversitesinde görev yapıyorsa, daha yüksek ücret alabileceği tanınmış bir vakıf üniversitesine geçmeyi arzu edebilir. Bununla birlikte eğer vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan bir öğretim elemanıysa, yine aynı şekilde daha yüksek ücret alabileceği tanınmış bir vakıf kurumuna ya da önde gelen bir kamu üniversitesine geçmek isteyebilir.

Tablo 4. Bir Önceki İşin İkamet Yeri

	Frekans	Yüzde
Türkiye	729	97.46
Yurtdışı	19	2.54
Toplam	748	100

Tablo 4’de görüldüğü üzere, bir önceki işi, Türkiye’de olan akademisyen sayısı 729 olup, %97.46 oranındayken, bir önceki işi, yurtdışında olan akademisyen sayısı 19 olup, %2.54 oranındadır.

Üniversite türü

Üniversite türü vakıf üniversitesi ve kamu üniversitesi olmak üzere iki seçenekten oluşmakta olup vakıf üniversitesi kukla değişkendir ve vakıf üniversitesi 1, kamu üniversitesi 0 olarak kodlanmıştır. Kamu üniversitelerinin yükseköğretimde artan eğitim talebini karşılayamaması nedeniyle vakıf üniversiteleri devletin bu eksiğini giderme amacıyla kurulmuş olup, bazıları için eğitim ve öğretim işlevinin zaman zaman ikinci planda kalmış olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda kamu tüzel kişiliği olan vakıf üniversitelerinin tamamını sadece kar amaçlı işletmeler olarak değerlendirmek yanlış olmakla beraber bu üniversitelerin genel olarak finansal açıdan bağımsız olmalarının yol açmış olduğu bir takım sorunlar da mevcuttur. Yalçın ve Vatansever (2015)’e göre Türkiye’de vakıf üniversitelerindeki mevcut gelir imkânlarının kamu üniversitelerinin altında olması, akademisyenlere yapılan aylık ödemelerin çoğu zaman sekteye uğraması, uzun çalışma saatleri vb. nedenler akademisyenler için yıldırıcı olabilmekte ve kurumdan ayrılma niyetlerine olumsuz katkılar sağlayabilmektedir (Yalçın ve Vatansever, 2015, s.54). Diğer taraftan hâlihazırda vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan bir akademisyen, daha saygın ve gelir olarak daha doyurucu başka bir vakıf üniversitesine ya bir kamu üniversitesine geçmeyi tercih edebilir. Bu çalışmada, bu değişkenden beklenen, vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin kamu üniversitelerinde görev yapanlara göre daha fazla olmasıdır. Buradan hareketle akademi içi hareketlilikte vakıf üniversiteleriyle kamu üniversiteleri arasındaki farkı görmek amacıyla bu değişken analize dâhil edilmiştir.

Tablo 5. Çalışılan Kurumun Türü

Üniversite türü	Frekans	Yüzde
Kamu Üniversitesi	617	82.49
Vakıf Üniversitesi	131	17.51
Toplam	748	100

Tablo 5’te görüldüğü gibi, ankete katılanlardan 617 kişi gibi büyük bir çoğunluğu kamu üniversitelerinden olurken, %82.49 oranındadır. Vakıf üniversitelerinden katılanların sayısıysa 131’dir ve oranı %17.51’dir.

Unvan

Bu değişkenle, kurumdan ayrılma niyetiyle akademik unvan arasındaki ilişki analiz edilmek istenmiştir. Akademi içi hareketlilikle ilgili daha önceki çalışmalarda yüksek unvanı olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha az olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, VanGilder vd. (2013)’e göre akademik hareketlilikte bulunan pozisyon kurumdan ayrılma niyetinde belirleyici olabilmektedir ve dolayısıyla yüksek unvanlı akademisyenlerin genellikle akademi içi hareketliliğe daha az meyilli oldukları görülmektedir. Bunun nedeni, profesör olana kadar uzun yıllar aynı kurumda görev yapıldığında kuruma olan bağlılığın artmasıdır (VanGilder vd., 2013, s.468-69). Ehrenberg vd. (1990), daha yüksek unvanlı akademisyenlerin kurumlarından ayrılma oranlarının daha düşük olduğunu ifade etmiştir, çünkü profesörlüğe kadar uzanan süreçte, akademisyenler aynı kurumda uzun bir zaman geçirmiş olup yaşça ilerlemekte bundan dolayı aynı kuruma ve camiaya bağlılık artmaktadır (Ehrenberg vd., 1990, s.2-8). Xu (2007)’ye göre aynı şekilde unvan yükseldikçe akademi içi hareketlilik azalmaktadır (Xu, 2007, s.54). Buradan hareketle bu çalışmadaki beklenti, unvan yükseldikçe kurumdan ayrılma niyetinin azalacağı yönündedir.

Unvan değişkeni orijinalinde dokuz maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler şunlardır: Profesör, Doçent, Doçent (YÖK), Dr.Öğr. Üyesi/Yrd. Doç.Dr., Öğr.Gör.Dr., Öğr. Gör., Araş.Gör.Dr., Okutman. Bu maddeler 5 maddeye indirilerek her bir madde kukla değişken olarak kodlanmıştır. Bu maddeler şunlardır: Araş. Gör., Öğr. Gör., Dr.Öğr. Üyesi, Doçent ve Profesör.

Tablo 6. Akademik Unvan

Unvan	Frekans	Yüzde
Araş. Gör.	157	20.99
Öğr. Gör.	150	20.05
Dr.Öğr. Üye.	206	27.54
Doç.Dr.	111	14.84
Prof. Dr.	124	16.58

Tablo 6’da görüldüğü gibi ankete en fazla geri dönüş 206 kişi ve %27.54 oranla doktor öğretim üyelerinden olmuştur. Bu oranı 157 kişi ve %20.99 oranla araştırma görevlileri takip ederken, en az katılımınsa 111 kişi ve %14.84 oranla doçentlerden olduğu görülmüştür.

Gelir

Üniversite kurumundan elde edilen gelirin kurumdan ayrılma niyeti üzerinde etkili bir faktör olup olmadığı sorusuna yanıt almak için bu değişken analize dâhil edilmiştir. Bu değişken kategorik bir değişken olup on bir kategoriden oluşmaktadır. Kategoriler şunlardır: **1)** Cevap vermek istemiyorum, **2)** 2000 TL’den düşük ya da eşit, **3)** 2000-3000 TL, **4)** 3001-4000 TL, **5)** 4001-5000TL, **6)** 5001-6000 TL, **7)** 6001-7000 TL, **8)** 7001-8000 TL, **9)** 8001-9000 TL, **10)** 9001-10.000 TL **11)** 10.000 TL’den yüksek. Bu sorudaki on bir kategori üç kategoriye indirilerek her bir kategori kukla değişken olarak kodlanmıştır. Üç kategori şunlardır: **1)** < 5000 TL **2)** 5001-8000 TL **3)** > 10.000 TL.

Gelir değişkenine ait ücret aralıkları oluşturulurken 2019 yılı ücret düzeyleri dikkate alınmıştır. 2019 yılı aralık ayında anket çalışması uygulandığında akademisyen gelirlerinin 2022 yılı temmuz ayına göre iki buçuk kattan daha az olduğu görülmüştür. Bu çalışmadaki beklenti, gelir düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin artmasıdır. Eğer bir akademisyenin performansı yüksekse, üretken bir akademisyense bu akademisyenin kurumundan ayrılma niyeti daha yüksek olabilir. Bu

durumun muhtemel nedenlerinden birinin daha iyi özlük haklarının olabileceği veya yüksek bir gelirle daha seçkin bir kurumda çalışma fırsatlarının doğabileceği beklentisinin olabileceği düşünülmektedir.

3.4. Ankette Kullanılan Ölçekler

İş memnuniyeti

Kurumsal memnuniyetle ilgili olarak, memnuniyet arttıkça akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir. Bunun nedeni memnuniyetin yüksek olması durumu çalışanlarla kurum arasında bir güven köprüsü yaratarak kurumsal bağlılığı arttırmakta ve aynı zamanda, işten ayrılmaları azaltmaktadır (Borzaga, 2006, s.226-28). Ahsan vd. (2009)'a göre iş memnuniyeti olgusunun akademik hareketliliğe doğrudan etkisi olan bir unsur olması sebebiyle iş memnuniyeti ve işten ayrılmalar arasındaki bağ konusunda bu güne kadar çok çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Günümüzde birçok kurum eskiden olduğundan çok daha talepkar olduğundan ötürü kurumlar çoğunlukla verimlilik konusundaki beklentilerini arttırmıştır. Dolayısıyla çalışanlar için verimlilikteki beklentilerin karşılanabilmesinin oluşturmuş olduğu iş stresi ve bununla bağlantılı olarak iş stresi ve iş memnuniyeti arasında bir bağlantı bulunmaktadır (Ahsan vd., 2009, s.122-123). Lock (2016)'ya göre iş memnuniyetini sağlayan etmenler, sadece iş stresinden ibaret olmayıp işin kendisi, ücret miktarı, terfi, çalışma arkadaşları, liderlik ve özlük haklarını da içermektedir (Lock, 2016, s.1). Bender ve Heywood (2006)'ya göre iş memnuniyeti meselesi cinsiyet unsuru çerçevesinde değerlendirildiğindeyse akademide kadınların erkeklerden daha az iş memnuniyetine sahip oldukları görülmektedir (Bender ve Heywood, 2006, s.1- 3). Bozeman ve Gaughan (2011), iş memnuniyetinde *içsel* (kendi kendini güdülendiren) ve *dışsal* (dışarıdan gelen ödül ya da kazanım) gibi güdülendirme unsurlarının iş memnuniyetiyle bağlantısına işaret etmiştir (Bozeman ve Gaughan 2011, s.156). Pearson ve Seller (1983) genel olarak iş memnuniyetinin eğitim sektöründe düşük bir seviyede olduğuna işaret etmiştir (Pearson ve Seller 1983, s.36). Bu bağlamda Diener (2006) çoğu akademik personelin işlerinden memnun olduklarını, memnun olamayanlarınsa memnuniyetsizliklerinin nedeninin iş ortamı gibi dışsal faktörlerden kaynaklandığını ileri sürmüştür (Diener, 2006, s.347). Abramis (1994) ise çalışanların kendi üstlerinin desteğini almasını iş memnuniyetine olumlu katkı sağlayan unsurlar arasında saymaktadır (Abramis, 1994, s.1425).

Webber (2018) akademisyenlerin iş memnuniyetlerinin farklı kurumlara göre nasıl değişebildiğini ele aldığı çalışmada birçok akademisyenin daha yüksek bir ücreti arzu etmesine rağmen bu durumu işten ayrılmak için bir sebep olarak görmediklerini göstermiştir. Webber (2018), iş memnuniyetsizliğine sebep olan etkenler olarak demografik etkenler, kişisel ilişkiler, iş aile dengesi ve kadroya geçmek gibi etkenlere dikkat çekmiştir (Webber, 2018, s.2-17). Akademisyenler için memnuniyet, verimlilik ve devam bağlılığı kavramları genellikle birbirleriyle aynı yönde hareket eden unsurlardır. Hesli ve Mooklee (2013), özel üniversitelerde görev yapan akademisyenleri kamuda çalışanlarla kıyasladıkları bir çalışmada, özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının hem işlerinden daha memnun olduklarını, hem de verimlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Hesli ve Mooklee, 2013, s.339-340). Bu çerçevede Gutierrez ve Keating (2015), iş memnuniyeti konusunun akademisyenlerin işten ayrılma ya da kalma niyetlerini belirleyen ve bu niyeti açıklamak için kullanılan bir olgu olduğunu ve iş yerinde kabul görme, verimlilik, ders verme tecrübesi algısı vb. etkenlerin akademisyenler için bir kurumda kalıp kalmama kararlarında iş memnuniyetini belirleyen temel unsurlar olduğunu ifade etmiştir (Gutierrez ve Keating, 2015, s.3-4). İş yerinde terfi, iş güvenliği, eğitim fırsatları, özerkliğin desteklenmesi, kurumsal takdir vb. unsurlar kurumsal ödüller olarak kabul edilmekte ve çalışanlara o kurumda daha uzun yıllar bulunma arzusu hissettirmektedir (Carver ve Blume, 2011, s.145).

Ahsan vd. (2009), çevresel etmenlerin gerek akademik çevrede gerekse diğer sektörlerde yaratmış olduğu stresi ve bu etmenlerin ortaya çıkarmış olduğu durumları ele almış oldukları bir çalışmada üniversitelerin elemanlarıyla duygudaşlık geliştirmelerinin önemli olduğu sonucuna varmıştır. Bu çerçevede çalışanların performanslarını değerlendirmek gibi bir takım özendirici girişimleri tavsiye ederek, iş memnuniyeti ile özendiriminin birbirleriyle doğru orantılı unsurlar olduğuna işaret etmişlerdir. Akademik çalışma ortamındaki bir olumsuzluğun hem işveren hem de çalışanların ortak sorunu olduğunu vurgulamış, böyle bir olumsuz atmosferin bir yandan çalışanları ve işvereni etkilerken, diğer yandan öğrencileri de etkileyerek iş verimini düşürdüğünü ifade etmişlerdir (Ahsan vd. 2009, s.122-28).

Stres

Stres ölçeğinde, stres seviyelerindeki bir birim artışın akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini arttırması beklenmektedir. Böyle bir beklentinin nedeni, yüksek iş stresinin yüksek iş memnuniyetsizliğiyle ilişkili olduğunun düşünülmesidir. Ahsan vd. (2009), akademisyenler üzerinde iş stresiyile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin etkilerini araştırmış oldukları çalışmada yüksek iş stresinin yüksek iş memnuniyetsizliğiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ahsan vd. (2009), akademisyenler üzerinde iş stresiyile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin etkilerini araştırmış oldukları çalışmada yüksek iş stresinin yüksek iş memnuniyetsizliğiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ahsan vd. (2009)'un bulgularına göre iş stresiyile iş memnuniyetsizliği arasındaki bağlantı kurumdan ayrılma eğilimini arttırmaktadır (Ahsan,2009, s.123). Diğer taraftan farklı bir çalışmaya göreyse verimlilik üzerindeki artan baskılar bir yandan işle ilgili huzursuzlukları çoğaltırken, diğer taraftan iş stresini arttırmaktadır. Akademisyenler de dâhil olmak üzere çeşitli iş sahalarında iş stresi, insanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Bell vd., 2012, s.25).

Akademik hareketlilikle ilgili daha önce yapılmış olan bazı çalışmalar da böyle bir sonuca işaret etmektedir. Stres unsurunun iş memnuniyetini etkileyen bir etken olması nedeniyle Türkiye'deki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinde iş stresi faktörünün etkisini gözlemlemek amacıyla bu değişken çalışmada yerini almıştır. Bell vd. (2012)'ye göre iş stresi, *iş tehdidi stresi* ve *iş baskısı stresi* olmak üzere iki farklı boyutu olan bir olgudur. Akademisyenler de dâhil olmak üzere çeşitli iş sahalarında iş stresi, fiziksel ve ruhsal iyilik üzerinde olumsuz etkileri olan bir unsur olarak çalışanlar üzerinde yüksek bir maliyet oluşturmaktadır. İş stresi günümüzde çalışanların ruh ve beden sağlığına zarar verecek boyutlara ulaşarak birçok kurumda çalışma performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Akademisyenlerin iş stresini arttıran etkenlerden biri üstlendikleri görevlerin onların yapabileceklerinden fazla olmasıdır. Son zamanlarda akademisyenler derslere girmek ve araştırma yapmanın yanı sıra, yönetimde bir takım idari işlere de yardımcı olmakta ve iş memnuniyeti seviyesi oldukça azalmaktadır (Bell vd., 2012, s.25-33). Akademisyenler için iş stresine neden olan etmenlerden iş yükü kavramı öğretim, ders hazırlama, araştırma, yönetim vb. gibi topyekûn bir etkiye sahip faktörlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda iş yükü kavramı Allen tarafından üretkenlik, verimlilik ve etkinlik

kavramlarını eş anlı olarak içeren ve bir akademisyenin belirli bir zaman dilimi içindeki bilgiyi işleme faaliyeti olarak tanımlanmaktadır (Allen, 1997, s.26).

Kurumsal bağlılık

Kurumsal bağlılık ölçeğinde kuruma olan bağlılık arttıkça akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir. Kurumsal bağlılık kavramı, bir bireyin belirli bir kurumdaki kimliğinin gücünü simgeler; bu güç aynı zamanda bireyin kuruma dahlinin de bir sembolüdür (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s.226). Çalışanların işe devamlılığı, verimliliği ve işten ayrılma kararlarında kendini gösteren kurumsal bağlılık olgusu 1970’li yılların sonlarından itibaren çokça işlenen bir konu olmuştur. Genellikle akademik hareketlilik konusu gönüllü ve kişisel bir davranış olarak kabul edilse de bazı akademisyenler kariyerlerinde olması gerektiği gibi ilerleyememekte ve böylesi bir durum kurumsal bağlılığı azaltarak kurumdan ayrılmak gibi zorunlu bir sonuç doğurabilmektedir. Dolayısıyla böyle bir hareketlilik çok fazla gönüllülük esasına dayanmamakta ve bir takım kurumsal faktörler akademisyenlerin hem işten ayrılma niyetlerini hem de gerçekten işten ayrılmalarını etkileyen unsurlar olabilmektedir (O’Meara, 2015, s.280). Benzer bir bakış açısıyla Kanter kariyerlerinde ilerleme konusunda engellerle karşılaşan çalışanların iş yerlerinde kendilerini güçsüz hissettiklerinin ve bu duygunun vermiş olduğu olumsuz bir motivasyonla çalıştıkları kurumlara karşı sadakatlerinin daha az olduğunu ve düşük bir verimlilik ve düşük bir performans sergilediklerinin altını çizmektedir (Kanter, 1987, s.258),

Kurumsal bağlılık olgusu, bir kurumun bütünü için olduğu kadar bireysel sonuçlar da yaratan bir etkiye sahip olup, aidiyet duygusu ve bireysel verimlilik bu etkilerin başında gelirken, kurumun bir bütün olarak verimliliğini de etkilemektedir. Kurumsal bağlılık, iş memnuniyeti gibi iş odaklı bir kavram olmayıp kurumun bir bütün olarak nasıl algılandığı ile ilgili olan ve kurumla birey arasındaki uyuma atıf yapan bir kavramdır. Akademisyen açısından bakıldığında, bir akademisyenin çalıştığı üniversite kurumuna olan bağlılığı, o akademisyenin davranışları, verimi ve tavırları üzerinde belirleyici olmaktadır (Price ve Neumann, 1990, s.75-77). Rousseau’ya göre genelde psikolojik sözleşmeler ve kuruma bağlılık kavramı beraber ele alınan kavramlardır. Kurumsal bağlılık daha çok kurumu ve onun değerlerini benimsemekle ilgili bir durumu yansıttığı için karşılıklı zorunluluklar devrede yoktur. Karşılıklılık

denildiği vakit anlaşılması gereken şey, bir iyiliğe karşı daha sonra başka bir iyilikle cevap verilmesidir (Rousseau, 1989, s.126). Bu noktada kurumsal bağlılık kuruma katkıda bulunmayı, kurumun bakış açısını benimsemeyi ve aynı zamanda kurumda kalıcılık gibi kavramların bir birleşimidir (Mowday vd., 1982, s.27).

Markowitz (2012)'ye göre kurumsal bağlılığın iş memnuniyetinden farklı olmasının nedeni, kurumsal bağlılık kavramının kuruma karşı bir bütün olarak sergilenen bir tutum olduğundan daha geniş bir anlam içermesidir. Dolayısıyla kurumsal bağlılık kavramı işten ayrılma niyetinin daha etkili bir belirleyicisi olarak zaman boyutunda daha kararlı bir duruş sergiler (Markowitz, 2012, s.12). Daly ve Dee (2006), akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri ile ilgili yaptıkları çalışmada kurumsal bağlılığın bir kurumda kalma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiş ve kurumsal bağlılığın iş memnuniyetinden daha önce geldiğinin altını çizmiştir. Daly ve Dee (2006)'ya göre iş memnuniyeti kavramıyla kıyaslandığında kurumsal bağlılık, işten ayrılma niyetini daha iyi ölçmektedir, çünkü kurumsal bağlılık kavramı anlık iş yeri şartlarından bağımsız bir durumu gösterir (Daly ve Dee, 2006, s.794-96).

