

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMLARININ BİREYSEL VE DEMOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ: SDÜ ÖRNEĞİ¹

PURPOSE OF JOB SATISFACTION AND DEMOGRAPHIC RESEARCH ASSISTANT INDIVIDUAL INVESTIGATION OF: SDU EXAMPLE

Öğr. Gör. Sabriye AKITICI²
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK³

ÖZ

Hızla küresel bir köy haline gelen dünyamızda, ülkeler için belki de en önemli sorunların başında insan yetiştirmek gelmektedir. Nitelik açısından zengin bir işgücü piyasasına sahip olmak ülkelerin rekabet edebilirliği açısından son derece önemlidir. Bunu sağlayacak kurumların başında ise üniversiteler gelmektedir. Üniversitelerde akademik personelin en önemlilerinden birisini ise araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlileri, üniversitelerin gelecekteki öğretim üyesi ihtiyacını karşılayabilmek için oldukça önemli insan kaynaklarıdır. Akademik anlamda yetişmiş ve verimli bir akademisyen olabilmenin şartlarından bir tanesini de işini sevmek ve iş doyumunu sağlayabilmektir. İşini seven, motive olmuş bir kişinin işinde daha başarılı ve verimli olacağı şüphesizdir. Buradan yola çıkılarak iş doyumunu araştırma görevlileri üzerinde incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Araştırma görevlisi, iş doyumunu, iş doyumunu etkileri, fakülte kadrosu, enstitü kadrosu, ÖYP

Jel Kodları: I20, J20

ABSTRACT

One of the most important problems for countries is to educate people in our world which has been becoming a global village rapidly. Having a rich labour force market qualitatively is extremely important in terms of competitiveness of countries. Universities are head of institutions which can provide this. Research assistants constitute one of the most important parts of academic staff. Research assistants are quite important human resources in order to provide the need of assistant professor in the future. One of the conditions being able to an academically educated and productive academician is to love his/her job and provide job satisfaction. It is no doubt that one who loves his/her job and who is motivated is going to be more successful and productive. From this point of view, the effects of job satisfaction on research assistants have been examined.

Keywords: Research assistant, Job satisfaction, Effects of job satisfaction, Faculty staff, Institute staff, ÖYP (Program of Training Lecturer)

Jel Codes: I20, J20

¹ İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde “Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği” isimli yüksek lisans tezi olarak çalışılmış ve 3387-YL1-12 numaralı bap projesi ile yürütülmüştür.

² Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksek Okulu, sabriyeakitici@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaoturk@sdu.edu.tr

GİRİŞ

İnsanlık varolduğu günden bu güne kadar çalışarak hayatını sürdürebilme çabası içinde olmuştur. Çağımızın ismi her ne ile ifade edilirse edilsin, dünyadaki teknik, sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel bütün çalışmalarının ve bunların sonuçlarından etkilenen yine iş ve onu yapmakla uğraşan insan olmuştur.

İş, insanın sekiz saatini işinde geçirmesi ve bu eylemi aşağı yukarı 20-25 sene yürütmesi hasebiyle insan yaşamının en önemli parçasını oluşturmaktadır. Kişinin ömrünün neredeyse üçte birini işiyle ve ya iş yerinde geçirmesi dolayısıyla, işinden mutlu olması kişinin hem organik hem de psikolojik devamlılığı açısından önem teşkil etmektedir. Bundan dolayı iş doyumunu üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Ülkemizde, üniversitelerdeki akademik yapılanmasına bakılacak olunursa, bu kadroların daha çok öğretim elemanlarından oluştuğu görülmektedir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa göre öğretim elemanları; öğretim üyeleri, öğretim görevlisi ve öğretim yardımcısı olarak dört gruba ayrılmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında belirli süreler için görevlendirilen öğretim yardımcılarını da, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim planlamacılarından oluşmaktadır. Üniversite bünyesinde görev yapan bu gruplar içerisinde ise en büyük çoğunluğu, öğretim yardımcılarını arasında anılan araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda araştırma görevlileri “Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcılarını” şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımlamada tam olarak ifade edilmemiş olsa da mesleki kariyer yolunda öğretim üyeliğinin araştırma görevliliğinden geçtiği genel kabul görmüş bir durumdur.

İçinde bulunduğumuz toplum emek toplumundan uzaklaşmakta ve kendisini hissettirir derecede bilgi toplumu olma yolunda ilerlemektedir. Bu açıdan bakıldığında ileride yükseköğretim kurumlarının gelişmesine büyük katkılarda bulunabilecek araştırma görevlilerinin çalışma şartlarının incelenmesi ve yaşanan sıkıntılara çözümler getirmek ilgili kurumların üzerine eğilmesi gereken meselelerden biridir.

1. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNİN TANIMI, KAPSAMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Türkiye’de Araştırma Görevliliğinin Tanımı Kapsamı ve Özellikleri

Yükseköğretimlerde akademik personel kadrosunu öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma görevlileri, öğretim elemanları sınıflandırması içerisinde öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerinin ardından anılmakta ve öğretim yardımcılarını olarak adlandırılmaktadır. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 33. maddesine göre, araştırma görevlisi tanımı şöyle yapılmaktadır (2547 S.K., 1981):

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcılarınıdır.”