Kurumsal bağlılık olgusu üç farklı psikolojik boyutu yansıtan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bunlar sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Rhee, 2001, s.597). Sözü edilen üç boyutun ortay paydası bağlılık kavramının çalışanların çalıştıkları kurumla ilişkisini yansıtmakla birlikte kurumda çalışmaya devam ya da kurumdan ayrılma gibi psikolojik bir durumu ifade ediyor olmasıdır. Kurumsal bağlılık kavramı iş memnuniyeti kavramıyla rekabet ettiği ve çeşitli araştırmacılar farklı şekillerde bağlılık kavramını el almış olduğu için bağlılık kavramının çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olduğu söylenebilir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s.538-39). Duygusal bağlılık kavramının ima ettiği şey kuruma dâhiliyet, kurumla olan duygusal bağ ve kurumla özdeşleşmedir. Bu sayılan özelliklere sahip çalışanların kurumlarına bağlı oldukları görülmüştür (Allen ve Meyer, 1996, s.252). Bu bağlamda duygusal bağlılık genellikle yapılan işten memnuniyet şeklinde ortaya çıkmaktadır (Meyer vd., 1993, s.547). Devam bağlılığında işten çıkma durumunun bir kuruma olabilecek maliyeti göz önüne alınmaktadır. Güçlü bir devam bağlılığı duygusuna sahip olan çalışanlar, kurumdan ayrılmanın kurum için olası maliyetler nedeniyle kurumdan ayrılmama gibi bir gereklilik hissetmektedir (Allen ve Meyer, 1996, s.253). Normatif bağlılıkta mecburiyet kavramıyla ilgilidir. Mecburiyet kavramı

kurumdan elde edilen faydanın karşılığını verme mecburiyeti hissidir (Meyer vd., 2012, s.226).

3.5. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada ölçüm araçları olarak, stres ölçeği, memnuniyet ölçeği ve kurumsal bağlılık ölçeği kullanılmış olup bu bölümde memnuniyet, stres ve bağlılık ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Geçerlik analizleri için faktör analizleri, güvenilirlik analizleri için ise iç tutarlılık katsayılarının (Cronbach Alfa) hesaplaması yöntemi kullanılmıştır. Memnuniyet ölçeği bu araştırmanın amacına uygun şekilde revize edildiği için bu ölçeğin önce açıklayıcı faktör analizi ve daha sonra doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Stres ve bağlılık ölçekleri alanda daha önce sıklıkla kullanılan ve geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler olduğundan ve bu çalışmada ölçeklerin orijinal halleri kullanıldığından bu iki ölçeğin sadece doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik analizlerine başlamadan önce bağlılık ölçeğinde ters yönlü olarak sorulmuş 4 maddenin tersine çevirme işlemi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca veriler kayıp veri açısından kontrol edilmiştir. Verilerin dağılımları normallik açısından test edilmiştir. Ortak metot varyansı sorunu olup olmadığı Harman'ın tek faktör testi kullanılarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri AMOS programı, diğer analizler ise SPSS programı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.5.1. Betimsel istatistikler ve normallik analizi

Aşağıda Tablo 4.6'da memnuniyet, stres ve bağlılık ölçeklerine ait betimsel istatistikler ve normallik analizi sonuçları sunulmuş, normallik analizi için çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması durumunda dağılımlar normal kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010, s.98).

Tablo 7. Betimsel İstatistikler ve Normallik Analizi

Değişken	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
M1	756	1,00	5,00	3,40	1,10	-0,62	-0,41
M2	756	1,00	5,00	2,49	1,13	0,30	-0,93
M3	756	1,00	5,00	2,63	1,26	0,17	-1,21
M4	756	1,00	5,00	3,56	1,17	-0,75	-0,28
M5	756	1,00	5,00	3,42	1,13	-0,63	-0,46
M6	756	1,00	5,00	3,41	1,15	-0,63	-0,49
M7	756	1,00	5,00	3,66	1,04	-0,88	0,36
M8	756	1,00	5,00	3,60	1,27	-0,80	-0,44
M9	756	1,00	5,00	3,47	1,15	-0,57	-0,42
M10	756	1,00	5,00	3,26	1,26	-0,43	-0,84
M11	756	1,00	5,00	2,99	1,30	-0,18	-1,13
M12	756	1,00	5,00	3,01	1,26	-0,21	-1,04
M13	756	1,00	5,00	3,34	1,31	-0,46	-0,95
M14	756	1,00	5,00	3,40	1,31	-0,57	-0,78
M15	756	1,00	5,00	3,71	1,09	-0,88	0,35
S1	756	1,00	5,00	2,94	1,07	0,00	-0,58
S2	756	1,00	5,00	2,74	1,05	0,20	-0,52
S3	756	1,00	5,00	3,00	1,23	-0,06	-0,95
S4	756	1,00	5,00	2,82	1,28	0,17	-1,01
S5	756	1,00	5,00	2,93	1,32	0,04	-1,16
S6	756	1,00	5,00	2,96	1,23	0,03	-0,97
Bduy1	756	1,00	5,00	2,96	1,26	-0,20	-1,01
Bduy2	756	1,00	5,00	3,43	1,17	-0,64	-0,49
Bduy3	756	1,00	5,00	3,24	1,37	-0,24	-1,21
Bduy4	756	1,00	5,00	3,42	1,34	-0,44	-1,00
Bduy5	756	1,00	5,00	3,29	1,33	-0,26	-1,10
Bduy6	756	1,00	5,00	3,35	1,28	-0,44	-0,84
Bdev1	756	1,00	5,00	4,05	0,96	-1,41	2,10
Bdev2	756	1,00	5,00	3,38	1,20	-0,46	-0,73
Bdev3	756	1,00	5,00	3,05	1,28	-0,03	-1,10
Bdev4	756	1,00	5,00	3,15	1,28	-0,22	-1,07
Bdev5	756	1,00	5,00	2,81	1,17	0,17	-0,79
Bdev6	756	1,00	5,00	2,83	1,23	0,05	-1,04
Bnorm1	756	1,00	5,00	2,63	1,38	0,38	-1,16
Bnorm2	756	1,00	5,00	3,13	1,24	-0,27	-0,97
Bnorm3	756	1,00	5,00	2,44	1,27	0,46	-0,95
Bnorm4	756	1,00	5,00	2,93	1,24	-0,17	-1,03
Bnorm5	756	1,00	5,00	2,38	1,25	0,51	-0,90
Bnorm6	756	1,00	5,00	2,71	1,26	0,12	-1,07

Tablo 7'deki bulgulara göre katılımcıların hepsinin memnuniyet, stres ve bağlılık ölçeklerindeki soruların tamamını cevapladığı ve kayıp veri bulunmamakta olduğu anlaşılmaktadır. Bu ölçeklere verilen yanıtların 1 ile 5 değerleri arasında farklılaştığı ve çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında Bdev1 değişkeninin 2,10

olan basıklık değeri hariç tüm değerlerin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. 2,10 değeri de ölçüt değere çok yakın olduğundan memnuniyet, stres ve bağıllık ölçeği verilerinin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

3.5.2. Ortak metot varyansı ve Harman'ın tek faktör testi

Ortak metot varyansı sosyal bilimlerde ölçme hatalarının temel kaynaklarından birisidir ve yanıltıcı bulguların elde edilmesine neden olabilmektedir. Bu sebepten dolayı genellikle ortak metot varyansı sorununa karşı önlemler alınması ve verilerin bu sorun açısından kontrol edilmesi önerilmektedir. Bu yöntemlerden bir tanesi de Harman'ın tek faktör testidir (Podsakoff vd., 2003, s.880-89). Bu araştırmanın verileri için SPSS'de gerçekleştirilen Harman'ın tek faktör testi sonucu memnuniyet, stres ve bağıllık ölçeklerindeki 39 maddenin varyansının %27,98 olduğunu göstermiş olup bu değer, ölçüt değeri olan %50'den az olduğu için memnuniyet, stres ve bağıllık verilerinin ortak metot varyansı sorunundan etkilenmediği kabul edilmiştir.

3.5.3. Memnuniyet ölçeği açıklayıcı faktör analizi

756 katılımcıdan elde edilen memnuniyet ölçeğindeki 15 maddenin verileri kullanılarak SPSS programı üzerinde *principal component* metodu ve *Varimax* rotasyon yöntemi kullanarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bazı maddelerin faktör yüklerinin ölçüt değeri olan 0,50'nin altında olduğu görülmüştür. En düşük faktör yükü olan maddeden başlamak üzere bu maddeler analizden tek tek ve sırayla çıkartılmıştır. Bu işlem faktör yükü 0,50 altında olan madde kalmayıncaya kadar tekrar edilmiştir. Bu şekilde ölçekten M1, M2, M7, M8, M13, M14 ve M15 olmak üzere toplam 7 madde çıkartılmıştır. Bu maddeler çıkartıldıktan sonra 8 maddeden oluşan memnuniyet ölçeği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizine ilişkin açıklanan varyans, faktör yükleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's küresellik testi sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Memnuniyet Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

İfadeler	F1	F2
M4: Bağımsız çalışma fırsatı		0,75
M5: Aile ve kişisel ihtiyaçlara vakit ayırabilmek		0,81
M6: Gelir imkânları		0,70
M3: Yapılan çalışmalara verilen kurumsal destek	0,64	
M9: Kurumun itibarı	0,76	
M10: Atama ve yükselme olanakları	0,82	
M11: Adil muamele	0,86	
M12: Kurum tarafından takdir görme	0,85	
Toplam Varyans Açıklama Oranı (%) : 67,29	53,78	13,51
Kaiser-Meyer-Olkin = 0,88		
Chi-Square/Ki Kare : 2964,53; Serbestlik Derecesi : 28		
Bartlett Testi P =0,000 < 0,005		

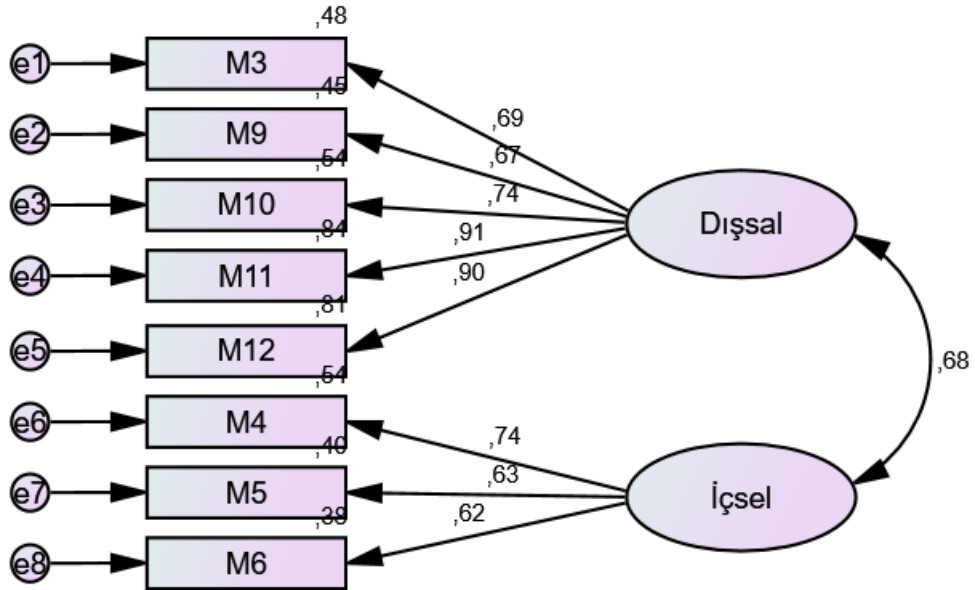
Faktör analizinde incelenen örneklemin faktör analizine uygunluğu Keiser-Meyer-Olkin (KMO), yani örneklem yeterliliği ölçüsü kullanılarak test edilmiştir. KMO değerleri 0 ile 1 arasında değişmekte olup 1'e yaklaşan değerler örneklemin faktör analizi için uygunluğuna işaret etmektedir. Genellikle 0,80 değeri KMO için ölçüt bir değer olarak kabul edilmekte ve bu değer üzerinde olan değerlerin örneklemin uygunluğunu gösterdiği varsayılmaktadır. Bununla birlikte, KMO değerinin yorumlanmasında 0,90-1,00 arası değerler çok iyi, 0,80-0,89 arası değerler iyi, 0,70-0,79 arası değerler orta, 0,60-0,69 arası değerler kötü, 0,50-0,59 arası değerler çok kötü, 0,50'in altı arası değerler ise kabul edilemez olarak yorumlanmaktadır (Alpar, 2014, s.529).

Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini test etmek için Barlett küresellik testi (Barlett Sphericity Test) kullanılmıştır. Barlett küresellik testi sonucunun anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğine işaret etmektedir (Çapri, 2006, s.68). Tablo 8'deki bulgulara göre KMO değeri 0,88 olarak hesaplanmış ve Barlett Küresellik testi sonucu da anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Buna göre KMO değerinin kriter değer olan 0,80'den yüksek olması ve Barlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğu ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesine devam edilebileceği anlamına

gelmektedir. Tablo 8 incelendiğinde 8 maddelik ölçekte 1 öz değerinden büyük iki faktör olduğu ve bu iki faktörlü ölçekle ölçülen özelliğin %67'sinin ölçülebildiği görülmektedir. Birinci faktörde 5 madde ve ikinci faktörde 3 madde yer almaktadır. M3, M9, M10, M11, M12 maddelerinden oluşan birinci faktör *dışsal etkenler* ve M4, M5 ve M6 maddelerinden oluşan ikinci faktör *içsel etkenler* olarak isimlendirilmiştir.

3.5.4. Memnuniyet ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Memnuniyet ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi bulgularına göre bu ölçeğin 8 maddesinin 2 faktörlü bir yapı gösterdiği bulunmuştur. Bu 8 madde ve 2 faktörlü yapı dikkate alınarak Şekil 1'de gösterilen model üzerinde AMOS programıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizin bulgularına dayanarak aşağıda Tablo 9'da standart ve standart olmayan faktör yük değerleri, her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R^2) değeri ve ilişkinin anlamlılığını gösteren CR ve p değerleri verilmiştir.



Şekil 1. Memnuniyet Ölçeği DFA Modeli

Tablo 9. Memnuniyet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Madde No	İfadeler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	p	R ²
Dışsal	M3	Yapılan çalışmalara verilen kurumsal destek	0,69	1,00				0,48
	M9	Kurumun itibarı	0,67	0,88	0,05	17,20	0,001	0,45
	M10	Atama ve yükselme olanakları	0,74	1,07	0,06	18,88	0,001	0,54
	M11	Adil muamele	0,91	1,37	0,06	22,84	0,001	0,84
	M12	Kurum tarafından takdir görme	0,90	1,31	0,06	22,60	0,001	0,81
İçsel	M4	Bağımsız çalışma fırsatı	0,74	1,00				0,54
	M5	Aile ve kişisel ihtiyaçlara vakit ayırabilmek	0,63	0,83	0,06	13,72	0,001	0,40
	M6	Gelir imkânları	0,62	0,82	0,06	13,50	0,001	0,38

Şekil 1’de gösterilen DFA modeli test edildiğinde Tablo 9’da gösterildiği gibi modeldeki tüm regresyon ağırlıklarının anlamlı olduğu, standartlaştırılmış parametre tahmin değerlerinin 0,50’den daha yüksek olduğu, en düşük değer 0,62 olduğu görülmüştür. Standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri ve regresyon ağırlık değerleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu bulunmuş ve açıklanan varyans değerlerinin (R²) 0,38 ile 0,84 arasında değiştiği, genel olarak açıklanan varyansların yüksek olduğu gözlenmiştir. İlaveten maddelerin standart hatalarının düşük olduğu görülmüştür.

Şekil 1’de gösterilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modelinin model uyumu χ^2/df , RMSEA, SRMR, CFI, GFI, NFI, NNFI gibi çeşitli uyum indeksleri kullanılarak test edilmiştir. Uyum indeksleri gözlenen verinin tasarlanan modele uyum sağlayıp sağlamadığını göstermektedir. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde alan yazında farklı görüşler bulunmaktadır. Ki-kare istatistiği, $\chi^2/df < 3$ ise mükemmel uyumu ve $\chi^2/df < 5$ ise kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir (Byrne, 1998, 231). Bu bağlamda yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0 ile 1 arasında değerler almakta olup, 0 mükemmel uyumu gösterirken 1 değeri uyumun olmadığını göstermektedir (Çokluk vd., 2012, s.280-82). RMSEA değerinin ise 0,05’ten küçük olması iyi uyumu gösterirken, 0,05 ile 0,10 arasında olması ise kabul edilebilir uyum değerleri olarak yorumlanmaktadır. Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü

(SRMR) değeri 0'a yaklaştıkça iyi uyum göstermesi beklenmektedir. Dolayısıyla, SRMR 0 ile 0.05 arasında değer almışsa model iyi bir uyum içerisinde iken, 0.05 ile 0.10 arasında bir değer almışsa kabul edilebilir uyum içerisinde olmaktadır. Uyum iyiliği indeksi (GFI) 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. GFI'nın 0.95 ile 1 aralığında değerler iyi bir model göstergesi iken 0.90 ile 0.95 aralığında değerler ise kabul edilebilir uyum değerleri olarak değerlendirilmektedir. Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır (Çokluk vd., 2012, s.280-82). Bu çerçevede 0.97 ile 1 arasında CFI değerine sahip bir modelin iyi uyum içinde iken 0.95 ile 0.97 arasında CFI değerine sahip bir modelin kabul edilebilir uyum içinde anlamına gelmektedir. Normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI) 0-1 arasında değişen değerler almakta olup, 0.95 ile 1 arasında NFI değerine sahip bir modelin iyi uyum gösterdiği, 0.90 ile 0.95 arasında NFI değerine sahip bir modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği ifade edilmektedir (Schermelleh vd., 2003, s.35).

Bu araştırmada memnuniyet ölçeğinin 8 maddelik modelin uyum indeksleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Memnuniyet Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları

Uyum İndeksi	Hesaplanan Değerler
X ² /df	5,64
RMSEA	0,08
SRMR	0,06
CFI	0,97
GFI	0,97
NFI	0,96

Tablo 10'daki model uyum indeksi bulguları incelendiğinde memnuniyet ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modelinin belirtilen kriter değerleri sağladığı veya bu değerlere çok yakın olduğu görüldüğünden modelin kabul edilebilir bir uyum sağladığı varsayılmıştır.

Memnuniyet ölçeğinin geçerlilik analizleri tamamlandıktan sonra ölçeğin güvenilirliği de test edilmiştir. Güvenirlilik analizleri için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) hesaplanmıştır.

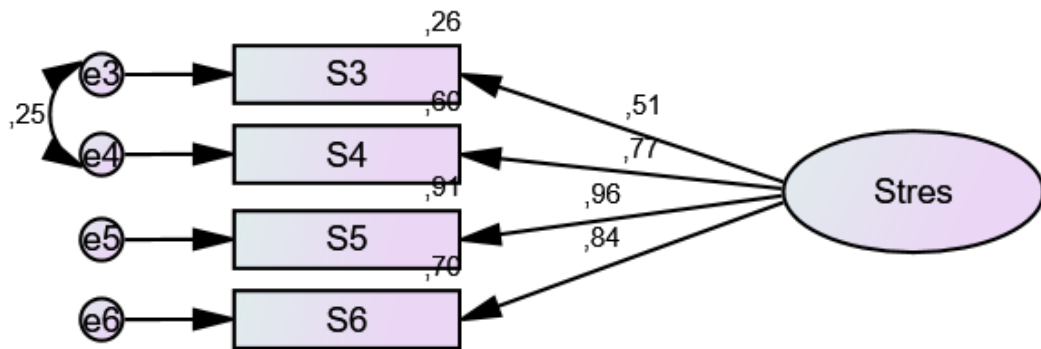
Tablo 11. Memnuniyet Ölçeği Güvenirlilik Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	İfade Sayısı	N
Dışsal Etkenler	0,89	5	756
İçsel Etkenler	0,70	3	756

Tablo 11’deki bulgulara göre memnuniyet ölçeği dışsal etkenler alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 0,89 olarak ve içsel etkenler alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı da 0,70 olarak hesaplanmıştır. 0,60 ila 0,79 arası Cronbach Alfa değerleri orta güvenilirlikte ve 0,80 ve üzeri değerler de yüksek güvenilirlikte ölçeklere işaret etmektedir (Nakip ve Yaraş, 2017, s.192). Bu nedenle, memnuniyet ölçeği dışsal etkenler alt boyutunun yüksek güvenilirlikte bir ölçek olduğu ve içsel etkenler alt boyutunun da orta güvenilirlikte bir ölçek olduğu kabul edilmiştir.