Yükseköğretim Kanunu’nda yapılan bu tanımlamaya göre araştırma görevliliği, ilgili alanda araştırma ve inceleme yapılmasını, yapılan deneylerde görev alarak bilimsel çalışmalara katkı sağlamayı, kendisi ve alanıyla ilgili görevleri yerine getirmeyi gerektirmektedir. Öğretim elemanları içerisinde sayıca büyük bir kısmı oluşturan araştırma görevlileri gelecekte öğretim üyesi kadrolarında istihdam edilebilmek ve mesleki

kariyerlerini arttırabilmek adına master ve doktora yapmakla mükelleftirler. (Kabakçı, 2006: 21-22)

1.2. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda "Araştırma Görevliliği"

1981 yılında yürürlüğe konan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda araştırma görevliliği; lisansüstü eğitim programına yönlendirmeyi hedefleyen ve yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik/tıpta uzmanlık eğitimi süresi ile sınırlandırılmış bir şekilde yürütülmektedir. Yükseköğretim kurumlarında yapılmakta olan araştırma, inceleme ve deneylere katkı sağlayan ve destekleyen bunun yanında kurum içerisinde bağlı oldukları organlarca verilen görevleri yerine getiren, geçici bir öğretim üyesi yardımcısı olarak tanımlanmaktadır (Bayık, 1993:47). Ülkemizde araştırma görevlileri 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanun'un 33/a, 35. ve 50/d maddeleri uyarınca ve ÖYP kapsamında görev yapmaktadırlar.

a. 33. Madde ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun, 33. Maddesine göre "Araştırma Görevlileri"; "Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısıdır" şeklinde açıklanmaktadır. Araştırma görevlilerin atamaları hususundaki açıklamalar, 33. Maddenin (a) bendinde şu şekilde verilmiştir: "*Bunlar ilgili anabilim veya anasanaat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.*" Ancak, bütün araştırma görevlilerinin atamaları 33. Maddeye dayanarak yapılmamaktadır. Yükseköğretim Kanunu, öğretim elemanı yetiştirme (2547 S.K.; 35. Madde) ve lisansüstü eğitime teşvik (2547 S.K.; 50/d maddesi) amacıyla çeşitli atama usulleri bulunmaktadır.

b. 35. Madde ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri

Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesi, öğretim üyesi yetiştirme programı ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Yeni kurulan ve kurulacak olan yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla, araştırma görevlisi kadrolarına atanan kişilerin, hem yurtiçi hem yurtdışında değişik üniversitelerde lisansüstü eğitimlerini devam ettirenken, yine bu üniversitelerde araştırma görevlisi kadrolarında çalışabilmelerini sağlanmaktadır. Araştırma görevlileri lisansüstü eğitimlerini bitirdikten sonra sahip oldukları dereceyle birlikte ataması bulunan üniversiteye döner ve görevlerini devam ettirirler. Yetiştirilen araştırma görevlileri, bağlı buldukları üniversiteye geri dönmek ve mecburi hizmetlerini ifa etmek zorundadırlar (2547 S.K.; Md. 35).

c. 50/d Maddesi ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri

Lisansüstü öğretime yönlendirebilmek amacıyla ve lisansüstü eğitime devam eden öğrencilere maddi anlamda destek verebilmek için düzenlenen başka bir madde ise Yüksek Öğretim Kanunu'nun 50/d maddesidir. Bu madde uyarınca, "*...lisansüstü öğretime devam eden öğrenciler farklı yerlerden tahsis edilen burslardan yararlanabilecekleri gibi, bir yıl geçerli ve öğrencilik süreleriyle kısıtlı olacak öğretim yardımcılığı kadrolarına da atanabilmektedirler.*" (2547 SK.; 50/d maddesi).

d. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Kapsamındaki Araştırma Görevlileri:

"Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına (ÖYP) ilişkin Esas ve Usuller", 26.03.2010 tarihli Yükseköğretim Kurulu kararı ile yenilenmiştir. Program, lisansüstü eğitim görme olanağı

sağlayan üniversitelerde, öğretim üyesi ihtiyacı olan diğer üniversitelerin araştırma görevlilerine lisansüstü eğitim yaptırılması esasıyla öğretim üyesi yetiştirmeyi hedeflemektedir (ÖYP'ye İlişkin Esas ve Usuller, 1. Md.).

Öğretim üyesi yetiştirme programından yararlanan araştırma görevlileri, 35. madde gereğince, mecburi hizmet sözleşmesini kabul ederek, kadrosu bulunan üniversiteye karşı yükümlülüklerini resmileştirmektedir. Görevini terk etme veya eğitim için tanınan süre dahilinde başarısız olunması halinde, mecburi hizmet sözleşmesinin şartlarına göre hareket edilmektedir (ÖYP'ye İlişkin Esas ve Usuller, 10. Md.).

Programa içerisinde olan araştırma görevlilerine yurtdışı veya yurtiçi dil eğitimi olanaklarına sarf edilecek harcamalar, danışmanları ve kendileri için yurtiçi ve yurtdışı bilimsel toplantılara katıldıkları takdirde sunulacak ödenek, ayrıca görev yaptıkları üniversiteye bu çalışanların ihtiyacı olan ofis malzemeleri, makine-teçhizat alımı ve onarım destek harcamalarından oluşan bir bütçe ayrılmaktadır (ÖYP'ye İlişkin Esas ve Usuller, 12. Md.).

1.3. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Esasları

Üniversitelerde çalışma yapan araştırma görevlileri devamlı olarak görevlerini sürdürmektedirler. Kadroları devamlı bulunan öğretim üyeleri (yardımcı doçent) ile öğretim yardımcıları en az devlet memurlarının çalışmakla yükümlü oldukları haftalık çalışma süresi kadar (40 saat) bir süre eğitim-öğretim, bilimsel çalışma, uygulama, deney, gözlem ve yönetim görevleriyle üniversite organları tarafından atfedilen sorumlulukları yerine getirmekle yükümlüdürler (www.osym.gov.tr).