3.5.5. Stres ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Stres ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır ve tek faktörlü bir yapıya sahiptir. 6 maddeden oluşan bu tek faktörlü ölçeğin ilk DFA analizinde S1 maddesinin standart faktör yükünün (0,49) 0,50’nin altında olduğu tespit edildiğinden bu madde ölçekten çıkartılarak DFA tekrarlanmıştır. İkinci denemede S2 maddesinin standart faktör yükünün 0,47 olduğu görülmüş ve bu değer de 0,50’nin altında olduğu tespit edildiğinden bu madde de ölçekten çıkartılarak yeniden DFA tekrarlanmıştır. Üçüncü deneme Şekil 2’de gösterilen model üzerinde stres ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizin bulgularına dayanarak aşağıda Tablo 12’de standart ve standart olmayan faktör yük değerleri, her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R^2) değeri ve ilişkinin anlamlılığını gösteren CR ve p değerleri verilmiştir.



Şekil 2. Stres Ölçeği DFA Modeli

Tablo 12. Stres Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Madde No	İfadeler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	p	R ²
Stres	S3	Çok fazla görevimin olması verimli bir şekilde çalışmamı olumsuz etkilemektedir	0,51	1,00				0,26
	S4	Birbiriyle çelişen emir ve talepler işimi daha zor hale getirmektedir	0,77	1,59	0,10	15,61	0,001	0,60
	S5	Farklı grupların birbiriyle uzlaşmayan talepleri işimi zorlaştırmaktadır	0,96	2,03	0,14	14,73	0,001	0,91
	S6	Kurum içinde farklı kişilerden gelen talepleri uzlaştırmak zordur	0,84	1,66	0,11	14,48	0,001	0,70

Şekil 2’de gösterilen DFA modeli test edildiğinde Tablo 12’de gösterildiği gibi modeldeki tüm regresyon ağırlıklarının anlamlı olduğu, standartlaştırılmış parametre tahmin değerlerinin 0,50’den daha yüksek olduğu, en düşük değer 0,51 olduğu görülmüştür. Standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri ve regresyon ağırlık değerleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu bulunmuştur. Açıklanan varyans değerlerinin (R²) 0,26 ile 0,91 arasında değiştiği, genel olarak açıklanan varyansların yüksek olduğu ve maddelerin standart hatalarının düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Şekil 2’de gösterilen DFA modelinin model uyumu da χ^2/df , RMSEA, SRMR, CFI, GFI, NFI, NNFI gibi çeşitli uyum indeksleri kullanılarak test edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 13’de gösterilmiştir. Şekil 2’de de görüldüğü gibi model uyumunu artırmak için modele bir kovaryans bağlantısı eklenmiştir.

Tablo 13. Stres Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları

Uyum İndeksi	Hesaplanan Değerler
X ² /df	0,33
RMSEA	0,00
SRMR	0,01
CFI	1,00
GFI	1,00
NFI	1,00

Tablo 13’deki model uyum indeksi bulguları incelendiğinde stres ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modelinin belirtilen kriter değerleri sağladığı ve mükemmel bir uyum gösterdiği varsayılmıştır.

Stres ölçeğinin geçerlilik analizleri tamamlandıktan sonra ölçeğin güvenirliği de test edilmiştir. Güvenirlik analizleri için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) hesaplanmıştır.

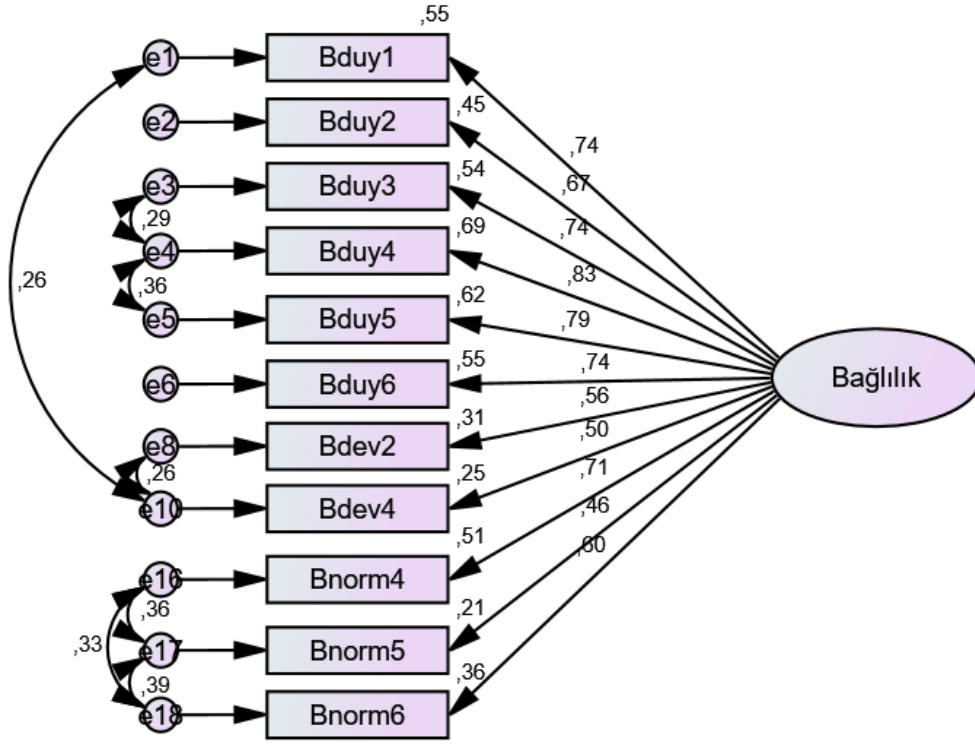
Tablo 14. Stres Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	İfade Sayısı	N
Stres	0,86	4	756

Tablo 14'deki bulgulara göre stres ölçeğinin katsayısı (Cronbach Alfa) 0,86 olarak hesaplanmıştır. 0,80 ve üzeri Cronbach Alfa değerleri yüksek güvenirlikte ölçeklere işaret etmektedir (Nakip ve Yaraş, 2017, s.192). Bu nedenle, stres ölçeğinin yüksek güvenirlikte bir ölçek olduğu kabul edilmiştir.

3.5.6. Bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Bağlılık ölçeği 18 maddeden oluşmaktadır ve bu araştırmada tek faktörlü bir yapı olarak kullanılmıştır. 18 maddeden oluşan bu tek faktörlü ölçeğin ilk DFA analizinde bazı maddelerin standart faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu tespit edildiğinden bu maddeler sırasıyla ölçekten çıkartılarak DFA tekrarlanmıştır. Ölçekte standart faktör yükü 0,50'nin altında olmayan madde kalmayınca dek bu işlem yedi kez tekrarlanmış ve sekizinci denemede Şekil 3'te gösterilen model üzerinde bağlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Nihai DFA, bağlılık ölçeğinden 7 madde (Bdev1, Bdev3, Bdev5, Bdev6, Bnorm1, Bnorm2 ve Bnorm3) çıkartıldıktan sonra 11 madde üzerinden analiz yapılmıştır. Bu analizin bulgularına dayanarak aşağıda Tablo 15'de standart ve standart olmayan faktör yük değerleri, her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R^2) değeri ve ilişkinin anlamlılığını gösteren CR ve p değerleri verilmiştir.



Şekil 3. Bağıllık Ölçeği DFA Modeli

Tablo 15. Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Madde No	İfadeler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	p	R ²
Bağlılık	Bduy1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	0,72	1,00				0,52
	Bduy2	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	0,64	0,83	0,05	17,20	0,001	0,41
	Bduy3	Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	0,78	1,17	0,06	20,89	0,001	0,61
	Bduy4	Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	0,86	1,27	0,06	23,19	0,001	0,74
	Bduy5	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	0,83	1,21	0,05	22,20	0,001	0,68
	Bduy6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	0,71	1,00	0,05	19,02	0,001	0,50
	Bdev2	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	0,55	0,73	0,05	14,76	0,001	0,31
	Bdev4	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	0,52	0,73	0,05	13,84	0,001	0,27
	Bnorm4	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	0,72	0,99	0,05	19,30	0,001	0,52
	Bnorm5	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	0,50	0,69	0,05	13,41	0,001	0,25
	Bnorm6	Bu okula çok şey borçluyum.	0,61	0,85	0,05	16,37	0,001	0,38

Şekil 3’te gösterilen DFA modeli test edildiğinde Tablo 15’de gösterildiği gibi modeldeki tüm regresyon ağırlıklarının anlamlı olduğu, standartlaştırılmış parametre tahmin değerlerinin 0,50’den daha yüksek olduğu, en düşük değerin 0,50 olduğu görülmüştür. Standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri ve regresyon ağırlık değerleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu bulunmuştur. Açıklanan varyans değerlerinin (R²) 0,25 ile 0,74 arasında değiştiği, genel olarak açıklanan varyansların yüksek olduğu gözlenmiş ve maddelerin standart hatalarının düşük olduğu bulunmuştur.

Şekil 3’de gösterilen DFA modelinin model uyumu da χ^2/df , RMSEA, SRMR, CFI, GFI, NFI, NNFI gibi çeşitli uyum indeksleri kullanılarak test edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 16’da gösterilmiş ve Şekil 3’de de görüldüğü gibi model uyumunu artırmak için modele yedi kovaryans bağlantısı eklenmiştir.

Tablo 16. Bağlılık Ölçeği Uyum İndeksi Bulguları

Uyum İndeksi	Hesaplanan Değerler
X ² /df	6,37
RMSEA	0,08
SRMR	0,06
CFI	0,96
GFI	0,94
NFI	0,95

Tablo 16'daki model uyum indeksi bulguları incelendiğinde bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modelinin belirtilen kriter değerleri sağladığı veya kriter değerlere çok yakın olduğu görüldüğünden bağlılık ölçeğinin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği varsayılmıştır.

Bağlılık ölçeğinin geçerlilik analizleri tamamlandıktan sonra ölçeğin güvenirliği de test edilmiştir. Güvenirlik analizleri için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) hesaplanmıştır.

Tablo 17. Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	İfade Sayısı	N
Bağlılık	0,91	11	756

Tablo 17'deki bulgulara göre bağlılık ölçeğinin katsayısı (Cronbach Alfa) 0,91 olarak hesaplanmıştır. 0,80 ve üzeri Cronbach Alfa değerleri yüksek güvenirlikte ölçeklere işaret etmektedir (Nakip ve Yaraş, 2017,s.192). Bu nedenle, stres ölçeğinin yüksek güvenirlikte bir ölçek olduğu kabul edilmiştir.

3.6. Sınırlılıklar

Araştırmanın bulgularının örneklemdeki akademisyenleri temsil ediyor olması bu çalışmanın kısıtlılıklarından bir tanesi olarak gösterilebilir. Katılımcıların anket çalışmasında yer alan sorulara samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır. Araştırmanın Türkiye'de bulunan 83 üniversitede görev yapmakta olan akademisyenleri içermesi nedeniyle bu durum bir sınırlılık olarak düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, veri toplama araçlarının ölçeği seviyesiyle sınırlıdır.

BÖLÜM 4: TÜRKİYEDE’Kİ AKADEMİK HAREKETLİLİKLE İLGİLİ AMPİRİK BULGULAR

4.1.Giriş

Bu çalışmanın konusu ve amacı Türkiye’deki üniversite kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin kısa, orta ve uzun dönemde akademi içi hareketliliklerine etki eden faktörleri belirlemektir. Bu çalışmaya Türkiye’deki bütün bölgelerdeki 54 il ve toplamda 83 (53 kamu ve 30 vakıf) üniversite dâhil edilmiş ve yatay kesit veri kullanılmıştır. Veriler elektronik posta yoluyla gönderilen bir anket çalışmasından elde edilmiş olup, Türk akademisyenlerin isimleri ve kurumsal elektronik posta adresleri Yükseköğretim Kurumu’nun (YÖK) web sayfasından elde edilmiştir. Analizde kullanılan ölçeklerle ilgili olarak güvenilirlik testi olan Cronbach alfa değerleri hesaplanmış ve geçerlilik testi olan faktör analizi yapılmıştır. Böylelikle orijinal olarak doğrudan alınıp kullanılan stres ölçeği ve kurumsal bağlılık ölçeklerine doğrulayıcı, tarafımızca geliştirilen memnuniyet ölçeğine de önce açıklayıcı daha sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Türkiye’deki üniversite kurumlarında görev yapmakta olan 748 akademisyenin kısa, orta ve uzun dönemde akademi içi hareketliliklerine etki eden faktörleri belirlemek amacıyla bir ekonometrik model oluşturulmuş ve modelde kullanılan değişkenler ve bu değişkenlerden beklentiler ortaya konmuş, daha sonra tahmin yöntemi sunulmuştur.

Ankete geri dönüşler 756 kişi olmakla birlikte, ankete geri dönüşlerde, eksik doldurulmuş, zorunlu sorulara yanıt alınamayan, yarım kalan ve çelişkili yanıt olan anketler değerlendirmeye alınmadığı için, kullanılabilir veri açısından örneklem 748 kişiyle sınırlandırılmıştır.

4.2. Model ve Tahmin Yöntemi

Bu alt bölümde Türkiye’de bulunan öğretim elemanlarının akademik hareketliliğine etki eden unsurları analiz etmek amacıyla aşağıda bulunan ekonometrik model kurulmuştur.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2kadın_i + \beta_3medenidurum_i + \beta_4yurtdışı_i + \beta_5vakıf_i + \beta_6unvan_i + \beta_7gelir_i + \beta_8memnuniyet_i + \beta_9stres_i + \beta_9bağlılık_i + u_i$$

(Model 1)

Önceki bölümde anlatıldığı üzere bu çalışmada yedi farklı bağımlı değişken kullanılmıştır. Yedi farklı bağımlı değişken kullanılmasının başlıca nedeni, analize dâhil edilmiş olan açıklayıcı değişkenlerin, akademisyenlerin farklı zaman dilimlerindeki (geçmiş, şimdiki ve gelecekteki) akademi içi hareketlilikleriyle ilgili niyetleri üzerindeki etkilerini analiz etme beklentisidir. Bu çerçevede bağımlı değişkenler, tahmin edilmeye çalışılan ana unsurlar olup, açıklayıcı değişkenlerse bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olabilecek faktörlerdir. Bu çalışmada bağımlı değişkenler üzerinde belirleyici rolü olabilecek dokuz adet açıklayıcı değişken analize dâhil edilmiştir. Akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde etkiye sahip olabileceği varsayılan değişkenlerin etkilerini, yönleri ve boyutlarını belirlemek için modelin tahmin edilmesi sürecinde yöntem olarak en küçük kareler yöntemi kullanılmış ve katsayıların anlamlılığı t testi ile sınanmıştır (Değişkenlerle ilgili logit ve sıralı logit analiz sonuçları için bkz. EK4).

Bu analizde kullanılan bağımlı değişkenler şunlardır: Ne kadar sıklıkla bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorsunuz? (Ayrılma sıklık), bu değişken, 1) Hiç düşünmüyorum 2) Bazen düşünüyorum 3) Çoğu zaman düşünüyorum olmak üzere üç seçenekten oluşmaktadır. Son altı ay içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılmayı hiç düşündünüz mü? (Ayrılma düşünce 6ay), bu değişken, beşli likert tipi bir ölçektir: 1) Kesinlikle evet 5) Kesinlikle hayır. Şu anda farklı bir iş arıyor musunuz? (İş arıyor), bu değişken, kukla bir değişken olup, 1 “Evet” ve 0 “Hayır” olarak kodlanmıştır. Önümüzdeki altı ay içerisinde farklı bir iş arayışı içerisinde olacak mısınız? (İş arayacak 6ay), bu değişken kukla bir değişken olup, 1 “Evet” ve 0 “Hayır” olarak kodlanmıştır. Önümüzdeki üç yıl içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz (Ayrılma olasılığı 3 yıl), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir: 1) Çok düşük 5) Çok yüksek. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz, “Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum (Fırsat ayrılma), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir: 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz, "Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var” (Aramıyor istiyor) bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum.

Bağımsız değişkenlerse kadın, medeni durum, yurtdışı, vakıf, unvan, gelir, iş memnuniyeti, kurumsal bağlılık ve strestir. Cinsiyet kategorik bir değişken olup, *kadın* kukla değişkendir ve kadın”1” ve erkek “0” olarak kodlanmıştır. Dördüncü bölümde belirtildiği üzere kadın değişkeninin beklenen işareti pozitifdir. *Medeni durum* değişkeni oluşturulurken, medeni durum ve çocuk değişkenleri birleştirilmiştir. Bu değişken 3 gruptan oluşmakta olup, her bir grup kukla değişken olarak kodlanmıştır. Bu gruplar şunlardır: Bekâr, evli ve çocuklu, evli ve çocuksuz. Bu değişkende bekârlar dışarıda bırakılarak referans olarak kullanılmıştır. Evli ve çocuklu ve evli ve çocuksuz akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin bekârlara kıyasla daha az olacağı, dolayısıyla katsayı işaretinin negatif olacağı, beklentisi bulunmaktadır.

Yurtdışı değişkeninde daha önceki tam zamanlı işin ikamet yerinin kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmek istenmiştir. Bu değişken, Türkiye ve yurt dışı olmak üzere iki seçenekten oluşmakta olup, *yurtdışı* kukla değişkendir ve Türkiye “0”, yurtdışı”1” olarak kodlanmıştır. Daha önce yurt dışında tam zamanlı olarak görev yapmış akademisyenler, tekrar yurt dışına gitme imkânı açısından gitmemiş olanlara göre daha avantajlı olabilir ve kendileri için böyle bir fırsat doğabilir. Bu sebepten ötürü çalışmada yurtdışı değişkenin beklenen işareti pozitifdir. Üniversite türünde vakıf üniversitesi ve kamu üniversitesi olarak iki seçenek bulunmaktadır ve *vakıf* üniversitesi kukla değişken olup, vakıf “1”, kamu “0” olarak kodlanmıştır. Vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin daha yüksek ücretli farklı bir vakıf üniversitesine ya da kamu üniversitesine geçme niyetleri kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlere göre daha fazla olabilir. Bu nedenden dolayı bu değişkenin beklenen işareti pozitifdir. *Unvan* beş kategoriden oluşmakta olup, her bir kategori için beş ayrı kukla değişken yaratılmıştır. Kategoriler şunlardır: Araş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üye., Doç. Dr., Prof. Dr. Bu sayılan unvanlar arasında Araş. Gör. unvanı referans olarak analiz dışında tutulmuştur. Unvan arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin azalması dolayısıyla kategorilerin katsayı işaretinin negatif olması beklenmektedir. Böyle bir beklenti olmasının nedeni unvan arttıkça kuruma olan bağlılığın artacağı beklentisidir. *Gelir*, üç kategoriden oluşmaktadır. Her bir kategori kukla değişken olarak kodlanmıştır. Kategoriler şunlardır: **1)** < 5000 TL **2)** 5001-8000 TL **3)** > 10.000 TL. Birinci kategori olan < 5000 TL referans olarak kullanılmıştır. Gelir düzeyindeki artış akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde iki yönlü bir etkiye sahip olabilir. Gelir

arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin azalması beklenebilir, çünkü gelir unsuru akademisyenler için finansal bir tatmin yaratıp onlara sahip oldukları işi elden kaçırmamak gibi bir memnuniyet verebilir. Öte yandan gelir düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin artması da mümkündür. Dördüncü bölümde de belirtildiği gibi gelir düzeyinin artması yüksek performansla ilişkilendirilebilir. Maaşı yüksek olanların daha iyi performansı varsa, ayrılma ihtimalleri daha yüksek olabilir. Bu çalışmadaki beklenti bu yönde olup, gelir düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin artması ve katsayı işaretinin pozitif olması beklenmektedir.

Memnuniyet ölçeği iki faktörlü bir yapıya sahip olup bu faktörler *içselmemnuniyet* ve *dışşalmemnuniyet* olarak adlandırılmıştır. Bu ölçeğin puanlaması şöyledir: 1) Hiç memnun değilim 2) Memnun değilim 3) Tarafsızım 4) Memnunum 5) Çok memnunum. Memnuniyet ölçeğinin katsayı işaretinin negatif olması, yani memnuniyet arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin azalması beklenmektedir. Stres ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1) Hiç bir zaman 2) Nadiren 3) Bazen 4) Çoğu zaman 5) Her zaman. Stres ölçeğinde, stres seviyelerindeki bir birim artışın akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini arttırması ve katsayı işaretinin pozitif olması beklenmektedir. Bağlılık ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1) Kesinlikle katılıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Tamamen katılıyorum şeklinde bir sıralama sağlanmıştır. *Bağlılık* ölçeğinin işaretinin negatif olması kuruma olan bağlılık arttıkça akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir (Ölçeklerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.Bölüm4).

4.3. Ampirik Bulgular

Yukarıda *model 1* en küçük kareler yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışmadaki, değişkenlere ilişkin betimsel istatistik tablosu aşağıdadır.

Tablo 18. Betimsel İstatistikler

Bağımlı Değişkenler	N	Ort.	Std. Sap.	Min	Max
Ayrılma sıklık	748	1.854278	.7198805	1	3
Ayrılma düşünce 6 ay	748	2.69385	1.599402	1	5
İş arıyor	748	.1029412	.3040854	0	1
İş arayacak 6 ay	748	.1644385	.370921	0	1
Ayrılma olasılığı 3 yıl	748	2.766043	1.51479	1	5
Fırsat ayrılma	748	3.179144	1.463521	1	5
Aramıyor istiyor	748	2.645722	1.545004	1	5
Bağımsız Değişkenler					
Kadın	748	.4264706	.4948948	0	1
Evli ve çocuklu	748	.5708556	.4952852	0	1
Evli ve çocuksuz	748	.1470588	.3544015	0	1
Yurtdışı	748	.0254011	.1574452	0	1
Vakıf	748	.1751337	.3803357	0	1
Öğr. Gör.	748	.2005348	.4006684	0	1
Dr. Öğr. Üye.	748	.2754011	.4470151	0	1
Doç. Dr.	748	.1483957	.3557297	0	1
Prof. Dr.	748	.1657754	.3721277	0	1
5001-8000 TL	748	.5561497	.4971696	0	1
>10.000 TL	748	.3649733	.4817448	0	1
İçselmemnuniyet	748	3.464452	.9119356	1	5
Dışşalmemnuniyet	748	3.072727	1.037892	1	5
Stres	748	2.925802	1.065466	1	5
Bağlılık	748	3.115989	.9178779	1	5

Yukarıdaki betimsel istatistik tablosunda katılımcıların yaklaşık %42'sinin kadın, %58'inin erkek olduğu görülmektedir. Vakıf değişkeninde, ankete katılanların %17,5'inin vakıf üniversitelerinden olduğu ve ankete yanıt verenlerden kamu üniversitelerinden katılanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Memnuniyet değişkeninin ortalaması 3.46'dır. Bu istatistik bize ortalama memnuniyet düzeyinin 5'li likertte 3) Tarafsızım ile 4) Memnunum arasında olduğunu göstermektedir. Stres ölçeği de 5'li likert tipi bir ölçek olup stres ölçeğinin ortalamasının 2.92 puan olduğu görülmektedir. Bu istatistikse ortalama stres düzeyinin 5'li likertte 2) Nadiren ile 3) Bazen arasında olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Analiz Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	1.BD	2.BD	3.BD	4.BD	5.BD	6.BD	7.BD
Cinsiyet							
Kadın	-0.0550 (0.0403)	-0.0878 (0.0943)	0.00408 (0.0228)	0.0274 (0.0265)	-0.146 (0.0951)	-0.0915 (0.0884)	-0.123 (0.0927)
Evli ve çocuklu	-0.0536 (0.0473)	-0.0620 (0.115)	-0.0207 (0.0279)	-0.0135 (0.0324)	-0.124 (0.113)	-0.00803 (0.106)	0.0707 (0.108)
Evli ve çocuksuz	-0.0330 (0.0595)	-0.124 (0.132)	-0.00323 (0.0356)	-0.0277 (0.0392)	0.0558 (0.146)	-0.191 (0.128)	-0.00982 (0.127)
Bir önceki iş ikamet							
Yurtdışı	0.0234 (0.109)	0.465** (0.230)	0.0726 (0.0746)	0.0591 (0.0814)	0.249 (0.234)	-0.0239 (0.218)	0.360 (0.235)
Üniversite Türü							
Vakıf	0.0964* (0.0560)	0.0251 (0.127)	-0.0103 (0.0276)	0.0546 (0.0383)	0.480*** (0.129)	0.260** (0.118)	0.138 (0.127)
Unvan							
Öğr. Gör.	0.131** (0.0589)	-0.0774 (0.130)	-0.00211 (0.0318)	0.00723 (0.0376)	-0.134 (0.140)	0.109 (0.124)	0.0144 (0.134)
Dr. Öğr. Üye.	0.0681 (0.0558)	0.110 (0.132)	0.0448 (0.0337)	0.0717* (0.0390)	-0.165 (0.141)	0.0819 (0.128)	0.0488 (0.133)
Doç. Dr.	0.120* (0.0719)	0.227 (0.170)	0.0182 (0.0391)	0.0385 (0.0470)	-0.411** (0.172)	0.0317 (0.161)	-0.0359 (0.171)
Prof. Dr.	0.175** (0.0837)	0.0566 (0.189)	0.0328 (0.0444)	0.0396 (0.0526)	0.0551 (0.204)	-0.0133 (0.176)	0.0580 (0.194)
Üniversite Geliri							
5001-8000 TL	0.199** (0.0852)	0.236 (0.183)	-0.0662 (0.0467)	-0.0735 (0.0535)	0.369** (0.179)	0.280 (0.172)	0.346* (0.194)
> 10.000 TL	0.294*** (0.101)	0.492** (0.216)	-0.0277 (0.0502)	-0.0452 (0.0582)	0.598*** (0.208)	0.432** (0.202)	0.516** (0.224)
Kurum Memnuniyeti							
İçselmemnuniyet	-0.0797*** (0.0304)	-0.277*** (0.0702)	-0.0244 (0.0165)	-0.0366* (0.0197)	-0.234*** (0.0705)	-0.189*** (0.0619)	-0.143** (0.0637)
Dışşalmemnuniyet	-0.155*** (0.0305)	-0.274*** (0.0704)	-0.0325** (0.0156)	-0.0539*** (0.0193)	-0.213*** (0.0714)	-0.266*** (0.0658)	-0.313*** (0.0689)
Stres	0.0377* (0.0199)	0.0936** (0.0462)	0.0157 (0.0105)	0.00598 (0.0128)	0.0851* (0.0464)	0.125*** (0.0461)	0.0877* (0.0465)
Bağlılık	-0.355*** (0.0279)	-0.761*** (0.0682)	-0.0814*** (0.0165)	-0.114*** (0.0190)	-0.673*** (0.0654)	-0.664*** (0.0637)	-0.740*** (0.0660)
Sabit	3.335*** (0.162)	6.299*** (0.372)	0.532*** (0.0976)	0.807*** (0.108)	5.811*** (0.368)	6.018*** (0.351)	5.729*** (0.377)
Gözlem sayısı	748	748	748	748	748	748	748
R-Kare	0.489	0.470	0.159	0.212	0.395	0.434	0.445

*Not: Bağımlı değişkenler: 1. BD: Ne kadar sıklıkla bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorsunuz? (Ayrılma sıklık), bu değişken, 1) Hiç düşünmüyorum 2) Bazen düşünüyorum 3) Çoğu zaman düşünüyorum olmak üzere üç seçenekten oluşmaktadır. 2. BD: Son altı ay içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılmayı hiç düşündünüz mü? (Ayrılma düşünce 6ay), bu değişken, beşli likert tipi bir ölçektir. 1- Kesinlikle evet 5- Kesinlikle hayır. 3. BD: Şu anda farklı bir iş arıyor musunuz? (İş arıyor), bu değişken, kukla bir değişken olup, 1 “Evet” ve 0 “Hayır” olarak kodlanmıştır. 4. BD: Önümüzdeki altı ay içerisinde farklı bir iş arayışı içerisinde olacak mısınız? (İş arayacak 6ay), bu değişken kukla bir değişken olup, 1 “Evet” ve 0 “Hayır” olarak kodlanmıştır. 5.BD: Önümüzdeki üç yıl içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz (Ayrılma olasılığı 3 yıl), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1- Çok düşük 5- Çok yüksek. 6.BD: Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. “Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılırım. (Fırsat ayrılma), bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum. 7.BD: Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. “Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var” (Aramıyor istiyor) bu değişken beşli likert tipi bir ölçektir. 1) Hiç katılmıyorum 5) Tamamen katılıyorum. Bağımsız değişkenlerse şunlardır: Kadın, medeni durum, yurtdışı, vakıf, unvan, gelir, iş memnuniyeti, kurumsal bağlılık ve stres. Cinsiyette *kadın* kukla değişken olarak kullanılmış, kadın “1”, erkek “0” olarak kodlanmıştır. *Medeni durum* değişkeni çocuk değişkeniyle birleştirilmiş ve 3 kukla değişkenden oluşmuştur. Bunlar: Bekâr, Evli ve çocuklu evli ve çocuksuz olup, bekâr değişkeni referans amacıyla analiz dışında tutulmuştur. *Yurtdışı* değişkeninde yurtdışı kukla değişken olarak kullanılmış yurtdışı “1”, Türkiye “0” olarak kodlanmıştır. Üniversite türünde *vakıf* değişkeni kukla değişken olarak kullanılmış, vakıf 1, kamu 0 olarak kodlanmıştır. *Unvan* beş kategoriden oluşmaktadır ve her bir kategori için ayrı ayrı kukla değişkenler yaratılmıştır. Kategoriler şunlardır: Araş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üye., Doç. Dr., Prof. Dr. Bu sayılan unvanlardan Araş. Gör. unvanı referans olarak analiz dışında tutulmuştur. *Gelir*, üç kategoriden oluşmaktadır. Kategoriler şunlardır: 1) <5000 TL 2) 5001-8000 TL 3) > 10.000 TL. Birinci kategori olan < 5000 TL referans olarak kullanılmış ve analiz dışında tutulmuştur. *Memnuniyet* ölçeği sekiz madde ve beş kategoriden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Bu ölçeğin puanlaması şöyledir: 1) Hiç memnun değilim 2) Memnun değilim 3) Tarafsızım 4) Memnunum 5) Çok memnunum. *Stres* ölçeği dört madde ve beş kategoriden oluşan likert tipi bir ölçektir. Stres ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1) Hiç bir zaman 2) Nadiren 3) Bazen 4) Çoğu zaman 5) Her zaman. *Kurumsal bağlılık ölçeği* on bir madde ve beş kategoriden oluşan likert tipi bir ölçektir. Bağlılık ölçeğinin puanlaması şöyledir: 1) Kesinlikle katılıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Tamamen katılıyorum şeklinde bir sıralama sağlanmıştır.

*Bu çalışmada robust standart sapmalar kullanılmıştır. Parantez içindekiler robust standart hatalardır.

*Anlamlılık düzeyleri *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 olarak verilmiştir.

*Yaş değişkeni çoklu doğrusal bağlantıya neden olması sebebiyle analize dahil edilmemiştir.

Yurtdışı değişkenin tahmin edilmiş olan katsayı değerinin sadece ikinci modelde pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre, daha önce yurt dışında tam zamanlı olarak çalışmış olan akademisyenlerin son altı ay içerisinde bulundukları kurumlardan ayrılmayı daha önceki tam zamanlı işi Türkiye’de olmuş olan akademisyenlere göre daha fazla düşünmüş oldukları ve işaretinin pozitif olduğu görülmektedir. Daha önceki çalışma deneyimi yurt dışında olan akademisyenler için uluslararası düzeyde bir akademik çevreye sahip olmak, beraberinde tanınırlığın artması ve daha iyi bir kuruma geçebilmek için bir araç olarak görülebilir.

Üniversite türünde, *vakıf* değişkeninin tahmin edilen katsayısı birinci, beşinci ve altıncı modellerde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre, vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere göre kurumlarından ayrılmayı daha sık düşündükleri, önümüzdeki üç yıl içerisinde kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu ve “Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum.” ifadesine daha fazla katıldıkları görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlere göre daha fazla olmasında iş yükü, özlük hakları, vb. yapısal konularda memnuniyetsizlik söz konusu olabilir. Bu nedenlerden dolayı akademisyenler daha az iş yükü veya daha yüksek ücret sunan farklı bir vakıf kurumuna ya da özlük haklarının daha iyi olduğu bir kamu kurumuna geçmek isteyebilir.

Unvan değişkeninin tahmin edilen katsayısı birinci, dördüncü ve beşinci modellerde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda bütün unvanlardaki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin araştırma görevlilerine göre daha fazla olduğu, sadece doçentlerin önümüzdeki üç yıl içinde kurumlarından ayrılma olasılıklarının araştırma görevlilerine göre daha az olduğu görülmektedir. Kurumdan ayrılma niyetlerinin daha az olduğu görülen doçentlerin bulundukları kurumlarda kadro yükseltme beklentisi içinde olmaları mümkündür. Unvan arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin artması, unvanda artışa bağlı deneyim ve tanınırlığının artması ve akademik çevre oluşumu anlamına gelebildiği için farklı ve daha iyi imkânları olan bir kuruma daha kolay geçilebileceği beklentisi doğabilir. Diğer taraftan bir akademisyenin farklı bir kurumda idari bir görev alması ya da vakıf üniversitesindeyse

bir kamu üniversitesine geçerek daha iyi şartlarda emeklilik hakkı kazanabilmesi beklentisi de mümkün olabilir.

Gelir değişkeninin tahmin edilen katsayı işareti pozitif olup birinci, ikinci, beşinci, altıncı ve yedinci modellerde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu sayılan modellerin tamamında gelir düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Xu (2007)'ye göre gelir düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyeti azalmaktadır ve düşük gelir düzeyinde akademisyenler farklı pozisyonlara geçme eğilimindedir (Xu, 2007, s.54). Türkiye'de yüksek ücret alan, ulusal ve uluslararası projelere imza atan başarılı bir akademisyen kamu veya vakıf ayrımı olmadan kendileri için daha iyi olabilecek bir kurumda iş bulma beklentisi içinde olabilir.

İşsel ve dışşalmemnuniyet değişkenlerinin katsayıları bütün modellerde negatif olarak tahmin edilmiştir ve bu katsayılar işsel memnuniyet değişkeninde üçüncü model dışındaki tüm modellerde, dışsaldaki ise bütün modellerde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre bütün bağımlı değişkenlerde kurumsal memnuniyet arttıkça kurumdan ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgularla Ryan vd. (2011), Borgaza (2006), Markowitz (2012), Smart (1990), Zakaret ve Saber (2017) vb. çalışmaların sonuçlarının benzer olduğu kurumsal memnuniyet arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin azaldığını görülmüştür. Memnuniyet değişkeni kapsamında Ahsan vd. (2009)'a göre üniversitelerin elemanlarıyla duygudaşlık geliştirmeleri önemlidir. Bu bağlamda Ahsan vd.(2009), iş memnuniyeti ile özendirmenin birbirleriyle doğru orantılı unsurlar olduğuna işaret etmiş ve çalışanların performanslarını değerlendirmek gibi bir takım özendirici girişimlerin iş memnuniyetinde etkili olduğu belirtilmiştir (Ahsan vd. 2009, s.122-128).

Stres değişkeni üçüncü ve dördüncü modeller dışında geri kalan bütün modellerde pozitif olarak tahmin edilmiştir. Buna göre stres seviyesi arttıkça kurumdan ayrılma niyeti artmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgularla Bell vd. (2012), Allen (1997), Daly ve Dee (2006), Ahsan vd. (2009) çalışmaların sonuçlarının benzer olduğu stres düzeyi arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin arttığı görülmüştür. Bu çalışmada stres seviyesi arttıkça akademisyenlerin hem daha sık hem de, son altı ay içinde kurumlarından ayrılmayı daha fazla düşündükleri, görülmektedir. Stres seviyesi arttıkça "Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum." ve "Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var." diyenlerin daha fazla olduğu görülmüştür. Akademisyenler için stres yaratan unsurlardan başlıcaları

iş yükü, rol çatışması, iş baskısı, birbirleriyle çelişen emir ve talepler gibi unsurlar olup, bu unsurlardaki kötüleşme stresi arttırarak kurumdan ayrılma niyetini de arttırabilmektedir. Buradan hareketle rol çatışması/rol belirsizliği ve performans baskısı gibi etkenler iş stresi yaratan ve iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen nedenler olarak gösterilmektedir. Bu çerçevede, verimlilik üzerindeki artan baskılar bir yandan işle ilgili huzursuzlukları çoğaltırken, diğer taraftan iş stresini arttırmaktadır (Bell vd. 2012, s.25).

Örgütsel bağlılık değişkeni bütün modellerde negatif olarak tahmin edilmiştir. Buna göre kuruma olan bağlılık arttıkça kurumdan ayrılma niyeti azalmaktadır. Örgütsel bağlılıkla kurumdan ayrılma arasında negatif bir ilişki olduğu, Afşar (2011), Starnes ve Truhon, (2006), Meyer vd. (2012) gibi çalışmalarda da ifade edilmiştir. Kurumsal bağlılıkta, kuruma karşı bir aidiyet hissetmek, yapılan işe karşı olumlu duygular, kurumun problemlerini kendi problemi olarak görmek, okuldan ayrılmayı düşündürecek seçeneklerin olmayışı, kuruma karşı sadakat, minnet ve borçlu hissetmek, vb. unsurlar kurumsal bağlılığı arttıran unsurlar arasında sayılabilir.

Akademi içi hareketlilikle ilgili yukarıda yapılmış olan analiz vakıf ve kamu üniversiteleri için ayrı ayrı yapılmıştır. Böyle bir analiz yapılmasına duyulan gerekliliğin nedeni, Türkiye'deki akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinde özel sektör/kamu ayrımının bir fark yaratıp yaratmadığını incelemek ve akademi içi hareketlilikle ilgili daha derinlemesine bir kavrayış ortaya koymaktır. Bu düşünceden hareketle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 20. Vakıf ve Kamu Üniversiteleri İçin Betimsel İstatistikler

Bağımlı Değişkenler	Vakıf üniversiteleri					Kamu üniversiteleri				
	N	Ort.	Std. Sap.	Min	Max	N	Ort.	Std. Sap.	Min	Max
Ayrılma sıklık	131	1.763	.6774	1	3	617	1.873582	.7276	1	3
Ayrılma düşünce 6 ay	131	2.442	1.519	1	5	617	2.747164	1.611	1	5
İş arıyor	131	.0916	.2895	0	1	617	.1053485	.3072	0	1
İş arayacak 6 ay	131	.1984	.4003	0	1	617	.1572123	.3642	0	1
Ayrılma olasılığı 3 yıl	131	2.893	1.382	1	5	617	2.73906	1.541	1	5
Fırsat ayrılma	131	3.091	1.438	1	5	617	3.197731	1.469	1	5
Aramıyor istiyor	131	2.404	1.450	1	5	617	2.696921	1.560	1	5
Bağımsız Değişkenler										
Kadın	131	.6259	.4857	0	1	617	.3841167	.4867	0	1
Evli ve çocuklu	131	.3893	.4894	0	1	617	.6094003	.4882	0	1
Evli ve çocuksuz	131	.1908	.3944	0	1	617	.1377634	.3449	0	1
Yurtdışı	131	.0610	.2403	0	1	617	.0178282	.1324	0	1
Öğr. Gör.	131	.1908	.3944	0	1	617	.2025932	.4022	0	1
Dr. Öğr. Üye.	131	.3053	.4623	0	1	617	.2690438	.4438	0	1
Doç. Dr.	131	.1374	.3455	0	1	617	.1507293	.3580	0	1
Prof. Dr.	131	.1603	.3682	0	1	617	.1669368	.3732	0	1
5001-8000 TL	131	.3511	.4791	0	1	617	.5996759	.4903	0	1
>10.000 TL	131	.3358	.4741	0	1	617	.3711507	.4835	0	1
İşsel memnuniyet	131	3.318	1.015	1	5	617	3.495462	.8862	1	5
Dışsal memnuniyet	131	3.451	.9220	1	5	617	2.99222	1.043	1	5
Stres	131	2.896	1.14	1	5	617	2.931929	1.048	1	5
Bağlılık	131	3.311	.8080	1	5	617	3.074376	.9348	1	5

Tablo 20’de vakıf ve kamu üniversiteleri için betimsel istatistikler verilmiştir. Buna göre vakıf üniversitelerindeki katılımcıların %62’sinin, kamu üniversitelerindeyse %38’inin kadın olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde evli ve çocuklu olanların oranı %38, evli ve çocuksuz olanların oranı %19’dur. Kamu üniversitelerindeyse evli ve çocuklu olanların oranı %60’ken, evli ve çocuksuz olanların oranı %13.7dir. Vakıf üniversitelerinde geliri > 10.000 olanların ortalaması %33’ken kamu üniversitelerinde geliri > 10.000 olanların ortalamasının %48 olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Vakıf Üniversiteleri Analiz Sonuçları