Öğretim yardımcısı kadrolarına geçici suretle görevlendirilen yüksek lisans, sanatta yeterlik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencilerinin “Lisansüstü Öğretim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik” de tanımlanan görevleri şu çerçevededir (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği):

- Yüksek lisans, sanatta yeterlik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencileri için ilgili fakülte, yüksekokul, bölüm, anabilim veya bilim dalı tarafından gerekli görülen bilimsel çalışmaları yapmak,
- Kadroyu tahsis eden rektörlük, fakülte, yüksekokul, konservatuvar veya enstitünün yürürlükte olan yönetmelik ve yönergelerinde öngörülen görevler ile bağlı oldukları bölüm, anabilim dalı veya bilim dalının vereceği eğitim, araştırma ve uygulama ile ilgili görevleri yapmak,
- Üniversite, fakülte, yüksekokul, konservatuvar veya enstitünün organlarınca ve ilgili bölüm, anabilim dalı ve bilim dalı başkanlarınca verilecek diğer görevleri yapmak,
- Öğretim yardımcısı kadrolarına geçici olarak atanan yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik, tıpta uzmanlık öğrencileri, üniversite ve üniversiteye bağlı kuruluşlar dışında resmi veya özel, sürekli veya geçici hiçbir görev kabul edemezler.

Araştırma görevlisi olarak atanmış kişilerden beklenen görevler esasen; öğretim üyelerine, derslerle alakalı deney, gözlem, uygulama, laboratuvar vb. değerlendirmelerde, ödev, proje vb. çalışmalarda, sınav gözetmenliğinde, araştırmalarda, öğrenci danışmanlığı ve kayıt dönemindeki işlerde destek vermek ve kayıtlı bulunduğu lisansüstü programlardaki derslerde ve tezde başarı göstermektir. Araştırma görevlileri danışmanı olan öğretim üyelerinden bağımsız bir şekilde derse girememekte, sınav değerlendirmesinde bulunamamakta, not verememektedirler (Acar, Nemrutlu, Gürhan, 2004: 95).

1.4. Araştırma Görevlilerinin Sorunları

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlar genel anlamda ele alındığında yükseköğretim kurumlarının bünyesinde yaşanan sorunlarla paralellik göstermektedir. (Kaymak, 2005: 17).

Araştırma görevlilerinin sorunları başlığı altında; kadro sıkıntısı, ekonomik sorunlar, eğitim sorunları, çalıştıkları kurumdan kaynaklanan sorunlar, görev tanımlarındaki belirsizlik, özgür düşünme ve düşündüğünü ifade edememe, temsil ve örgütlenme hakkının olmayışı gibi sıkıntılar ifade edilmektedir.

1.5. Araştırma Görevlilerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Araştırma görevlilerinin de içinde yer aldığı öğretim elemanlarının, çalıştıkları yükseköğretim kurumundan bazı beklentiler içine girdiğini belirtir ve bunları şu şekilde sıralar (Aytaç, 2001: 68):

- Yaptıkları iş karşılığında iyi bir gelir elde etmek,
- İş güvencesinin olması,
- Bulunduğu üniversitenin modern alet ve materyallerle donatılması,
- Teknolojik yeniliklerin varlığı,
- Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği bir ortam,
- Akademik ünvanları elde edebilme, yükselebileme şansı,
- Yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi,
- Öğretim elemanı olarak değer verilmek,
- Kendini bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması.

Günümüzde araştırma görevlilerinin bu tür beklentilerinin hepsine birden karşılık bulamazken, işten doyumunu etkileyen faktörler de değişiklik göstermektedir. İlerleyen kısımda akademik kurumsal çevrede iş doyumuna etki eden faktörler açıklanmaktadır.

2. İŞ DOYUMU KAVRAMININ TANIMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

2.1. İş Doyumunun Tanımı ve Kapsamı

Locke iş doyumunu; “Bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” olarak tanımlamaktadır (Çetinkanat, 2000: 1). Başaran’a göre iş doyumunu bir işgörenin işini yapıyor olmaktan ya da yaşamını değerlendirdiğinde, duyduğu zevk veya zihinde oluşan olumlu duygular bütünü oluşturduğunda (Başaran, 2000:215). Eren (2005) iş doyumunu çalışıyor olmaktan ulaşılan maddi ve manevi kazanımlar ile bireylerin birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğu çalışma grubuna sahip olması ve ortaya bir eser çıkarmanın verdiği memnuniyet olarak ifade etmektedir.

Verilen tanımlara yönelik iş doyumunu ile ilgili etmenler şöyle sıralanabilir:

- Doyum, iş görenin işinden elde ettiği ekonomik getirilerle ilgilidir.
- Doyum, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Doyum, işin zevk verme yeteneği ve uygunluğu ile ilgilidir.
- Doyum, üretimde bulunmaktan doğan gurur ile ilgilidir.
- Doyum, umut verici mesleki projeler ile ilgilidir.

- Doyum, işyerindeki olumlu insan ilişkileri ile ilgilidir.
- Doyum, örgütün genel durumu ile ilgilidir.
- Doyum yöneticinin tutumu ile ilgilidir. (Bingöl, 1998: 280-281).