BAĞIMSIZ							
DEĞİŞKENLER	1.BD	2.BD	3.BD	4.BD	5.BD	6.BD	7.BD
Cinsiyet							
Kadın	-0.118 (0.0995)	-0.0847 (0.228)	-0.0118 (0.0510)	0.0338 (0.0678)	0.0856 (0.227)	-0.0959 (0.205)	-0.270 (0.239)
Medeni Durum							
Evli ve çocuklu	0.111 (0.125)	-0.202 (0.268)	0.0639 (0.0634)	0.0551 (0.0819)	-0.164 (0.234)	-0.131 (0.230)	-0.216 (0.264)
Evli ve çocuksuz	0.167 (0.108)	-0.170 (0.271)	0.0533 (0.0707)	-0.0133 (0.0852)	0.407 (0.285)	-0.140 (0.246)	-0.0907 (0.299)
Bir önceki iş ikamet							
Yurtdışı	-0.130 (0.170)	-0.0743 (0.314)	-0.0223 (0.0559)	-0.138* (0.0828)	-0.258 (0.450)	-0.311 (0.415)	-0.0682 (0.461)
Unvan							
Öğr. Gör.	0.200 (0.145)	0.0957 (0.320)	0.0204 (0.0901)	0.0493 (0.103)	0.0767 (0.264)	-0.261 (0.268)	0.153 (0.361)
Dr. Öğr. Üye.	0.0235 (0.156)	0.0917 (0.360)	0.0338 (0.0897)	0.142 (0.120)	0.134 (0.348)	0.271 (0.316)	0.0857 (0.361)
Doç. Dr.	0.247 (0.183)	0.112 (0.437)	0.135 (0.101)	0.204 (0.139)	-0.141 (0.447)	0.548 (0.379)	0.332 (0.414)
Prof. Dr.	0.228 (0.210)	0.278 (0.443)	5.20e-05 (0.0937)	0.0663 (0.127)	0.484 (0.514)	0.416 (0.406)	0.246 (0.458)
Üniversite Geliri							
5001-8000 TL	0.186 (0.115)	0.394 (0.288)	-0.0847 (0.0650)	-0.0112 (0.0908)	0.447 (0.304)	0.0466 (0.265)	0.665** (0.277)
> 10.000 TL	0.353** (0.141)	0.786** (0.327)	-0.149* (0.0772)	-0.141 (0.111)	0.295 (0.392)	-0.0387 (0.309)	0.822** (0.317)
Kurum Memnuniyeti							
İçselmemnuniyet	-0.167** (0.0725)	-0.414** (0.159)	-0.0870** (0.0394)	-0.0905* (0.0544)	-0.357** (0.140)	-0.368*** (0.119)	-0.226 (0.156)
Dışşalmemnuniyet	-0.118 (0.0812)	-0.186 (0.188)	0.0241 (0.0380)	-0.0500 (0.0572)	-0.179 (0.168)	0.277* (0.143)	-0.333 (0.212)
Stres	0.0267 (0.0405)	0.137 (0.0938)	-0.00839 (0.0241)	-0.0146 (0.0251)	0.210** (0.0868)	0.139 (0.0880)	0.198** (0.0966)
Örgütsel bağlılık	-0.314*** (0.0791)	-0.727*** (0.205)	-0.118*** (0.0442)	-0.150** (0.0618)	-0.517*** (0.153)	-0.710*** (0.182)	-0.508** (0.226)
Sabit	3.381*** (0.313)	6.130*** (0.693)	0.732*** (0.220)	1.138*** (0.202)	5.485*** (0.583)	7.193*** (0.584)	5.039*** (0.723)
Gözlem sayısı	131	131	131	131	131	131	131
R-Kare	0.531	0.507	0.292	0.346	0.481	0.582	0.411

Tablo 22. Kamu Üniversiteleri Analiz Sonuçları

BAĞIMSIZ							
DEĞİŞKENLER	1.BD	2.BD	3.BD	4.BD	5.BD	6.BD	7.BD
Cinsiyet							
Kadın	-0.0339 (0.0456)	-0.0632 (0.107)	0.00615 (0.0261)	0.0242 (0.0294)	-0.152 (0.107)	-0.0565 (0.0999)	-0.0841 (0.102)
Medeni Durum							
Evli ve çocuklu	0.00950 (0.0644)	0.0349 (0.127)	-0.0370 (0.0311)	-0.0251 (0.0345)	-0.123 (0.128)	0.0360 (0.119)	0.145 (0.117)
Evli ve çocuksuz	0.0388 (0.0522)	-0.0876 (0.154)	-0.0130 (0.0404)	-0.0194 (0.0442)	-0.0150 (0.172)	-0.172 (0.151)	0.0306 (0.143)
Bir önceki iş ikamet							
Yurtdışı	0.208 (0.142)	0.913*** (0.288)	0.161 (0.114)	0.198* (0.114)	0.491* (0.253)	0.259 (0.273)	0.700*** (0.258)
Unvan							
Öğr. Gör.	0.129* (0.0654)	-0.105 (0.145)	0.000840 (0.0338)	0.00457 (0.0397)	-0.188 (0.161)	0.203 (0.138)	-0.0132 (0.147)
Dr. Öğr. Üye.	0.0984 (0.0604)	0.115 (0.142)	0.0570 (0.0364)	0.0595 (0.0413)	-0.223 (0.158)	0.117 (0.140)	0.0109 (0.144)
Doç. Dr.	0.101 (0.0791)	0.231 (0.185)	-0.000655 (0.0437)	-0.000816 (0.0515)	-0.493*** (0.190)	-0.0310 (0.176)	-0.177 (0.185)
Prof. Dr.	0.171* (0.0924)	0.00321 (0.208)	0.0377 (0.0514)	0.0230 (0.0598)	-0.0360 (0.228)	-0.0517 (0.197)	-0.0484 (0.215)
Üniversite Geliri							
5001-8000 TL	0.260* (0.147)	0.166 (0.299)	-0.0148 (0.0775)	-0.131 (0.0813)	0.498 (0.318)	0.528* (0.290)	0.0461 (0.299)
> 10.000 TL	0.340** (0.160)	0.391 (0.331)	0.0405 (0.0774)	-0.0678 (0.0835)	0.791** (0.335)	0.736** (0.312)	0.250 (0.330)
Kurum Memnuniyeti							
İçselmemnuniyet	-0.0587* (0.0338)	-0.242*** (0.0787)	-0.00917 (0.0179)	-0.0202 (0.0208)	-0.211*** (0.0815)	-0.128* (0.0713)	-0.127* (0.0715)
Dışşalmemnuniyet	-0.164*** (0.0335)	-0.296*** (0.0776)	-0.0413** (0.0170)	-0.0550*** (0.0206)	-0.219*** (0.0794)	-0.277*** (0.0731)	-0.312*** (0.0750)
Stres	0.0395* (0.0232)	0.0838 (0.0536)	0.0203* (0.0114)	0.0119 (0.0146)	0.0484 (0.0540)	0.121** (0.0533)	0.0679 (0.0532)
Örgütsel bağlılık	-0.356*** (0.0301)	-0.754*** (0.0734)	-0.0747*** (0.0179)	-0.108*** (0.0204)	-0.693*** (0.0712)	-0.656*** (0.0687)	-0.771*** (0.0689)
Sabit	3.169*** (0.212)	6.302*** (0.463)	0.422*** (0.121)	0.779*** (0.133)	5.835*** (0.504)	5.505*** (0.458)	6.089*** (0.465)
Gözlem sayısı	617	617	617	617	617	617	617
R-Kare	0.488	0.467	0.156	0.205	0.385	0.417	0.459

Analiz sonuçları vakıf üniversiteleri ve kamu üniversiteleri açısından ayrı ayrı değerlendirildiğinde, vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan ve daha önce yurtdışında tam zamanlı çalışma deneyimi olanların, olmayanlara göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha az olduğu, kamu üniversitelerinde çalışmakta olan ve önceki tam zamanlı işi yurt dışında olanların, olmayanlara göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Unvan değişkeninin tahmin edilen katsayısına bakıldığında, kamu üniversitelerinde öğretim görevlileri ve profesörlerin araştırma görevlilerine göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu, doçentlerinse daha az olduğu görülmüştür. Gelir değişkeninde vakıf üniversitelerinde geliri 5001-8000 TL arasında olan öğretim elemanlarının, geliri < 5000 TL olanlara göre kurumlarından ayrılma niyetleri daha fazladır. Geliri >10000 TL olan akademisyenlerinse geliri < 5000 TL olanlara göre kurumlarından ayrılma niyetleriyle ilgili sonuçların hem pozitif hem de negatif işaretli olduğu görülmektedir. Kamu üniversitelerindeyse her iki gelir kategorisinde bulunan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Kurumsal memnuniyet ve kuruma bağlılık arttıkça hem kamu üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azaldığı, yalnızca vakıf üniversitelerinde kurumsal memnuniyetin katsayı işaretinin altıncı modelde pozitif olduğu görülmüştür. Stres değişkenindeyse stres miktarı arttıkça hem vakıf üniversitelerinde hem de kamu üniversitelerinde akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüştür.

Genel olarak özetlenecek olunursa, vakıf değişkeninde vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kamu üniversitelerindekilere göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan bir akademisyen, daha saygın ve hem gelir olarak hem de diğer yapısal unsurlar bakımından daha doyurucu başka bir vakıf üniversitesine geçmek isteyebilirken, diğer yandan ücra bir bölgedeki bir kamu üniversitesine geçip kadroda daha hızlı yükselmek isteyebilir. Unvan değişkenindeyse bütün unvanlardaki akademisyenlerin, araştırma görevlilerine göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülürken, sadece kamu üniversitelerinde çalışan doçentlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha az olduğu görülmüştür. Bunun sebebi bulundukları kurumda kadroda yükselme beklentisi olabilir. Gelir değişkeniyle ilgili sonuca göre gelir arttıkça kurumdaki ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Eğer bir akademisyenin performansı yüksek ve üretken bir akademisyense aynı zamanda gelir düzeyi de yüksekse daha iyi özlük haklarının ve daha iyi gelir imkânlarının olabileceği seçkin bir kurumda çalışma fırsatları doğabilmesi mümkündür. Sadece vakıf üniversitelerinde geliri > 10000 TL olan

akademisyenlerin geliri < 5000 TL olanlara göre kurumlarından ayrılma niyetleriyle ilgili katsayı tahminlerinin hem pozitif hem de negatif işaretli olduğu görülmektedir.

Kurumsal memnuniyetle ilgili sorulara verilen yanıtlarda memnuniyet arttıkça akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Memnuniyetin yüksek olması durumu çalışanlarla kurum arasında bir güven köprüsü yaratarak kurumsal bağlılığı arttırmakta ve aynı zamanda, işten ayrılmaları azaltmaktadır. Bu bağlamda Judge (1994) iş memnuniyetinde mutluluk ve güven faktörlerinin önemine vurgu yapmaktadır. Mutluluk ve yönetime olan güven duygularının genel olarak iş memnuniyeti konusunda önemli unsurlar olduğu ve bu alanlardaki memnuniyetsizlik durumunun çalışılan kurumdan ayrılmayla sonuçlanabileceği ifade edilmektedir (Judge, 1994, s.187).

Stres seviyelerindeki bir birim artışın akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini arttırdığı görülmüştür ve bu sonuç iş stresi ve iş memnuniyeti arasında önemli bir bağ olduğunu göstermiştir. Son yıllarda akademik iş stresi bir sorun haline almış, gerek öğrenciler gerekse akademik verimlilik açısından önemli sonuçları olan bir mesele haline gelmiştir. İş yükü ve çalışma şartları iş memnuniyetini olumsuz anlamda etkilerken aynı zamanda rol çatışması/rol belirsizliği ve performans baskısı gibi etkenler iş stresi yaratan ve dolayısıyla iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen nedenler olarak gösterilmektedir (Ahsan vd., 2009, s.122-24).

Kurumsal bağlılık ölçeğinde kuruma olan bağlılık arttıkça, akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Kurumsal bağlılık olgusu, bir kurumun bütünü için olduğu kadar bireysel sonuçlar da yaratan bir etkiye sahip olup, aidiyet duygusu ve bireysel verimlilik bu etkilerin başında gelirken, kurumun bir bütün olarak verimliliğini de etkilemektedir. Akademisyen açısından bakıldığında, bir akademisyenin çalıştığı üniversite kurumuna olan bağlılığı, o akademisyenin davranışları, verimi ve tavırları üzerinde belirleyici olmaktadır (Price ve Neumann, 1990,s. 75-77). Genellikle akademik hareketlilik konusu gönüllü ve kişisel bir davranış olarak kabul edilse de bazı akademisyenler kariyerlerinde olması gerektiği gibi ilerleyememekte ve böylesi bir durum kurumsal bağlılığı azaltarak kurumdan ayrılmak gibi zorunlu bir sonuç doğurabilmektedir. Böyle bir hareketlilik çok fazla gönüllülük esasına dayanmamakta ve bir takım kurumsal faktörler akademisyenlerin hem işten ayrılma niyetlerini hem de gerçekten işten ayrılmalarını etkileyen unsurlar olabilmektedir (O'Meara, 2015, s.280).

SONUÇ

Bu tez çalışmasında Türkiye'deki üniversite kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin şimdi, yakın ve orta gelecekte ve yakın geçmişte kurumlarından ayrılma niyetlerine etki eden faktörler ortaya konmaya çalışılmış ve bu amaçla alanda daha önce farklı ülkelerde yapılmış olan benzer çalışmalar temel referanslar olarak kullanılmıştır. Türkiye'de akademi içi hareketlilik konusunda daha önce yapılmış olan araştırmaların sayıca azlığı bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuş ve Türkiye'deki üniversite kurumlarında hâlihazırda görev yapmakta olan akademisyenlerin bağlı bulundukları üniversite kurumları hakkındaki görüşleri, memnuniyetleri ve/ya memnuniyetsizliklerini, gösterebilmek ve bu sayede alan yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Bu çalışmadaki amaç, eldeki veri tabanı temelinde yapılmış olan analiz neticesinde Türkiye'de yükseköğretim sisteminin iyileştirilmesi, eğitim ve araştırma kesintilerinin minimuma indirilmesi, kurumsal ve bireysel kayıpların azaltılması gibi sorunlara minimum da olsa katkı sağlayabilmek için akademik hareketlilik üzerinde belirleyici olan unsurları ortaya koymaktır. Böylece, gelecek planlaması maksadıyla üniversite yönetimleri akademisyenlerinin kurumdan ayrılma olasılıklarını değerlendirmeli ve mümkünse akademik personelin kurumdan ayrılma niyetleri hakkında bilgi sahibi olarak gelecekte uğrayacakları maliyeti minimuma indirmelidir.

Buradan hareketle Türkiye'deki üniversite kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerinde öne çıkan unsurlar hazırlanan bir anket çalışmasından elde edilen verilerin analiziyle incelenmiştir. Anketler akademisyenlerin kurumsal memnuniyetleri hakkında bilgi almak ve hareketliliğin dinamiklerini görmek bağlamında önemli uygulamalardır. Anket yöntemi elbette çeşitli kısıtlılıklar barındırmakla beraber, akademik hareketliliği *gerçekten* hareketlilik başlamadan önce *niyet* aşamasında tahmin etmenin önemli bir yoludur. Bu yöntem akademisyenlerin kurumlardan ayrılma niyetlerine etki eden unsurları ortaya çıkarması ve kurumların akademisyenleri muhafaza edebilmesi için ne tür önlemler alınabileceği konusunda önemli ipuçları ve fikirler verebilmektedir.

Örneklem oluşturma aşamasında, sadece belirli bölge ve şehirlerde bulunan yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının seçilmesinin, bu çalışmanın alanını daraltacağı düşünüldüğünden, çalışmanın evrenini, Türkiye genelinde faaliyet

göstermekte olan kamu üniversiteleri ve vakıf üniversitelerinde tam zamanlı olarak görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklem oluşturulurken kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup analiz sonuçlarının sadece bu örneklemedeki akademik nüfusun davranışları hakkında bir fikir vermesi beklenmiştir.

Bu çalışmada, Türkiye’deki çeşitli bölgelerde farklı üniversite kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici etkiye sahip olabileceği tahmin edilen dokuz adet bağımsız ve yedi adet bağımlı değişken analize dâhil edilmiş ve yedi farklı model en küçük kareler yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz yapılırken, akademi içi hareketlilikte kamu üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri ayrımı da göz önüne alınarak kamu üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri için ayrıca analiz yapılmış ve böylece bu çalışmayla, Türkiye’deki akademik hareketliliğin nedenleri hakkında ciddi bir kavrayış ortaya konmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçlarında akademik hareketlilik üzerinde etkili olabileceği beklenen dokuz adet bağımsız değişken şunlardır: Medeni durum, kadın, yurtdışı (Bir önceki tam zamanlı işin ikamet yeri), vakıf (Üniversite türü), unvan, gelir, stres, kurumsal memnuniyet ve kurumsal bağlılık. Bu sayılan değişkenlerden yurtdışı, vakıf, unvan, gelir, stres, kurumsal memnuniyet ve kurumsal bağlılık değişkenlerinin bu beklentiye cevap verir nitelikte olduğu ve akademik hareketlilik üzerinde etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenlerse şöyledir: “Ne kadar sıklıkla bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorsunuz?” (Ayrılma sıklık), “Son altı ay içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılmayı hiç düşündünüz mü?” (Ayrılma düşünce 6ay), “Şu anda farklı bir iş arıyor musunuz?” (İş arıyor), “Önümüzdeki altı ay içerisinde farklı bir iş arayışı içerisinde olacak mısınız?” (İş arayacak 6ay), “Önümüzdeki üç yıl içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz” (Ayrılma olasılığı 3 yıl), “Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz, “Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum” (Fırsat ayrılma), “Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz, “Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var” (Aramıyor istiyor)

Analiz sonuçlarına göre daha önce yurt dışında tam zamanlı olarak çalışma deneyimi olan kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin bulundukları kurumlardan ayrılma niyetleri daha fazladır. Daha önce yurt dışında tam zamanlı olarak görev yapmış akademisyenler, tekrar yurt dışına gitme imkânı açısından ya da daha iyi bir kurumda görev yapmak açısından gitmemiş olanlara göre

daha avantajlı olabilir veya kendilerini daha iyi bir kuruma layık görüyor olabilirler. Üniversite türü değişkeninde vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin kamu üniversitelerinde görev yapanlara göre kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Başarılı bir akademisyen için daha doyurucu bir ücret sunan ve daha tanınmış bir vakıf kurumuna geçmek gibi bir beklenti olabilir. Diğer taraftan vakıf üniversitesinde görev yapan ve kurumundan memnun olmayan akademisyenler bir kamu üniversitesinde daha iyi özlük haklarının olabileceği ve görev yapılacak bölgeye göre geliştirme ödeneği almanın mümkün olduğu bir kamu üniversitesini de tercih edilebilirler.

Unvan değişkeninde genel bir eğilim olarak, unvan arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. Alan yazında unvan değişkeniyle ilgili farklı sonuçlar içeren çalışmalar mevcuttur. Akademik hareketlilik kültürel, kişisel, bilimsel ve ekonomik boyutları olan bir kavram olduğu için, Türkiye'deki akademisyenlerin unvan değişkeni çerçevesinde kurumlarından ayrılma niyetlerinin farklı ülkelerdeki sonuçlarla benzerlik göstermemesi, her ülkedeki ekonomik, kültürel ve kişisel faktörlerdeki farklılıklardan ileri geldiği söylenebilir. Unvan arttıkça daha iyi imkânlara sahip, tanınmış bir vakıf üniversitesinde ya da kamu üniversitesinde görev alma ihtimalinin artabilmesi veya farklı bir kurumda idari bir görevde bulunma beklentisi (rektörlük vb.) olabilir, çünkü unvan arttıkça daha geniş bir akademik çevreye sahip olmak ya da ulusal düzeyde tanınırlığın artması gibi unsurlar daha iyi bir kuruma geçmek için fırsat yapısını değiştirebilir.

Gelir değişkeniyle ilgili olarak gelir arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Yüksek ücret alan ve başarılı bir akademisyen ister kamu üniversitesinde isterse vakıf üniversitesinde görev yapıyor olsun, daha iyi bir kurumda iş bulma şansına sahip olabilir. Örneğin yüksek gelirli ve yayın sayısı yüksek olan başarılı bir akademisyen, yayın teşviki daha yüksek olan bir kuruma geçmek isteyebilir ya da görev yapmakta olduğu kurumunda kendini akademik olarak kanıtlamış ve yüksek gelirli bir akademisyen TÜBİTAK gibi seçkin kurumların projelerinde yer almışsa daha tanınmış ve daha yüksek ücret ödeyecek bir üniversite kurumuna geçebileceğini düşünebilir. Üstün başarı ödülü alan ve geliri yüksek olan bir öğretim elemanı daha iyi bir kuruma kendini layık görebilir. Bütün bu sayılanlar gelir artışıyla kurumdan ayrılma niyetini tetikleyebilir.

Bu çalışmada hem kamu üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde kurumsal memnuniyet arttıkça kurumdan ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. İş memnuniyetiyle ilgili yapısal faktörlerden verilen dersler, diğer çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş güvencesi, görevde yükselme beklentisi, kendi fikirlerini uygulayabilme fırsatı, kurumun yönetim şekli, genel olarak işin durumu, entelektüel ortam, akademisyenlerle yönetim arasındaki ilişki, kurumsal misyonda netlik vb. unsurların iş memnuniyeti konusunda öne çıkan unsurlar olup, bu unsurlardaki memnuniyet kurumdan ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. İş memnuniyeti, toplumsal bağlarından ve çevresel faktörlerin etkisinden ayrı düşünülmemelidir, çünkü toplum bilincine sahip olmak, karar alma mekanizmalarında etkin olmak, entelektüel atmosferin zenginleştirilmesi, akademisyenlerle yönetim ilişkileri vb. konular akademisyenlerin önem verdiği noktalardır.

Bu çalışmaya göre stres seviyesi arttıkça hem kamu üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde kurumdan ayrılma niyeti artmaktadır. Son yıllarda akademisyenler için iş stresi ciddi bir sorun halini almış, gerek öğrenciler gerekse akademik verimlilik açısından önemli sonuçları olan bir mesele haline gelmiştir. Alan yazında bu sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ahsan vd. (2009), akademisyenler üzerinde iş stresiyle iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin etkilerini araştırmış oldukları çalışmada yüksek iş stresinin yüksek iş memnuniyetsizliğiyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Ahsan vd., 2009, s.123). Günümüzde verimlilik üzerindeki artan baskılar bir yandan işle ilgili huzursuzlukları çoğaltırken, diğer taraftan iş stresini arttırmaktadır. Akademisyenler de dâhil olmak üzere çeşitli iş sahalarında iş stresi, insanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Akademisyenlerin zaman zaman çok çaba gösterip düşük ödül elde etmesi bulundukları kurumlara karşı olumsuz duygularını tetikleyerek iş memnuniyetini azaltmakta ve kurumlarından ayrılma niyetlerini arttırabilmektedir (Bell vd., 2012, s.25). Dördüncü bölümde de açıklandığı gibi iş stresiyle iş memnuniyetsizliği arasındaki bağlantı kurumdan ayrılma eğilimini arttırabilmektedir; dolayısıyla iş stresi ve iş memnuniyeti arasında önemli bir bağ bulunduğu düşünülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda hem kamu üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde kuruma olan bağlılık arttıkça, kurumdan ayrılma niyetinin azaldığı görülmüştür. Akademisyenlerin mevcut kurumun hedeflerini içselleştirmeleri görev yapmakta oldukları kurumda yabancılik çekmeyecekleri ve dışlanmışlık duygusu

hissetmeyecekleri bireylerle çalışıyor olmaları onların kurumlarına olan bağlılıklarının nedenlerini açıklayabilmektedir. Dördüncü bölümde de işaret edildiği gibi akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetleri ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda kurumsal bağlılığın bir kurumda kalma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğu gösterilmiş ve kurumsal bağlılığın iş memnuniyetinden daha önce geldiği ifade edilmiştir. Akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşumu sürecinde iletişim açıklığı etkili bir unsur olabilmekte ve bu unsurun etkileri iş memnuniyeti ve kurumsal bağlılık gibi bir takım psikolojik faktörlerle ortaya çıkabilmektedir. İletişim açıklığının önemli bir etken olmasının nedeni meslektaş dayanışması veya benzeri konulardaki beklentiler olabilmektedir.

Çalışmanın bulguları üniversite kurumlarında uygulanabilecek bir takım yapısal düzenlemelerle ilgili girişim ve çabaların, akademisyenlerin kurumlarına bağlılıklarını ve iş memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermiştir. Bu yapısal düzenlemeler arasında, yapılan çalışmalara verilen kurumsal destek, bağımsız çalışma fırsatları, aileye ve diğer kişisel ihtiyaçlara zaman ayırabilmek, gelir imkânları, iş güvenliği, fiziksel çalışma şartları (kişisel bir ofise sahip olmak gibi), atama ve yükselme olanakları, adil muamele vb. konularda iyileştirilmelere gidilebilir.

Sadece akademik dünyada değil farklı iş alanlarında da kurumsal memnuniyetin işten ayrılmalar üzerindeki etkileri yadsınamaz. Akademisyenlerin kurumsal memnuniyetlerini arttırmak üniversite kurumlarının üstesinden gelebilecekleri bir durumdur. Akademisyenlere karşı daha duyarlı ve iyileştirilmiş bir yönetim şekli, üniversite çalışanları için bu konuda atılabilecek olumlu bir adım olarak önerilebilir. Üniversite kurumları için akademisyenlerin kurumlardan ayrılmalarına yol açan etkenleri netleştirmek bu konuda bir adım öne geçme konusunda önemli bir aşama olabilecektir. Buradan hareketle, gerek üniversite yöneticilerinin bireysel olarak, gerekse üniversitelerin topyekûn bir kurum halinde akademi içi hareketlilikte akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini önceden öngörmeleri ve nedenlerini anlamaları akademisyenlerin başarılı bir şekilde görevlerine devam etmeleri ve kurumlarda muhafaza edilmeleri açısından etkili yöntemlerin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, A N D Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*, 3, 1411–1433. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- Afşar, T.S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. Basılmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Gun-Fie, D.Y. ve Alam, S.S., (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 1, 121–131.
- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akhtar, N., Waheed, A., Awan, A., Anwar, M. A., Saeed, S., Ali, S. ve Qurban, M. (2016). Impact of Job Satisfaction & Remuneration on Turnover Intention : A Survey of (Private) Schools of (Okara) Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 2, 653–675.
- Allen, L.H. (1997). Faculty Workload and Productivity: Ethnic and Gender Disparities. *The Almanac of Higher Education*, 25–42. <https://doi.org/Retrieved> from: http://beta.nseanv.org/assets/img/PubAlmanac/ALM_97_04.pdf.
- Alpar R. (2014). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlilik: SPSS’de Çözümleme Adımları İle Birlikte*. Ankara: Detay.
- Applegate, J. M., & Janssen, M. A. (2022). Job Mobility and Wealth Inequality. *Computational Economics*, 1, 1–25. <https://doi.org/10.1007/s10614-020-10064-8>.
- Auriol, L. (2010). Careers of Doctorate Holders. Employment and Mobility Patterns. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 4, 29. <https://dx.doi.org/10.1787/5kmh8phxvfvf5-en>

- Barbezat, D. A., ve Hughes, J. W. (2001). The Effect of Job Mobility on Academic Salaries. *Contemporary Economic Policy*, 4, 409–423. <https://doi.org/10.1093/cep/19.4.409>.
- Başköy, H. (2015). Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi : Bir Karşılaştırmalı Ülke Giriş. *Academia.edu*, 54, 1507–1544.
- Bell, A. S., Rajendran, D., ve Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 1, 25-37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>.
- Bender, K. ve Heywood, J. S. (2006). Educational Mismatch Among Ph.D.S.: Determinants and Consequences *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*, 229-255. <http://www.nber.org/papers/w12693>.
- Bisello, M., ve Fernández-macías, E. (2020). Occupational Mobility, Employment Transitions and Job Quality In Europe : The impact of the Great Recession. *Sage Journals*, 1-27. <https://doi.org/10.1177/0143831X20931>.
- Borzaga, C., ve Tortia, E. (2006). Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2, 225–248. <https://doi.org/10.1177/0899764006287207>.
- Bozeman, B. ve Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction Among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *Journal of Higher Education*, 2, 154–186. <https://doi.org/10.1353/jhe.2011.0011>.
- Byrne B. M. (1998). *Structural Equation Modeling with Lisrel, Prelis and Simlis: Basic Concepts, Applications and Programming*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çapri B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Mersin Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 62-77.
- Choong, Y.O., Keh, C.G., Tan, Y.T., Tan, C. E. (2013). Impacts of Demographic Antecedents toward Turnover Intention amongst Academic Staff in Malaysian

Private Universities. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6, 46-54.

Çokluk Ö, Şekercioglu G.ve Büyüköztürk Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. İstanbul: Pegem Akademi.

Daly, C. J. ve Dee, J. R. (2006). Greener Pastures: Faculty Turnover Intent in Urban Public Universities. *Journal of Higher Education*, 5, 776–803. <https://doi.org/10.1353/jhe.2006.0040>.

Dee, R.J. (2004). Turnover Intent In An Urban Community College: Strategies for Faculty Retention. *Community College. Journal of Research and Practice*, 7, 593–607. <https://doi.org/10.1080/10668920490467251>.

Diener, T. (2006). Community Junior College Research Quarterly of Research and Practice Community College Faculty Job Satisfaction. *Community Junior College Research Quarterly of Research and Practice*, 4, 347–357. <https://doi.org/10.1080/0361697850090405>.

Dorenkamp, I. ve Weiß, E. E. (2018). What makes them leave? A Path Model Of Postdocs' Intentions To Leave Academia. *Higher Education*, 5, 747–767. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>.

Ehrenberg, R., Kasper, H., ve Rees, D. (1991). Faculty Turnover at American Colleges And Universities: Analyses of AAUP data. *Economics of Education Review*, 2, 99–110. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(91\)90002-7](https://doi.org/10.1016/0272-7757(91)90002-7).

Erol, Z. (2015). *Sosyal Çalışmacıların İşe Yabancılaşması ile İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İl Örneği*. Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Fasang, A. E., Geerdes, S., & Schömann, K. (2012). Which Type of Job Mobility Makes People Happy? A Comparative Analysis of European Welfare Regimes. *International Sociology*, 3, 349–383. <https://doi.org/10.1177/0268580911423048>.

- Feldman, M. P. (1999). The New Economics of Innovation, Spillovers And Agglomeration: A Review of Empirical Studies. *Economics of Innovation and New Technology*, 2, 5–25. <https://doi.org/10.1080/104385999000000002>.
- Gardner, S. K. (2012). Women Faculty Departures From A Striving Institution: Between A Rock and A Hard Place. *Review of Higher Education*, 3, 349–370. <https://doi.org/10.1353/rhe.2013.0025>.
- George D, Mallery P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Gurmess, Z.B., Ferreira, I.W. ve Wissink, H.I. (2018). Demographic Factors as a Catalyst for the Retention of Academic Staff: A Case Study of Three Universities in Sub-Saharan Africa. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3, 169-186. <https://doi.org/10.22610/jebbs.v10i3.2326>.
- Hachen, D. S., American, S., Review, S., Feb, N., & Hachen, D. S. (2015). Industrial Characteristics and Job Mobility Rates. *American Sociological Association*, 1, 39–55. <http://doi.org/10.2307/2096143>
- Han, B., Dağlı, A., ve Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 68, 1788–1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>.
- Heckert, T. M., ve Farabee, A. M. (2006). Turnover Intentions of The Faculty At A Teaching-Focused University, *Psychological Reports*, 99, 39–45.
- Hesli, V. L. ve Lee, J. M. (2013). Job Satisfaction in Academia: Why Are Some Faculty Members Happier Than Others? *PS - Political Science and Politics*, 2, 339–354. <https://doi.org/10.1017/S1049096513000048>.
- Hinsz, V.B. ve Nelson, C.L. (1990). Testing Models of Turnover Intentions with University Faculty. *Journal of Applied Social Psychology*, 1, 68-84.
- Holmlund, B. (1984). Income Prospects And Job Mobility. The case of Sweden. *European Economic Review*, 3, 383–400. [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(84\)90063-1](https://doi.org/10.1016/0014-2921(84)90063-1).

- Johnsrud, L. K. ve Rosser, V. J. (2002). Faculty Members' Morale And Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation. *Journal of Higher Education*, 4, 518–542. <https://doi.org/10.1080/00221546.2002.11777162>
- Judge, T. (1994). Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance. *Administrative Science Quarterly*, 1, 186-189.
- Kanter ve HRM. (1987). Men and Women of the Corporation Revisited: Interview with Rosabeth Moss Kanter. *Human Resource Management*, 2, 257-263. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930260209>.
- Kastberg, S. (2014). “Sensitive Fences”: The Im/Mobility of Working-Class Academics. *Academic Mobility International Perspectives on Higher Education Research*, 11, 219-242.
- Kim, D., Twombly, S. ve Wolf-Wendel, L. (2012). International Faculty in American Universities: Experiences of Academic Life, Productivity, and Career Mobility. *New Directions For Institutional Research*, 155, 27-46. <https://doi.org/10.1002/ir.20020>
- Markowitz, G. A. (2012). *Faculty Intent to Stay and the Perceived Relationship with Supervisor at a Career-Focused University*. Basılmamış doktora tezi, Miami Üniversitesi, Miami.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 4, 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., Mcinnis, K. J., Maltin, E. R. ve Sheppard, L. (2012). Affective, Normative, And Continuance Commitment Levels Across Cultures : A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 225–245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.005>.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 2, 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>.

- Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefer, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M. ve Clauset, A. (2021). The Unequal Impact of Parenthood in Academia. *Science Advances*, 9, 1–9. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1996>.
- Nakip, M. & Yaraş, E. (2017). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Neal, D. (1999). The complexity of Job Mobility Among Young Men. Working Paper. *National Bureau of Economic Research*. 12, 1-29. DOI: 10.1086/209919.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Copyright © The British Psychological Society Determinants of job mobility : A theoretical integration and extension Copyright. *The British Psychological Society*, 3, 363–386. <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>.
- O’Meara, K. A. (2015). Half-Way Out: How Requiring Outside Offers to Raise Salaries Influences Faculty Retention and Organizational Commitment. *Research in Higher Education*, 3, 279–298. <https://doi.org/10.1007/s11162-014-9341-z>.
- Olsen, D. (1992). Interviews with Exiting Faculty: Why Do They Leave? To Improve the Academy. *Professional and Organizational Development Network in Higher Education*, 11, 35-47. <https://doi.org/10.3998/tia.17063888.0011.006>.
- Park, J. (2015). *Determinants of Turnover Intent In Higher Education: The Case of International And U.S. Faculty*. Basılmamış doktora tezi, Virginia Commonwealth Üniversitesi, Virjinya.
- Pearson, A. ve Seiller, R. (1983). Environmental Satisfiers in Academe. *Higher Education* 12, 35-4.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources Of Method Bias İn Social Science Research and Recommendations on How to Control İt. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of The Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>.
- Ryan, J. F., Healy, R., ve Sullivan, J. (2011). Oh, Won't You Stay? Predictors of Faculty Intent To Leave a Public Research University. *Higher Education*, 4, 421–437. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9448-5>.
- Rosenfeld, R. A. (1992). Job Mobility and Career Processes. *Annual Review of Sociolgy*, 18, 39-61.
- Sanderson, A, Phua, V.C. ve Herda, D. (2000). *The American Faculty Poll*. Chicago: National Opinion Research Center.
- Schermelleh E. K, Moosbrugger, H. & Müller H (2003). Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 2, 23-74.
- Sheehan, B. A. ve Lacy (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective. *Higher Education*, 3, 305–322. <https://doi.org/10.1023/A:1003019822147>.
- Singh, D. (2019). A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology*, 1. 425–431. <https://doi.org/10.32628/ijrst195463>.
- Smart, J. C. (1990). A Causal Model of Faculty Turnover Intentions. *Research in Higher Education*, 5, 405–424. <https://doi.org/10.1007/BF00992710>.
- Smith, D. K. (1978). Faculty Vitality and The Management of University Personnel Policies. *New Directions for Institutional Research*, 4, 1–16. <https://doi.org/10.1002/ir.37019782003>.

- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, 1, 113–137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>.
- Starnes, B. J. ve Truhon, S. (2006). A Primer on Organizational Commitment. *Human Development an Leadership Division*.
- Şekerli, E.B. (2017). Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Meta Analiz İle Araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2.
- Taştan, S. B. (2014). To Turnover: An Evaluation with Social Exchange. *International Journal of Business and Management Studies*, 1, 42–53.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive Supervision, Intentions to Quit, And Employees' Workplace Deviance: A Power/Dependence Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2, 156–167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.03.004>.
- Tharenou, P. (2003). The Initial Development of Receptivity to Working Abroad : Self-Initiated International Work Opportunities In Young Graduate Employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 4, 489–515.
- Tolbert, P. S. (1996). Occupations, Organizations, and Boundaryless Careers. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 331-349.
- Toutkoushian, R. K., Bellas, M. L. ve Moore, J. V. (2007). The Interaction Effects of Gender, Race, And Marital Status on Faculty Salaries. *Journal of Higher Education*, 5, 572–601. <https://doi.org/10.1353/jhe.2007.0031>.
- VanGilder, J., Robst, J., & Polachek, S. (2003). *Gender Differences in Reasons For Job Mobility Intentions in Higher Education*. Emerald Group Publishing Limited.
- Vatansever, A. ve Yalçın, M.G. (2015). “*Ne Ders Olsa Veririz*”. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Webber, K. L., & Rogers, S. M. (2018). Gender differences in faculty member job satisfaction: Equity forestalled?. *Research in Higher Education*, 59(8), 1105-1132.
- Xu, Y. J. (2007). Faculty turnover: Discipline-Specific Attention is Warranted. *Research in Higher Education*, 1, 40–61. <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9062-7>.
- Wael S. Zaraket, & Farouk Saber. (2017). The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review*, 8. <https://doi.org/10.17265/1537-1514/2017.08.003>.



Ek 1. Nuts I Anket Geri Dönüşlerinin İllere Dağılımı

NUTS1	Sıklık	Yüzde
TR1 - İstanbul	79	10.56
TR2 - Batı Marmara	44	5.88
TR3 - Ege	45	6.02
TR4 - Doğu Marmara	80	10.70
TR5 - Batı Anadolu	62	8.29
TR6 - Akdeniz	37	4.95
TR7 - Orta Anadolu	40	5.35
TR8 - Batı Karadeniz	111	14.84
TR9 - Doğu Karadeniz	67	8.96
TR10 - Kuzeydoğu Anadolu	68	9.09
TR11 - Ortadoğu Anadolu	60	8.02
TR12 - Güneydoğu Anadolu	55	7.35
TOPLAM	748	100.00

Ek 2. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)

SIR A	BÖLGE		İLLER		SIRA	BÖLGE		İLLER	
1	TR1	İstanbul	TR100	İstanbul	8	TR8	Batı Karadeniz	TR811	Zonguldak
2	TR2	Batı Marmara	TR211	Tekirdağ				TR812	Karabük
			TR212	Edirne				TR813	Bartın
			TR213	Kırklareli				TR821	Kastamonu
			TR221	Balıkesir				TR822	Çankırı
			TR222	Çanakkale				TR823	Sinop
3	TR3	Ege	TR310	İzmir		TR9	Doğu Karadeniz	TR831	Samsun
			TR321	Aydın				TR832	Tokat
			TR322	Denizli				TR833	Çorum
			TR323	Muğla				TR834	Amasya
			TR331	Manisa				TR901	Trabzon
			TR332	Afyonkarahisar				TR902	Ordu
			TR333	Kütahya				TR903	Giresun
			TR334	Uşak				TR904	Rize
4	TR4	Doğu Marmara	TR411	Bursa	10	TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TR905	Artvin
			TR412	Eskişehir				TR906	Gümüşhane
			TR413	Bilecik				TRA11	Erzurum
			TR421	Kocaeli				TRA12	Erzincan
			TR422	Sakarya				TRA13	Bayburt
			TR423	Düzce				TRA21	Ağrı
			TR424	Bolu				TRA22	Kars
5	TR5	Batı Anadolu	TR425	Yalova	11	TRB	Ortadoğu Anadolu	TRA23	Iğdır
			TR510	Ankara				TRA24	Ardahan
			TR521	Konya				TRB11	Malatya
6	TR6	Akdeniz	TR522	Karaman				TRB12	Elazığ
			TR611	Antalya				TRB13	Bingöl
			TR612	Isparta				TRB14	Tunceli
			TR613	Burdur				TRB21	Van
			TR621	Adana				TRB22	Muş
			TR622	Mersin				TRB23	Bitlis
			TR631	Hatay				TRB24	Hakkâri
			TR632	Kahramanmaraş	12	TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC11	Gaziantep
7	TR7	Orta Anadolu	TR633	Osmaniye				TRC12	Adıyaman
			TR711	Kırıkkale				TRC13	Kilis
			TR712	Aksaray				TRC21	Şanlıurfa
			TR713	Niğde				TRC22	Diyarbakır
			TR714	Nevşehir				TRC31	Mardin
			TR715	Kırşehir				TRC32	Batman
			TR721	Kayseri				TRC33	Şırnak
			TR722	Sivas				TRC34	Siirt
			TR723	Yozgat					

Ek 3. Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/10/2019-7187



T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı : 59394181-604.01.02-E.7187
Konu : Hacer Pınar Altan Etik Kurul Raporu

16/10/2019

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 18/09/2019 tarihli ,20757759-302.99-E.6207 sayılı yazınız.