2.2. İş Doyumunun Önemi ve Tarihsel Gelişimi

İş doyumunu zaman ve mekana göre değişiklik gösterebilen dinamik kavramı ifade etmektedir. İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920’li yıllarda ortaya çıkmış olup, 1930-1940’lı yıllarda çalışma hayatındaki önemi anlaşılmaya başlamıştır. İş doyumunun önemli görülmesinin sebebi yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır ki bu olgu bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkisi altına almaktadır. Diğer yandan ise kişilerin üretkenliğiyle ilişkili görülmektedir. Esasen iş doyumunu ile direk bağlantılı olmamakla birlikte örgütün genel anlamda verimliliğini negatif olarak etkilemektedir (Akbal, 2010:47).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Aşağıda görülen Tablo 2.3’e göre çalışanların bireysel ve örgütsel çevrede iş doyumunu etkileyen faktörler; ücret, terfi, idare, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin niteliği, iletişim boyutları açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 1: İş Doyumunun Boyutları

Boyutlar	Tanımlar
Ücret	Ücret ve ücret zamlarından tatmin olma.
Terfi	Terfi fırsatlarından tatmin olma.
İdare	İdareden ve yönetiminden memnun olma.
Sosyal Haklar	Sosyal haklardan tatmin olma.
Ödüllendirme	İyi performansın ödüllendirilmesinden tatmin olma.
Çalışma Şartları	Kurallardan ve prosedürden tatmin olma.
İş Arkadaşları	İş arkadaşlarından memnun olma.
İşin Niteliği	Yapılan işin niteliğinden tatmin olma.
İletişim	Örgütteki iletişimden tatmin olma.

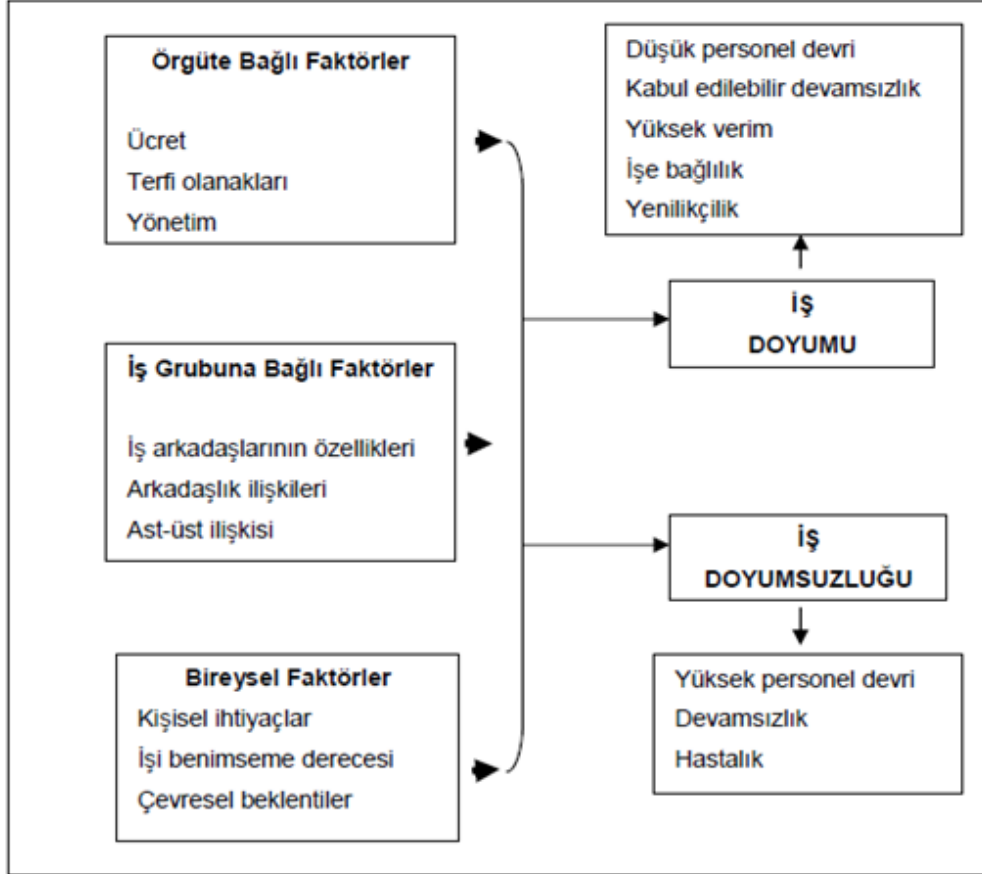
Kaynak: Spector, 2008:8

İş doyumuna sahip insanlar hem özel hem iş yaşamlarında daha mutlu olmakta ve yüksek motivasyona sahip olmaktadır. Bununla beraber verimliliği ve işinde olan etkinliği yükselmektedir. İş görenlerin moral motivasyonun iyi seviyede olması bireyler ve iş düzeni üzerinde şu etkileri oluşturmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

- İşgöreneler, yaptıkları işi enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İşgörenler çalışmaya daha istekli olur.
- Çalıştığı yerin ve işverenlerinin zora düştüğü durumlarda daha yüksek çaba gösterir.
- İşyerinin vizyonuna iştiyakla uyum sağlanır ve işyeri disiplini kolaylıkla sağlanmış olur.
- Örgütün varmayı planladığı yere gidebilmesi için gönüllü hareket eder.
- İşgörenler işverene ve örgüte karşı bağlılık hissi duyarlar.

2.4. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu ve doyumsuzluğunun sonuçlarını Erdoğan genel anlamda aşağıdaki şekildeki gibi şematize etmiştir.



Şekil 1: İş Doyumuyla İlgili Neden Sonuç İlişkisi

Kaynak: Erdoğan, 2007,562

3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU'NUN BİREYSEL VE DEMOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ, SDÜ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan Araştırma Görevlilerinin bireysel ve demografik açıdan iş doyumlarının incelenmesidir. Araştırmanın amacı Enstitü ve Fakülte kadrosunda bulunan araştırma görevlileri ile ÖYP kapsamında görevlendirilenlerin ise demografik, psiko-sosyal örgütsel, çevresel, toplumsal ve ekonomik açıdan iş doyumlarının incelenmesidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın kapsamını Süleyman Demirel Üniversitesi’nde bulunan Enstitü Fakülte ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin iş doyumlarının incelenmesi oluşturmaktadır. SDÜ’de bulunan araştırma kapsamındaki Araştırma Görevlileri sayıları Akademik Personel Daire Başkanlığından alınmıştır ve böylece araştırmamızın evreni oluşturulmuştur. Ancak Sağlık Bilimleri ve Tıp Fakültesindeki Araştırma görevlilerinin çalışma koşulları ve kadro yapıları farklı olduğu için araştırma evreni dışarıda bırakılmıştır. Bu kapsamda evren sayımız 340 olarak bulunduktan sonra örneklemimiz ise 249 olarak alınmıştır. Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları ise alanda yapılmış çeşitli yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan anket sorularından derlenmiş ve uzman akademisyenlerin görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Çalışmada uygulanan anket literatürde Minnesota olarak bilinen iş doyumunu ölçmeye yönelik hazırlanan bir ankettir. Anketteki ifadeler Likert ölçeğine göre yanıt verilme sistemi benimsenerek yapılmıştır. Minnesota ölçeği (MSQ) literatürde iki boyutta (içsel ve dışsal iş doyumunu boyutları) incelenmesine rağmen bizim ülkemizde kültürel ve psiko-sosyal yapı daha farklı olduğundan dolayı dört farklı boyut çerçevesinde incelenmiştir. Anket uygulamamızda ise yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmamızda bağımlı değişkenimiz araştırma görevlilerinin iş doyumudur. Bağımsız değişkenimiz ise üniversite kurumunun örgütsel yapısı, araştırma görevlilerinin demografik yapısı, ekonomik durum ve koşullarıdır. Anketimiz 3 bölüm 38 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde iş doyumunu ölçmeye yönelik 20 soru bulunmaktadır. İkinci bölümümüz ise 5 soru ile Araştırma Görevlilerinin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ölçülmeye çalışılmıştır. Son bölüm ise 13 sorudan oluşmakta ve ankete katılanların demografik özellikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anketimizin çalışma dönemi ise 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz dönemidir. Anket çalışması SPSS paket programı ile değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlilerinin iş tatmin boyutlarındaki tatmin düzeyleri boyutlara göre farklılık göstermektedir.

H2: Süleyman Demirel Üniversitesi’nde iş tatmin boyutlarına göre doktora düzeyinde olan araştırma görevlilerinin tatmin düzeyleri yüksek lisans düzeyinde olanlara göre daha düşüktür.

H3: Süleyman Demirel Üniversitesi’nde iş tatmin boyutlarına göre 2 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerinin tatmin düzeyleri 2 yıldan az çalışanlara göre daha düşüktür.

H4: Süleyman Demirel Üniversitesi’nde iş tatmin boyutlarına göre enstitü kadrosundaki araştırma görevlilerinin diğer araştırma görevlilerine göre tatmin düzeyi daha düşüktür.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin analizlerinde SPSS paket programı kullanılacaktır. Öncelikle frekans analizleri ve tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Daha sonra iş tatmin ölçeği faktör analizine tabi tutularak soruların gruplandırılması sağlanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri ile test edilmiştir. Veriler normal dağılmadığı için sonraki analizlerde non-parametrik testler tercih edilmiştir. Gruplar arası farkları test etmek için Mann Whitney-U testi, boyutlar arası düzey farklarını incelemek için ise Wilcoxon Testi kullanılmıştır. Sonuçlar elde edilen anlamlılık değerine bakılarak %99, %95 ve %90 güven düzeylerinde verilmiştir. Analizlerde hipotez testleri ile sınırlı kalmamış, halihazırda olan veri setinden yola çıkılarak elde edilebilecek tüm analizler gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Araştırma Görevlilerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 249 katılımcının 134'ü (%53,8) erkek iken, 115'i (%46,2) kadındır. Araştırmaya katılan kişilerin %57'si 25-29 yaş aralığında yer almaktadır. Bu sırayı 30-34 yaş aralığı ile %26,9'luk kesim izlemektedir. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında %56,6'sının bekâr, %42,6'sının ise evli olduğu görülmektedir. Evli olan 106 kişi eşlerinin çalışma durumlarına göre analize tabi tutulmuştur. 79 katılımcının eşi herhangi bir iş sahibi iken, 27 katılımcının eşi herhangi bir işte çalışmamaktadır. 106 evli katılımcının 104'ü eşinin öğrenim durumu ile ilgili soruyu cevaplamış, bulgulara göre büyük bir çoğunluğun lisans (40 kişi, %38,46) ve yüksek lisanstan (39 kişi, % 37,5) oluştuğu görülmektedir. Bu oranları %14,42 (15 kişi) ile doktora yapanlar izlemektedir. Geriye kalan %8,65'lik (9 kişi) kısmı lise ve %0,9'luk kısmı ise ilk-ortaokul mezunlarını oluşturmaktadır.

Tablo 2: Çalışılan Süre Durumuna Göre Detaylı Dağılım

Çalışılan Süre Durumu	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	41	16,5
1-2 yıl arası	51	20,5
2-3 yıl arası	57	22,9
3-5 yıl arası	45	18,1
5 yıldan fazla	53	21,3
Toplam	247	99,2
Eksik Veri	2	0,8
Toplam	249	100,0

Katılımcıların çalışılan süre durumları yıl olarak Tablo 3.1'de gösterilmiştir. 1 yıldan daha az süre çalışanların yüzdesi 16,5'tir. 1-2 yıl arası çalışanların yüzdesi 20,5 (51 kişi), 2-3 yıl arası çalışanların yüzdesi 22,9 (57 kişi), 3-5 yıl arası çalışanların yüzdesi 18,1 (45 kişi) olarak görülmektedir. Tabloda görülen 5 yıl ve üzeri sürede çalışan ve diğer çalışanlara göre daha fazla iş tecrübesine sahip kesim, 21,3'lük bir yüzdeye sahiptir. Bu soruya 2 kişi (%0,8) ise cevap vermemiştir.