Enstitünüz Politik Ekonomi Doktora Programı, 141440004 numaralı öğrencisi Hacer Pınar Altan'ın "Türkiye'de Akademik Hareketliliği Belirleyen Etmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma" başlıklı bilimsel araştırma proje önerisi, "Atılım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu" üyeleri tarafından onaylanmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Serkan ERYILMAZ
Rektör Yardımcısı

Ek:
1- Hacer Pınar Altan Etik Kurul Raporu (1 sayfa)
2- Hacer Pınar Altan Etik Kurul Başvuru_0-sayfalar-2-32 (31 sayfa)

Bilgi için: Semiha ŞENER
Unvanı: Uzman

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tarih: 08.10.2019

Gönderilen: Hacer Pınar Altan

Gönderen: Doç. Dr. Belgin İşgör, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı

Konu: “Türkiye’de Akademik Hareketliliği Belirleyen Etmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma ” başlıklı çalışma için etik kurul onayı.

Atılım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, 08/10/2019 tarihli görüşme sonucu, “Türkiye’de Akademik Hareketliliği Belirleyen Etmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma” başlıklı çalışmanız kapsamında yapmayı planladığınız etkinlik için, oy çokluğuyla etik onay vermiştir. Bu onay, ekte verilmiş olan çalışma önerisi ve bilgilendirme formu için geçerlidir. Gerçekleştirilecek olan çalışmada kurulumuzun değerlendirmesi dışında kalabilecek yasal sınırlamalara uymakla yükümlü olduğunuzu bildiririz.

ETİK KURUL ÜYELERİ	İMZA
Doç.Dr. Belgin İşgör (Başkan)	
Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu	
Prof. Dr. Nedret Kılıç	
Prof. Dr. Necla Tülek	
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Demirtepe Saygılı	
Dr. Öğr. Üyesi Doğa Elçin	
Dr. Öğr. Üyesi Cansu Çiğdem Ekin	



T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 20757759-302.99-E.6207
Konu : Hacer Pinar ALTAN Hakkında

18/09/2019

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Enstitümüz Politik Ekonomi Doktora Programı öğrencilerinden 141440004 numaralı Hacer Pinar ALTAN'ın Etik Kurulu Formları ekte sunulmuş olup gereğini arz ederim.
Saygılarımla,

e-imzalıdır
Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Enstitü Müdürü

Ek:Etik Kurulu Formu ve Anketi (30 sayfa)

Ek 4. Logit Analiz

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	3.BD	4.BD
Cinsiyet		
Kadın	0.120 (0.302)	0.283 (0.247)
Medeni Durum		
Evli ve çocuklu	-0.208 (0.359)	-0.186 (0.337)
Evli ve çocuksuz	0.00518 (0.415)	0.102 (0.297)
Önceki iş ikamet		
Yurtdışı	0.762 (0.688)	0.525 (0.610)
Üniversite Türü		
Vakıf	-0.00806 (0.442)	0.639* (0.347)
Unvan		
Öğr. Gör.	-0.176 (0.440)	-0.0774 (0.377)
Dr. Öğr. Üye	0.722* (0.435)	0.748** (0.367)
Doç.Dr.	0.312 (0.510)	0.412 (0.433)
Prof..Dr.	0.578 (0.556)	0.458 (0.495)
Üniversite Geliri		
5001-8000	-0.682 (0.573)	-0.559 (0.424)
>10.000	-0.0701 (0.594)	-0.262 (0.462)
Kurum Memnuniyeti		
İçselmemnuniyet	-0.312* (0.173)	-0.304** (0.151)
Dışsalmemnuniyet	-0.371* (0.200)	-0.476*** (0.175)
Stres	0.265** (0.133)	0.0946 (0.117)
Bağlılık	-1.088*** (0.236)	-1.020*** (0.186)
Gözlem sayısı	1.943* (1.013)	2.965*** (0.844)
	748	748

Ek 5. Sıralı Logit Analiz

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	1.BD	2.BD	5.BD	6.BD	7.BD
Cinsiyet					
Kadın	-0.289* (0.175)	-0.205 (0.159)	-0.258* (0.152)	-0.179 (0.151)	-0.237 (0.159)
Medeni Durum					
Evli ve çocuklu	0.0999 (0.242)	-0.0464 (0.194)	-0.177 (0.177)	0.0129 (0.187)	0.168 (0.180)
Evli ve çocuksuz	0.289 (0.208)	-0.262 (0.219)	0.0523 (0.244)	-0.372 (0.226)	0.0890 (0.221)
Önceki iş ikamet					
Yurtdışı	0.0876 (0.504)	0.645* (0.387)	0.473 (0.382)	-0.0273 (0.378)	0.761* (0.432)
Üniversite Türü					
Vakıf	0.461* (0.241)	0.113 (0.219)	0.786*** (0.206)	0.461** (0.201)	0.319 (0.215)
Unvan					
Öğr. Gör.	0.566** (0.256)	-0.275 (0.221)	-0.186 (0.231)	0.316 (0.223)	0.0202 (0.227)
Dr. Öğr. Üye	0.317 (0.251)	0.174 (0.222)	-0.285 (0.229)	0.276 (0.223)	0.174 (0.220)
Doç.Dr.	0.487 (0.311)	0.345 (0.289)	-0.630** (0.278)	0.247 (0.281)	0.0697 (0.279)
Prof..Dr.	0.767** (0.342)	0.0729 (0.311)	0.0828 (0.319)	0.0913 (0.301)	0.245 (0.309)
Üniversite Geliri					
5001-8000	0.967*** (0.361)	0.427 (0.350)	0.538* (0.314)	0.425 (0.334)	1.030*** (0.384)
>10.000	1.359*** (0.406)	0.862** (0.406)	0.930** (0.364)	0.582 (0.389)	1.193*** (0.424)
Kurum Memnuniyeti					
İçselmemnuniyet	-0.342*** (0.115)	-0.441*** (0.117)	-0.368*** (0.113)	-0.331*** (0.117)	-0.281*** (0.108)
Dışsalmemnuniyet	-0.640*** (0.121)	-0.481*** (0.110)	-0.351*** (0.114)	-0.486*** (0.117)	-0.490*** (0.112)
Stres	0.174** (0.0848)	0.173** (0.0795)	0.145* (0.0771)	0.188** (0.0824)	0.182** (0.0796)
Bağlılık	-1.445*** (0.132)	-1.310*** (0.128)	-1.120*** (0.119)	-1.217*** (0.123)	-1.242*** (0.124)
Gözlem sayısı	748	748	748	748	748

Ek 6: Anket

Akademik Hareketlilik Çalışması

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Atılım Üniversitesi İktisat Ana Bilim Dalı / Politik İktisat Doktora Programı tez öğrencisi Hacer Pınar Altan'ın Türkiye'de "Akademik Hareketliliğin Belirleyicileri" isimli tezine katkıda bulunması amacıyla yapılmaktadır. Anketten elde edilen bilgilerle Türkiye'deki akademisyenlerin mesleki ve kurumsal hareketliliğini etkileyen etmenlere ilişkin kapsamlı bir profil çıkarılması öngörülmektedir.

Çalışmadan çıkan bulgular sadece özet istatistiksel tablolar halinde verilecektir; e-posta ve IP adresleri kesinlikle toplanılmamaktadır. Katılımınız çalışmamızın güvenilirliği bakımından büyük önem taşımaktadır, ancak istediğiniz zaman anketi cevaplamayı bırakabilirsiniz. Çalışmamızla ilgili herhangi bir sorunuz olursa ya da çalışmanın bulgularından haberdar olmak isterseniz bizimle aşağıdaki iletişim bilgilerimiz üzerinden temasa geçebilirsiniz.

Katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz. İletişim:

Hacer Pınar Altan

Atılım Üniversitesi İktisat Bölümü Doktora Öğrencisi

Doç.Dr. Nil Demet Güngör

Atılım Üniversitesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

Atılım Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisat Bölümü İncek – Gölbaşı – Ankara

Anketimiz sekiz bölümden oluşmaktadır ve tüm bölümlerin doldurulması yaklaşık 15-20 dakikanızı alacaktır. Değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

1. A1. Cinsiyetiniz: *

Mark only one oval.

☐ Kadın

☐ Erkek

2. A2. Yaşınız: *

Mark only one oval.

☐ 25 yaş ve altı

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ 56 yaş ve üstü

3. A3. Çalıştığınız üniversitenin türü: *

Mark only one oval.

☐ Kamu Üniversitesi

☐ Vakıf Üniversitesi

4. A4. Çalıştığınız üniversitenin bulunduğu il: *

5. A5. Çalıştığınız üniversitenin kuruluş yaşı: *

Mark only one oval.

- ☐ < 5 yıl
- ☐ 5-10 yıl
- ☐ 10-15 yıl
- ☐ 15-20 yıl
- ☐ > 20 yıl
- ☐ Bilmiyorum

6. A6. Fakülteniz: *

7. A7. Bölümünüz: *

8. A8. Bulunduğunuz üniversitedeki çalışma durumunuz: *

Mark only one oval.

- ☐ Tam zamanlı
- ☐ Yarı zamanlı

9. A9. Akademik unvanınız: *

Mark only one oval.

- ☐ Profesör
- ☐ Doçent
- ☐ Doçent (YÖK)
- ☐ Dr. Öğr.Üyesi/Yrd.Doç.Dr.
- ☐ Öğr.Gör.Dr.
- ☐ Öğr.Gör.
- ☐ Araş.Gör.Dr.
- ☐ Araş.Gör.
- ☐ Okutman

10. A10. Akademisyen olarak toplam çalışma süreniz: *

Mark only one oval.

- ☐ < 1
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10
- ☐ 11
- ☐ 12
- ☐ 13
- ☐ 14
- ☐ 15
- ☐ 16
- ☐ 17
- ☐ 18
- ☐ 19
- ☐ 20
- ☐ 21
- ☐ 22
- ☐ 23
- ☐ 24
- ☐ 25
- ☐ 26
- ☐ 27
- ☐ 28
- ☐ 29
- ☐ 30
- ☐ >30

11. A11. Şu an bulunduğunuz üniversitedeki çalışma süreniz (yıl olarak): *

Mark only one oval.

- ☐ < 1
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10
- ☐ 11
- ☐ 12
- ☐ 13
- ☐ 14
- ☐ 15
- ☐ 16
- ☐ 17
- ☐ 18
- ☐ 19
- ☐ 20
- ☐ 21
- ☐ 22
- ☐ 23
- ☐ 24
- ☐ 25
- ☐ 26
- ☐ 27
- ☐ 28
- ☐ 29
- ☐ 30
- ☐ >30

12. A12. Şu an bulunduğunuz pozisyonadaki temel göreviniz (vaktinizi en çok ayırdığınız görev) nedir? *

Mark only one oval.

- ☐ Araştırma
- ☐ Öğretim (Ders verme)
- ☐ İdari
- ☐ Diğer

13. A13. Tipik bir akademik dönem içinde çalıştığınız kurumda verdiğiniz dersler hangi grubu kapsamaktadır? *

Mark only one oval.

- ☐ Sadece lisans öğrencileri
- ☐ Hem lisans hem lisansüstü öğrencileri
- ☐ Sadece lisansüstü öğrencileri
- ☐ Ders vermiyorum

14. A14. Tipik bir akademik dönem içinde çalıştığınız kurumdaki haftalık ders saatiniz (tüm dersleriniz): *

Mark only one oval.

- ☐ < 1 saat
- ☐ 1-3 saat
- ☐ 4-6 saat
- ☐ 7-9 saat
- ☐ 10-12 saat
- ☐ 13-15 saat
- ☐ >15 saat

15. A15. Araştırma alanlarınızla verdiğiniz derslerin alanları ne derece örtüşüyor? *

Mark only one oval.

- ☐ Hiç örtüşmüyor
- ☐ Genelde örtüşmüyor
- ☐ Genelde örtüşüyor
- ☐ Tam örtüşüyor
- ☐ Ders vermiyorum

16. A16. Mesleğinizde en çok araştırma yapmaya mı yoksa öğretime (ders vermeye) mi ilgi duyuyorsunuz? *

Mark only one oval.

- ☐ En çok öğretime ilgi duyuyorum.
- ☐ Daha çok öğretim olmakla beraber her ikisine de ilgi duyuyorum.
- ☐ Daha çok araştırma olmakla beraber her ikisine de ilgi duyuyorum.
- ☐ En çok araştırmaya ilgi duyuyorum.

17. A17. Şu an çalıştığınız üniversitede zorunlu hizmetiniz var mı? *

Mark only one oval.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

18. A18. Bulunduğunuz üniversite ile ilgili genel memnuniyetinizi derecelendirin: *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	7
Hiç memnun değilim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐ Çok memnunum.

Skip to question 19

B -
Eğitim
ve
Kariyer
Bilgileri

Bu bölümde sizden istenilen bilgiler akademik hareketliliğin yurt içi-yurt dışı eğitim ve kariyer deneyimlerinden nasıl etkilendiğini anlamak amacıyla toplanılmaktadır. Paylaştığınız tüm bilgiler daha önce belirtildiği gibi toplu olarak istatistiksel tablolar halinde sunulacak, kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır.

19. B1. Lisans derecenizin bilimsel alanı (mezun olduğunuz bölüm):

20. B2. Lisans derecenizi aldığınız yıl:

21. B3. Lisans derecenizi aldığınız ülke:

Mark only one oval.

☐ Türkiye

☐ Other: _____

22. B4. Yüksek Lisans/Master derecenizin bilimsel alanı (mezun olduğunuz program):

23. B5. Yüksek Lisans/Master derecenizi aldığınız yıl:

24. B6.Yüksek Lisans derecenizi aldığınız ülke:

Mark only one oval.

☐ Türkiye

☐ Other: _____

25. B7. Doktora derecenizin bilimsel alanı (mezun olduğunuz program):

26. B8. Doktora derecenizi aldığınız yıl:

27. B9. Doktora derecenizi aldığınız ülke:

Mark only one oval.

☐ Türkiye

☐ Other: _____

28. B10. Yurt içi / Yurt dışı çalışma deneyiminiz:

Aşağıdaki seçenekler için çalışma sürenizi yansıtan en uygun cevabı seçin.

Mark only one oval per row.

	Çalışma deneyimim yok.	< 1 yıl	1-2 yıl	3-5 yıl	> 5 yıl
Üniversite (Türkiye)	☐	☐	☐	☐	☐
Üniversite (Yurt Dışı)	☐	☐	☐	☐	☐
Başka sektör (Türkiye)	☐	☐	☐	☐	☐
Başka sektör (Yurt Dışı)	☐	☐	☐	☐	☐

29. B11. Aşağıda belirtilen hangi faaliyetler veya pozisyonlar kapsamında YURT DIŞINDA bulundunuz?

Geçerli olanları işaretleyiniz.

Check all that apply.

- ☐ ERASMUS öğrenci hareketliliği programı
☐ ERASMUS akademisyen hareketliliği programı
☐ Doktora sonrası (post doc) araştırmacı
☐ Ziyaretçi akademisyen
☐ Konferans
☐ Çalıştay
☐ Diğer

30. B12. Şu anki kurumunuzdan önce farklı bir işyerinde TAM ZAMANLI bir işte çalıştınız mı? *

Başka bir üniversite ya da farklı bir sektör olabilir.

Mark only one oval.

- ☐ Evet (C bölümüne devam edilecek) *Skip to question 31*
☐ Hayır (D bölümüne geçilecek) *Skip to question 37*

C - Önceki İşinizle İlgili
Bilgiler

Bu bölümde bir önceki tam zamanlı işinizle ilgili sorular yer almaktadır.

31. C1. Şimdiye kadar kaç FARKLI üniversitede tam zamanlı olarak çalıştınız? *

Mark only one oval.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ Other: _____

32. C2. Bir önceki tam zamanlı olarak çalıştığınız işyerinin niteliği: *

Mark only one oval.

- ☐ Devlet Üniversitesi
- ☐ Vakıf / Özel Üniversite
- ☐ Özel sektör (kendi hesabına çalışan)
- ☐ Özel sektör (çalışan)
- ☐ Kamu Kurumu
- ☐ Sivil Toplum Kuruluşu
- ☐ Uluslararası Örgüt
- ☐ Other: _____

33. C3. Bir önceki tam zamanlı olarak çalıştığınız işteki ikamet yeriniz: *

Mark only one oval.

- ☐ Türkiye
- ☐ Yurt dışı

34. C4. Bir önceki tam zamanlı olarak çalıştığınız işyerindeki çalışma süreniz (yıl): *

35. C5. Bir önceki tam zamanlı olarak çalıştığınız işyerinden ayrılmanızda aşağıdaki nedenlerden hangileri etkili olmuştur? *

Geçerli olan her bir nedeni işaretleyin.

Check all that apply.

- ☐ Performans stresi
- ☐ Ücret memnuniyetsizliği
- ☐ İşten çıkarılma/işe son verilmesi
- ☐ İş güvencesinin olmaması
- ☐ Yükselme/terfi olanaklarının sınırlı olması
- ☐ Takdir edilmeme
- ☐ Kararlarımı serbestçe uygulayamama
- ☐ İstediğim konularda çalışamama
- ☐ İş ortamındaki arkadaşlarım/meslektaşlarımla anlaşamama
- ☐ Yönetim ile anlaşamama
- ☐ Eş durumu
- ☐ Çocukların eğitimi
- ☐ Kişisel ya da ailevi sağlık sorunları
- ☐ Değişiklik yapma isteği
- ☐ Karşıma daha iyi bir olanağın çıkması
- ☐ Yeteneklerimi geliştirememe

Other: ☐ _____

36. C6.Yukarıdaki seçenekler bir önceki işyerinizden ayrılma nedeninizi tam olarak yansıtmıyorsa, lütfen ayrılma nedeninizi kısaca belirtiniz.

Skip to question 37

D-Mesleki Tatmin ve Kurumsal Memnuniyet

Bu bölümde genel mesleki tatmininiz ve şu an çalıştığınız kurumdaki memnuniyetinizle ilgili sorular yer almaktadır.

Mesleki Tatmin

37. D1. Bir akademisyen olarak lütfen mesleğinizle ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz. *

Mark only one oval per row.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Tarafsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Araştırmalarımı ilgi duyduğum konularda yapabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Şu an alanımda üretken ve yaratıcı olduğum bir dönemdeyim.	☐	☐	☐	☐	☐
Akademik kariyerimi kendim yönlendirebiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Şimdi bir kariyer seçme imkânım olsaydı akademisyen olmayı seçmezdim.	☐	☐	☐	☐	☐
Alanımdan memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
Farklı bir bilimsel alanı seçmiş olsaydım daha mutlu olurdum.	☐	☐	☐	☐	☐
Akademisyen olmaktan memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
Akademisyenlik dışında farklı bir mesleği seçmiş olsaydım daha mutlu olurdum.	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer hedeflerime genel olarak ulaştığımı düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

38. D2. Akademik kariyer seçiminizde ya da başka bir sektörden akademisyenliğe geçmeniz için en önemli etmenler nelerdir? (Birden fazla seçeneğe tıklayabilirsiniz)

Check all that apply.

- ☐ Bu mesleği sevmem
- ☐ Ailemin isteklerine uygun bir meslek olması
- ☐ Araştırma yapmaktan hoşlandığım için
- ☐ Çalışma koşullarının bana uygun olması
- ☐ İtibarlı bir meslek olması
- ☐ Ek gelir elde edebilme fırsatı
- ☐ Bağımsız çalışma olanakları
- ☐ Esnek çalışma olanağı
- ☐ Ekonomik veya siyasi nedenler

Other: ☐ _____

39. D3. Akademisyenlik dışında farklı bir alanda kariyer yapmayı hiç ciddi olarak düşündünüz mü? *

Mark only one oval.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

40. D4. Eğer düşündüyseniz, ne tür farklı bir kariyer düşündünüz? Nedenleriniz?

41. D5. Aşağıdaki süreler bakımından akademisyenlikten ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz. *

Mark only one oval per row.

	Çok düşük	Düşük	Yüksek	Çok yüksek
Bir yıl içinde	☐	☐	☐	☐
Önümüzdeki 2 yıl içinde	☐	☐	☐	☐
Önümüzdeki 3 yıl içinde	☐	☐	☐	☐

42. D6. Eğer akademisyenlikten ayrılmayı ciddi olarak düşündüyseniz ya da düşünüyorsanız, bize kısaca nedenlerinizi açıklayabilir misiniz?