Tablo 3: Çalışma Süresi Durumuna Göre Birleştirilmiş Dağılım

Çalışma Süresi Durumu	Frekans	Yüzde
2 yıl ve altı	92	36,9
2 yıldan fazla	155	62,2
Toplam	247	99,2
Eksik Veri	2	0,8
Toplam	249	100,0

Tablo 3.2'de katılımcıların çalışma sürelerini 2 yıl sınırı ile göstermektedir ki, 92 katılımcı (%36,9) 2 yıl içerisinde işe girmiştir. 2 yıl ve daha fazla çalışma süresine göre ise 155 kişinin kurumda bulunduğunu söyleyebiliriz. Türkiye'de üniversitelerde çalışan akademisyen sayısının yetersizliği ve yeni açılan devlet ve vakıf üniversitelerinin artan sayısı özellikle son birkaç yılda öğretim üyesi ihtiyacının artmasına sebep olmuştur. Öğretim üyesi sayısı az olan üniversitelere akademisyen yetiştirmek ve genel manada üniversitelerde akademisyen sayısını artırmak amacıyla, üniversitelere Araştırma Görevlisi alımları da bir hayli artmıştır. Tablo 3.2'de de görüleceği üzere katılımcıların yaklaşık %40'ının son 2 yıl ve altında işe alındıkları tespit edilmiştir.

Tablo 4: Gelir Durumuna Göre Dağılım

Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
2000-2499 TL	125	50,2
2500-2999 TL	50	20,1
3000-3999 TL	28	11,2
4000 TL ve üzeri	46	18,5
Toplam	249	100,0

Tablo 3.3'a göre, Araştırma Görevlisi olarak çalışan katılımcıların yaklaşık yarısının (%50,2) 2000-2499 TL arasında bir gelire sahip olduğu görülmektedir. 2500-2999 TL arasında gelire sahip 50 kişi (%20,1), 3000-3999 TL arasında gelire sahip olanların sayısı 28 kişi (%11,2) olarak bulunmuştur. Diğer gelir düzeylerine göre daha yüksek aralıkta yer alan 4000 TL ve üzeri gelire sahip katılımcı sayısı ise 46 kişi ile %18,5'lik bir kısımda yer almaktadır.

Tablo 5: Fırsat Olsa İş Değişikliği İsteyenler

İş Değişikliği İsteme Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	72	28,9
Hayır	177	71,1
Toplam	249	100,0

Fırsat olsa iş değiştirmeyi düşünen katılımcıların frekans ve yüzdeleri Tablo 3.4'da verilmiştir. Tabloya göre, araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (%71,1) işini değiştirmeyi düşünmemektedir. 72 kişilik (28,9) kısım ise "Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?" sorusuna "evet" yanıtı vermiştir.

Tablo 6: Akademik Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Akademik Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
YL devam ediyor	72	28,9
YL bitti Doktora bekleniyor	15	6,0
Doktora devam ediyor	134	53,8
Doktora bitti	28	11,2
Toplam	249	100,0

Tablo 3.5'de katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımlarını göstermektedir. Çoğunluğunun yüksek lisans (%28,9) ve doktora eğitime devam ettiği (%53,8), 249 katılımcının %6'sının doktora eğitime başlamak için beklediği, %11,2'sinin ise, doktor unvanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Kadroya ÖYP ile Yerleşme Durumuna Göre Dağılım

Kadroya ÖYP ile Yerleşme Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	86	34,5
Hayır	163	65,5
Toplam	249	100,0

Tablo 3.6'e göre katılımcılardan 86'sının (%34,5) buldukları mevcut kadroya Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile yerleştikleri görülmektedir. Geri kalan 163 kişinin cari usulle göreve atandıkları görülmektedir.

Tablo 8: Kadronun Bağlı Olduğu Akademik Birim Durumuna Göre Dağılım

Kadronun Bağlı Olduğu Akademik Birim Durumu	Frekans	Yüzde
Fakülte	181	72,7
Enstitü	66	26,5
Toplam	247	99,2
Eksik Veri	2	0,8
Toplam	249	100,0

Tablo 3.7’de katılımcıların 181’inin (%72,7) bağlı olduğu akademik birimin Fakülte, 66’sının (%26,5) bağlı olduğu akademik birimin ise Enstitü olduğu olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Eşleştirilmiş Kadro Durumuna Göre Dağılım

Eşleştirilmiş Kadro Durumu	Frekans	Yüzde
SDÜ-Süleyman Demirel Üniversitesi ÖYP-Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı FAKÜLTE-Fakülte Kadrosunda Bulunma	65	26,1
SDÜ-Süleyman Demirel Üniversitesi NRM-Cari Usul ile Kadroya Yerleşmek FAKÜLTE- Fakülte Kadrosunda Bulunma	109	43,8
SDÜ- Süleyman Demirel Üniversitesi NRM -Cari Usul ile Kadroya Yerleşmek ENSTİTÜ Enstitü Kadrosunda Bulunma	42	16,9
DIŞ-Başka Üniversiteden Görevlendirme ile Gelme ÖYP - Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı FAKÜLTE- Fakülte Kadrosunda Bulunma	8	3,2
DIŞ- Başka Üniversiteden Görevlendirme ile Gelme ÖYP - Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı ENSTİTÜ- Enstitü Kadrosunda Bulunma	13	5,2
DIŞ- Başka Üniversiteden Görevlendirme ile Gelme NRM - Cari Usul ile Kadroya Yerleşmek FAKÜLTE- Fakülte Kadrosunda Bulunma	3	1,2
DIŞ- Başka Üniversiteden Görevlendirme ile Gelme NRM - Cari Usul ile Kadroya Yerleşmek ENSTİTÜ- Enstitü Kadrosunda Bulunma	7	2,8
Toplam	247	99,2
Eksik Veri	2	0,8
Toplam	249	100,0

Tablo 3.8’de Araştırma görevlilerinden 109’unun Süleyman Demirel Üniversitesi’ne bağlı Fakülte kadrosunda yer aldığı görülmektedir. 65 katılımcının ise, aynı üniversiteye ÖYP ile yerleşmiştir. 42 katılımcı ise hala mevcut Enstitü kadrolarında görev yapmaktadır. Diğer üniversitelerden lisansüstü eğitim almak için görevlendirme ile Süleyman Demirel Üniversitesi’ne gelen Araştırma Görevlisi sayısı ise toplamda 31’dir.

Burada bir noktaya dikkat çekmek gerekirse, sonraki kısımlarda yapılacak analizlerde gruplar arası farkları inceleyebilmek için, dışarıdan görevlendirme ile gelen katılımcılar ÖYP, Cari Usul, Fakülte ve Enstitü ayrımı yapılmaksızın birleştirilerek incelenecektir. Sonraki tabloda Süleyman Demirel Üniversitesi’ne dışarıdan gelenler birleştirilerek sunulmuştur.

Tablo 10: Kadronun Bağlı Olduğu Akademik Birim Durumuna Göre Dağılım

Kadro-İş Durumu	Frekans	Yüzde
SDÜ- Süleyman Demirel Üniversitesi ÖYP- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı FAKÜLTE- Fakülte Kadrosunda Bulunma	65	26,1
SDÜ- Süleyman Demirel Üniversitesi NRM - Cari Usul ile Kadroya Yerleşen FAKÜLTE- Fakülte Kadrosunda Bulunma	109	43,8
SDÜ- Süleyman Demirel Üniversitesi NRM- Cari Usul ile Kadroya Yerleşen ENSTİTÜ- Enstitü Kadrosunda Bulunma	42	16,9
DIŞ- Başka Üniversiteden Görevlendirme ile Gelme	31	12,4
Toplam	247	99,2
Eksik Veri	2	0,8
Toplam	249	100,0

Tablo 3.9'da da görüldüğü üzere, kadrosu başka bir üniversitede olan araştırma görevlisi sayısı 31'dir. Toplamda 216 araştırma görevlisinin kadrosu ise Süleyman Demirel Üniversitesi'ndedir.

Tablo 11: Maddeleere Göre Normallik Testi

(Tekli Maddeleere Göre) Normallik Testi	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
	İstatistik Değeri	İstatistik Değeri
M1	0,261	0,863
M2	0,258	0,864
M3	0,224	0,901
M4	0,257	0,871
M5	0,201	0,910
M6	0,197	0,908
M7	0,267	0,788
M8	0,275	0,824
M9	0,280	0,839
M10	0,204	0,900
M11	0,270	0,842
M12	0,205	0,900
M13	0,230	0,853
M14	0,253	0,859
M15	0,211	0,907
M16	0,260	0,884
M17	0,272	0,869
M18	0,238	0,875
M19	0,229	0,888
M20	0,273	0,827
K21	0,223	0,901
K22	0,194	0,906
K23	0,259	0,883
K24	0,168	0,904
K25	0,181	0,910

Tablo 3.10'da katılımcıların iş doyumunu anketine verdikleri cevaplara göre tespit edilen normallik dağılım tablosu yer almaktadır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin her ikisine göre de %99 güven aralığında verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığı için gerçekleştirilecek analizlerde non-parametrik testler tercih edilecektir. Fakat öncesinde Faktör Analizi ile Minnesota ölçeği incelenecek ve değişkenlerin gruplanması sağlanacaktır.

Tablo 12: Faktör Analizi ile Açıklanan Toplam Varyans

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Döndürülmüş Kareli Yüklerin Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
Faktör 1	6,086	32,030	32,030	3,607	18,986	18,986
Faktör 2	1,903	10,015	42,045	2,937	15,457	34,443
Faktör 3	1,542	8,116	50,162	2,117	11,140	45,583
Faktör 4	1,221	6,427	56,588	2,091	11,005	56,588

Faktör analizi test sonuçlarına göre, İş Doyumu maddeleri 4 faktöre yüklenmiştir. Birinci faktör toplam içinde 3,607 Öz değer ile 18,986 varyansa sahip olduğu, ikinci faktör 2,937 Öz değer ile 15,457 varyansa sahip olduğu, üçüncü faktör 2,117 Öz değer ile 11,140 varyansa sahip olduğu ve dördüncü faktör ise 2,091 Öz değer ile 11,005 varyansa sahip olduğu belirlenmiştir. Bu 4 faktör toplam varyansın %56.588'ini açıklamaktadır.

Tablo 13: Faktör Rotasyonu

Bileşenler	1	2	3	4
M1			0,515	
M2			0,714	
M3			0,779	
M4				0,432
M5	0,767			
M6	0,821			
M7	0,576			
M9				0,707
M10				0,694
M11				0,594
M12	0,545			
M13		0,751		
M14		0,732		
M15		0,700		
M16		0,593		
M17		0,519		
M18	0,580			
M19	0,583			
M20	0,633			

Tablo 3.12’de faktör analizi sonuçlarının maddelere göre dağılım görülmektedir. Tabloda faktör yükü 0,3’ten büyük olan değerler sunulmuştur. Birinci faktör altında 7 değişken, ikinci faktör altında 5 değişken, üçüncü faktör altında 3 değişken, dördüncü faktör altında ise 4 değişken toplanmıştır. Sonraki tabloda bu değişkenlerin nasıl isimlendirilebileceği ifade edilmiştir.