Şu anki üniversitenizle ilgili memnuniyetiniz

43. D7. Şu anki üniversitenizdeki işinizle ilgili olarak aşağıda verilmiş olan her bir etmenin sizin için ne kadar MEMNUNİYET VERİCİ olduğunu belirtiniz. *

Mark only one oval per row.

	Hiç Memnun değilim	Memnun Değilim	Tarafsızım	Memnunum	Çok Memnunum
a. Ders yükü	☐	☐	☐	☐	☐
b. Öğrenci kalitesi	☐	☐	☐	☐	☐
c. Yaptığım çalışmalara verilen kurumsal destek	☐	☐	☐	☐	☐
d. Bağımsız çalışma fırsatı	☐	☐	☐	☐	☐
e. Aileme ve diğer kişisel ihtiyaçlarıma zaman ayırabilmek	☐	☐	☐	☐	☐
f. Gelir imkanları	☐	☐	☐	☐	☐
g. İş güvenliği	☐	☐	☐	☐	☐
h. Fiziksel çalışma şartları (Kişisel bir ofise sahip olmak gibi...)	☐	☐	☐	☐	☐
ı. Kurumun itibarı	☐	☐	☐	☐	☐
i. Atama ve yükselme olanakları	☐	☐	☐	☐	☐
j. Adil muamele	☐	☐	☐	☐	☐
k. Kurum tarafından takdir görme	☐	☐	☐	☐	☐
l. Kurumun coğrafi lokasyonu	☐	☐	☐	☐	☐
m. Bölüm içi ilişkiler	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

n. İlgili duyduğum
dersleri verebilmek

44. D8. Önümüzdeki İKİ YIL içerisinde şu anki işinizle ilgili durumun nasıl değişeceğini düşünüyorsunuz? Aşağıdaki her bir etmenin tahmininize göre daha mı iyi, daha mı kötü yoksa aynı mı kalacağını belirtiniz. *

Mark only one oval per row.

	Daha Kötü	Daha İyi
a. Ders yükü	☐	☐
b. Öğrenci kalitesi	☐	☐
c.Yaptığım çalışmalara verilen kurumsal destek	☐	☐
d. Bağımsız çalışma fırsatı	☐	☐
e. Aileme ve diğer kişisel ihtiyaçlarıma zaman ayırabilmek	☐	☐
f. Gelir imkanları	☐	☐
g. İş güvenliği	☐	☐
h. Fiziksel çalışma şartları (Kişisel bir ofise sahip olmak gibi...)	☐	☐
ı. Kurumun itibarı	☐	☐
i. Atama ve yükselme olanakları	☐	☐
j. Adil muamele	☐	☐
k. Kurum tarafından takdir görme	☐	☐
l. Kurumun coğrafi lokasyonu	☐	☐
m. Bölüm içi ilişkiler	☐	☐
n. İlgili duyduğum dersleri verebilmek	☐	☐

45. D9. Sizin için bu etmenlerden hangisi kurumsal memnuniyetiniz açısından BİRİNCİ derecede öneme sahiptir? *

Mark only one oval.

- ☐ a. Ders yükü
- ☐ b. Öğrenci kalitesi
- ☐ c. Yaptığım çalışmalara verilen kurumsal destek
- ☐ d. Bağımsız çalışma fırsatı
- ☐ e. Aileme ve diğer kişisel ihtiyaçlarıma zaman ayırabilmek
- ☐ f. Gelir imkanları
- ☐ g. İş güvenliği
- ☐ h. Fiziksel çalışma şartları (kişisel bir ofise sahip olmak gibi)
- ☐ ı. Kurumun itibarı
- ☐ i. Atama ve yükselme olanakları
- ☐ j. Adil muamele
- ☐ k. Kurum tarafından takdir görme
- ☐ l. Kurumun coğrafi lokasyonu
- ☐ m. Bölüm içi ilişkiler
- ☐ n. İlgi duyduğum dersleri verebilmek
- ☐ o. Entelektüel açıdan tatmin edici bir ortamda çalışmak
- ☐ p. Bölümün itibarı

46. D10. Sizin için en önemli İKİNCİ etmen hangisidir? *

Mark only one oval.

- ☐ a. Ders yükü
- ☐ b. Öğrenci kalitesi
- ☐ c. Yaptığım çalışmalara verilen kurumsal destek
- ☐ d. Bağımsız çalışma fırsatı
- ☐ e. Aileme ve diğer kişisel ihtiyaçlarıma zaman ayırabilmek
- ☐ f. Gelir imkanları
- ☐ g. İş güvenliği
- ☐ h. Fiziksel çalışma şartları (kişisel bir ofise sahip olmak gibi)
- ☐ ı. Kurumun itibarı
- ☐ i. Atama ve yükselme olanakları
- ☐ j. Adil muamele
- ☐ k. Kurum tarafından takdir görme
- ☐ l. Kurumun coğrafi lokasyonu
- ☐ m. Bölüm içi ilişkiler
- ☐ n. İlgi duyduğum dersleri verebilmek
- ☐ o. Entelektüel açıdan tatmin edici bir ortamda çalışmak
- ☐ p. Bölümün itibarı

47. D11. Mesleğinizi yurt dışında icra etme konusunda ne hissediyorsunuz? Eğer gitme imkanınız olsaydı, hangi ülkelere gitmeyi tercih ederdiniz?

48. D12. Mesleğinizi yurt dışında icra etmenizi engelleyecek herhangi bir kısıtınız var mı?

E- Çalıştığınız kurumla ilgili planlarınız

Bu bölümde şu an çalıştığınız kurumla ilgili geleceğe dair planlarınızı içeren sorular yer almaktadır.

49. E1. Ne kadar sıklıkla bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorsunuz? *

Mark only one oval.

- ☐ Hiç düşünmüyorum
- ☐ Bazen düşünüyorum
- ☐ Çoğu zaman düşünüyorum

50. E2. Son ALTI AY içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılmayı hiç düşündünüz mü? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Kesinlikle hayır	☐	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle evet

51. E3. Şu anda farklı bir iş arıyor musunuz? *

Mark only one oval.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

52. E4. Önümüzdeki ALTI AY içerisinde farklı bir iş arayışı içerisinde olacak mısınız? *

Mark only one oval.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

53. E5. Önümüzdeki ÜÇ YIL içerisinde bulunduğunuz kurumdan ayrılma olasılığınızı değerlendiriniz. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Çok düşük	☐	☐	☐	☐	☐	Çok yüksek

54. E6. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. "Eğer bugün karşıma uygun bir fırsat çıkarsa bu kurumdan hemen ayrılıyorum." *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Hiç katılmıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	Tamamen katılıyorum

55. E7. Aşağıdaki ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. "Şu an iş aramıyor olsam da kafamda bu kurumdan ayrılmak var" *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Hiç katılmıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	Tamamen katılıyorum

56. E8. Aşağıdaki faktörlerin her birinin şu anki kurumunuzdan farklı bir kuruma ya da sektöre geçişte, sizin için önem derecesini belirtiniz. *

Mark only one oval per row.

	Önemli değil	Önemli
1. Ücret düzeyi	☐	☐
2. İş güvenliği	☐	☐
3. Yükselme fırsatı	☐	☐
4. Yayın yapma baskısının olmaması	☐	☐
5. Araştırma yapmak için daha iyi fırsatların bulunması	☐	☐
6. Daha iyi öğretim imkanları	☐	☐
7. İdari görev sorumlulukları alma fırsatları (Bölüm başkanlığı, dekanlık vb. fırsatlar)	☐	☐
8. Daha iyi bir coğrafi lokasyon	☐	☐
9. Eş için iyi iş imkanlarının olması	☐	☐
10. İyi bir çevre (çocuklar için okul gibi)	☐	☐
11. Diğer	☐	☐

F - Psikolojik
Etkenler ve Kurumsal
Aidiyet

Bu bölümde şu an çalıştığınız kurumdaki mevcut iş stresinizi ve kurumsal bağlılığınızı ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

57. F1. Aşağıda iş stresi ile ilgili duygu ve düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye tanımlanan duygu ve düşünceyi ne sıklıkta hissettiğinizi ve düşündüğünüzü belirtiniz. *

Mark only one oval per row.

	Hiç bir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. Bazen, aşırı zaman baskısı altında çalışmak zorundayım	☐	☐	☐	☐	☐
2. Zaman baskısı işimi daha iyi yapabileceksen daha kötü yapmama sebep olmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Çok fazla görevimin olması verimli bir şekilde çalışmamı olumsuz etkilemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Birbiriyle çelişen emir ve talepler işimi daha zor hale getirmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Farklı grupların birbiriyle uzlaşmayan talepleri işimi zorlaştırmaktadır	☐	☐	☐	☐	☐
6. Kurum içinde farklı kişilerden gelen talepleri uzlaştırmak zordur.	☐	☐	☐	☐	☐

58. F2. Duygusal Bağlılık *

Mark only one oval per row.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
3. Okulum karşı güçlü bir aidiyet HİSSETMİYORUM.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık HİSSETMİYORUM.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi GÖRMÜYÖRUM	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	☐	☐	☐	☐	☐

59. F3. Devam Bağlılığı *

Mark only one oval per row.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bana çok zor gelirdi.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda bir çok şey alt üst olur.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	☐	☐	☐	☐	☐

60. F4. Normatif Bağlılık *

Mark only one oval per row.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk HİSSETMİYORUM.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu /sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bu okula çok şey borçluyum.	☐	☐	☐	☐	☐

H -
Doğum
Yeri, Aile
ve Gelir
Bilgileri

Bu bölümdeki sorular aile, yaşam ve gelir koşullarının akademik hareketliliği nasıl etkilediğini anlamayı amaçlamaktadır. Mümkün olduğunca eksiksiz yanıt vermeniz çalışmamızın güvenilirliği bakımından önemlidir.

61. H1. Doğum yeriniz

Mark only one oval.

☐ Türkiye

☐ Yurt dışı

62. H2. Doğum yeriniz yurt dışında ise, doğduğunuz ülke:

63. H3. Medeni durumunuz

Mark only one oval.

☐ Evli

☐ Bekar (Hiç evlenmemiş)

☐ Bekar (Evlilik yapmış)

64. H4. Eğer evli iseniz ya da partneriniz varsa, eşiniz/partneriniz çalışıyor mu?

Mark only one oval.

☐ Tam zamanlı çalışıyor.

☐ Yarı zamanlı çalışıyor.

☐ Çalışmıyor.

65. H5. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:

66. H6. Çocuk haricinde ailenizde ilgilenmeniz gereken bakıma muhtaç kişi(ler) var mı?

Mark only one oval.

- ☐ Evet
☐ Hayır

67. H7. Ailenizin eğitim durumu:

Mark only one oval per row.

	<Lise	Lise	Önlisans	Lisans	Lisansüstü (master/doktora)	Bilmiyorum/Geçerli Değil
Annenizin eğitim durumu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Babanızın eğitim durumu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evli iseniz, eşinizin eğitim durumu	☐	☐	☐	☐	☐	☐

68. H8. Ailenizde sizin dışınızda başka akademisyen var mı? Geçerli olanları işaretleyiniz.

Check all that apply.

- ☐ Annem
☐ Babam
☐ Eşim
☐ Kardeşim
☐ Kızım
☐ Oğlum

Other: ☐ _____

69. H9. Çalıştığınız üniversitedeki net aylık gelir düzeyiniz:

Mark only one oval.

- ☐ Cevap vermek istemiyorum.
- ☐ ≤ 2000 TL
- ☐ 2001-3000 TL
- ☐ 3001-4000 TL
- ☐ 4001-5000 TL
- ☐ 5001-6000 TL
- ☐ 6001-7000 TL
- ☐ 7001-8000 TL
- ☐ 8001-9000 TL
- ☐ 9001-10000 TL
- ☐ > 10000 TL

70. H10. Şu an çalıştığınız kurumdan aldığınız gelir dışında başka bir gelir kaynağınız (emeklilik maaşı, kira geliri ve/veya çalıştığınız başka bir işten geliriniz) var mı?

Mark only one oval.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Yanıt vermek istemiyorum

TURNİTİN RAPORU

doktora tezi

ORJİNALLİK RAPORU

% 15	% 14	% 9	% 11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	Submitted to Dicle University Öğrenci Ödevi	% 1
4	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Atilim University Öğrenci Ödevi	<% 1
6	link.springer.com İnternet Kaynağı	<% 1
7	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<% 1
8	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<% 1
9	iibf.erciyes.edu.tr	

10	www.journalagent.com İnternet Kaynağı	<% 1
11	uknowledge.uky.edu İnternet Kaynağı	<% 1
12	repository.uib.ac.id İnternet Kaynağı	<% 1
13	Submitted to Laureate Higher Education Group Öğrenci Ödevi	<% 1
14	akt.febi.uin-alauddin.ac.id İnternet Kaynağı	<% 1
15	nur.nu.edu.kz İnternet Kaynağı	<% 1
16	docplayer.com.br İnternet Kaynağı	<% 1
17	repository.lib.ncsu.edu İnternet Kaynağı	<% 1
18	www.alliedacademies.org İnternet Kaynağı	<% 1
19	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
20	Binyam Zewde Alemayehu, Getahun Kelemework Woldemariam. "Academic staff flight from Ethiopian public universities:	<% 1

Causes and possible solutions", Higher
Education Quarterly, 2020

Yayın

21	journal.unesa.ac.id İnternet Kaynağı	<% 1
22	ntnuopen.ntnu.no İnternet Kaynağı	<% 1
23	vital.seals.ac.za:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
24	Submitted to SUNY Brockport Öğrenci Ödevi	<% 1
25	Submitted to Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology Öğrenci Ödevi	<% 1
26	Submitted to Middle East Technical University Öğrenci Ödevi	<% 1
27	giapjournals.com İnternet Kaynağı	<% 1
28	repository.fe.unj.ac.id İnternet Kaynağı	<% 1
29	tore.tuhh.de İnternet Kaynağı	<% 1
30	archive.org İnternet Kaynağı	<% 1

31	www.biorxiv.org İnternet Kaynağı	<% 1
32	corpus.ulaval.ca İnternet Kaynağı	<% 1
33	journals.uregina.ca İnternet Kaynağı	<% 1
34	uir.unisa.ac.za İnternet Kaynağı	<% 1
35	earsiv.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
36	Submitted to Hacettepe University Öğrenci Ödevi	<% 1
37	ejercongress.org İnternet Kaynağı	<% 1
38	research.vu.nl İnternet Kaynağı	<% 1
39	escholarship.org İnternet Kaynağı	<% 1
40	www.tandfonline.com İnternet Kaynağı	<% 1
41	Submitted to Cochise College Öğrenci Ödevi	<% 1
42	ouci.dntb.gov.ua İnternet Kaynağı	<% 1

43	Josefina Patiño-Salceda. "Análisis comparativo entre el doctorado profesional y de investigación en México", Revista Iberoamericana de Educación Superior, 2019 Yayın	<% 1
44	acikerisim.omu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
45	www.inderscienceonline.com İnternet Kaynağı	<% 1
46	9lib.net İnternet Kaynağı	<% 1
47	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
48	Submitted to Galatasaray University Öğrenci Ödevi	<% 1
49	Submitted to National Institute of Development Administration Öğrenci Ödevi	<% 1
50	forum.paeaonline.org İnternet Kaynağı	<% 1
51	repository.canterbury.ac.uk İnternet Kaynağı	<% 1
52	scholarworks.gsu.edu İnternet Kaynağı	<% 1
53	scholarworks.montana.edu	<% 1

İnternet Kaynağı

<% 1

54

skemman.is

İnternet Kaynağı

<% 1

55

Submitted to Karadeniz Teknik University

Öğrenci Ödevi

<% 1

56

hdl.handle.net

İnternet Kaynağı

<% 1

57

minds.wisconsin.edu

İnternet Kaynağı

<% 1

58

Signe M. Kastberg. "'Sensitive Fences': The im/mobility of working-class academics", Emerald, 2014

Yayın

<% 1

59

www.researchsquare.com

İnternet Kaynağı

<% 1

60

Submitted to University of Queensland

Öğrenci Ödevi

<% 1

61

global-jws.com

İnternet Kaynağı

<% 1

62

mpra.ub.uni-muenchen.de

İnternet Kaynağı

<% 1

63

www.anadolusosyal.com

İnternet Kaynağı

<% 1

64	manualzz.com İnternet Kaynağı	<%1
65	ufuk.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
66	www.duo.uio.no İnternet Kaynağı	<%1
67	app.trdizin.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1
68	ephemerajournal.org İnternet Kaynağı	<%1
69	isletmecilik.org İnternet Kaynağı	<%1
70	scholarworks.umass.edu İnternet Kaynağı	<%1
71	Submitted to Kocaeli Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
72	acikerisim.nevsehir.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
73	www.isarder.org İnternet Kaynağı	<%1
74	Submitted to Manchester Metropolitan University Öğrenci Ödevi	<%1

75	Submitted to University of the Philippines - Main Library Öğrenci Ödevi	<%1
76	dokumen.pub İnternet Kaynağı	<%1
77	wiredspace.wits.ac.za İnternet Kaynağı	<%1
78	calismatoplum.org İnternet Kaynağı	<%1
79	www.kho.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
80	www.phpderslerim.com İnternet Kaynağı	<%1
81	www.rug.nl İnternet Kaynağı	<%1
82	Submitted to Akdeniz Karpaz Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
83	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	<%1
84	Submitted to Bogazici University Öğrenci Ödevi	<%1
85	Huseyin Dede. "AN ATTRIBUTE SCALE TOWARDS REVEALING STUDENTS' POINT OF	<%1

VIEW TO ART", Idil Journal of Art
and Language, 2016

Yayın

86	Submitted to Western Governors University Öğrenci Ödevi	<%1
87	katalog.ticaret.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
88	motto.tc İnternet Kaynağı	<%1
89	www.timothy-judge.com İnternet Kaynağı	<%1
90	perspectives.pp.ua İnternet Kaynağı	<%1
91	TOKMAK, İsmail. "Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi", Melih Topaloğlu, 2014. Yayın	<%1
92	Submitted to University of Edinburgh Öğrenci Ödevi	<%1
93	core.ac.uk İnternet Kaynağı	<%1
94	dspace.trakya.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
95	elearning.medistra.ac.id İnternet Kaynağı	<%1

	hemarge.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
	kefad.ahievran.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
	openaccess.ogu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
	repositorio.uta.edu.ec İnternet Kaynağı	<% 1
	sbe.balikesir.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
	www.gulhanesbhk2019.org İnternet Kaynağı	<% 1
	Submitted to King's College Öğrenci Ödevi	<% 1
	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<% 1
	dune.une.edu İnternet Kaynağı	<% 1
	etd.fcla.edu İnternet Kaynağı	<% 1
	istina.ipmnet.ru İnternet Kaynağı	<% 1
107	www.eumed.net İnternet Kaynağı	<% 1

108 www.folklore.ee
İnternet Kaynağı

<% 1

109 www.journals.uchicago.edu
İnternet Kaynağı

<% 1

110 www.scribd.com
İnternet Kaynağı

<% 1

111 DEMİRCİ SEYREK, Özgür, ERSANLI, Kutman
and TUNÇ, Taner. "DUYARLIK ÖLÇEĞİ", Dicle
Üniversitesi, 2016.
Yayın

<% 1

112 Ersin USKUN, Merve GÜBLÜ, Fatma Yağmur
EVCİL, Ömer KALAYCI, Fatih Mehmet KARTAL,
Özgür ÖNAL, Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU.
"Turkish Validity and Reliability of the
Occupational Health Literacy Scale: A
Methodological Study", Türkiye Klinikleri
Journal of Medical Sciences, 2022
Yayın

<% 1

113 Jon McNaughtan, Russell Thacker, Dustin
Eicke, Sydney Freeman. "Committed to their
craft: Understanding the relationship between
job crafting and work commitment among
faculty in the United States", Higher Education
Quarterly, 2021
Yayın

<% 1

114 SÜNGÜ, Hilmi. "AKADEMİSYEN ÜCRETLERİNE
İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ*",

<% 1

Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve
Edebiyatı Bl., 2013.

Yayın

115	gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
116	odk.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
117	www.atilim.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
118	www.gecekitapligi.com İnternet Kaynağı	<% 1
119	dwiwidjanarko.com İnternet Kaynağı	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Hacer Pınar ALTAN

Öğrenim Durumu:

Derece	Alan	Üniversite	Yıl

İş Deneyimi:

Çalıştığı Yer	Görev	Yıl

Yabancı Diller: İngilizce

Yayınlar: Akademisyen İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Çalışma- Türkiye Örneği, Ekonomik Yaklaşım Dergisi.

Tarih: (Savunma Tarihi) 09.12.2022