Tablo 14: Değişkenlerin Yer Aldığı Boyutların İsimlendirilmesi

Faktörler	4 Boyut 19 Madde
Faktör 1 <i>İmkânlar</i>	M1 Beni her zaman meşgul edebilmesi bakımından
	M2 Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,
	M3 Rutinin dışına çıkabildiğim iş çeşitliliği olanağımın olması bakımından
Faktör 2 <i>Yönetim ve İletişim</i>	M5 Bölüm hocalarımla ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından
	M6 Bölüm hocalarımla karar vermedeki yeteneği bakımından
	M7 Vicdanen rahatsızlık duymadığım işler yapabiliyor olmam bakımından
	M12 İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından
	M18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından
	M19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından
	M20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından
Faktör 3 <i>Bireysel Özerklik</i>	M4 Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından
	M9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından
	M10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından
	M11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından
Faktör 4 <i>Haklar</i>	M13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından
	M14 İş içinde terfi olanağımın olması bakımından
	M15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından
	M16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından
	M17 Çalışma şartları bakımından

Yapılan Faktör Analizi sonucunda 4 faktör elde edilmiştir ve bu boyutlar yukarıdaki tabloda maddeleri ile birlikte verilmektedir. Bunlardan ilki; Araştırma Görevlilerine kişisel anlamda sağladığı bazı olanaklar açısından “İmkânlar” olarak adlandırılmaktadır. İkinci Faktör boyutu olan “Yönetim ve İletişim”, çalışanların hiyerarşik açıdan ast-üst ilişkisi içinde olduğu bölüm hocaları, yönetsel ilişkiler ve bürokratik işlemler kapsamında yer aldığı için bu ismi almıştır. Bir diğer boyut ise “Bireysel Özerklik” olarak adlandırılmış olup, bu boyut kişinin yeteneklerini daha etkin bir alanda gerçekleştirdiğinin göstergesi olarak varsayılmaktadır. Son faktör boyutu ise, çalışanın yaptığı iş karşılığında ücret, terfi, çalışma şartları bakımından edindiği birtakım kazançlar karşısında bu boyut “Haklar” olarak adlandırılmıştır.

Faktör analizinden elde edilen boyutların her birinin içinde yer alan maddelere göre güvenilirlik testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen Cronbach’ın Alfa değerleri Tablo 3.14’te sunulmuştur.

Tablo 15: Elde Edilen Boyutlara Göre Ölçek Güvenilirliği

	İmkan Madde Grubu (3 Madde)	Yönetim ve İletişim Madde Grubu (7 Madde)	Bireysel Özerklik Madde Grubu (4 Madde)	Haklar Madde Grubu (5 Madde)
Cronbach'ın Alfa Değeri	0,631	0,820	0,631	0,793

Sungur'a (2006) göre "İmkân", "Bireysel Özerklik" ve "Haklar" madde gruplarında alfa değeri 0,6 ile 0,8 arasında olduğu için "oldukça güvenilir", "Yönetim ve İletişim" madde grubunda ise 0,8'den büyük olduğu için "yüksek derecede güvenilir" olarak nitelendirilir.

Bundan sonraki analizlerde Minnesota ölçeğinin içerisindeki 20 değişken 4 boyutta toplanarak incelenecektir. Her bir boyutun altındaki değişkenlerin aritmetik ortalaması alınarak 4 yeni değişken tanımlanmış ve bu değişkenlerin isimleri "İmkânlar", "Yönetim ve İletişim", "Bireysel Özerklik" ve "Haklar" olarak belirlenmiştir.

Tablo 16: Boyutlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
İmkân	249	3,622	0,840
Yönetim ve İletişim	249	3,511	0,743
Bireysel Özerklik	249	3,709	0,694
Haklar	249	3,111	0,878

Tablo 3.15'de 4 boyuta ait non parametrik test sonuçları verilmiştir. Tabloya göre ortalaması en yüksek değere ait boyut, Bireysel Özerklik boyutudur (ort=3,7095). Diğer boyutlar ise sırasıyla İmkân (3,6225), Yönetim ve İletişim (3,5118) ve Haklar (3,1112)'dir.

Tablo 17: Boyutlara Göre Normallik Testi

BOYUTLAR	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
	İstatistik Değeri	İstatistik Değeri
İmkân	0,139	0,954
Yönetim ve İletişim	0,070	0,977
Bireysel Özerklik	0,126	0,971
Haklar	0,095	0,977

Tablo 3.16'da normallik testi boyutlara göre tekrar gerçekleştirilmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin her ikisine göre de %99 güven aralığında verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığı için gerçekleştirilecek analizlerde non-parametrik testler tercih edilecektir.

Öncelikle bahsi geçen boyutlar arasında üniversite geneli elde edilen sonuçlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilecektir. Parametrik olan eşleştirilmiş t testinin non-parametrik karşılığı Wilcoxon işaretli sıralar testidir. Bu test ile boyutlar arası anlamlı bir fark olup olmadığı incelenecektir.

Tablo 18: Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi Sonuçları

Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi		Frekans	Ortalama Rank
Yönetim ve İletişim - İmkân	Negatif Ranks	136	123,23
	Pozitif Ranks	106	119,28
	Toplam	249	
Bireysel Özerklik - İmkân	Negatif Ranks	111	108,77
	Pozitif Ranks	122	124,49
	Toplam	249	
Haklar - İmkân	Negatif Ranks	169	131,33
	Pozitif Ranks	68	88,35
	Toplam	249	
Bireysel Özerklik - Yönetim ve İletişim	Negatif Ranks	90	110,78
	Pozitif Ranks	152	127,85
	Toplam	249	
Haklar - Yönetim ve İletişim	Negatif Ranks	165	133,08
	Pozitif Ranks	76	94,78
	Toplam	249	
Haklar - Bireysel Özerklik	Negatif Ranks	187	133,44
	Pozitif Ranks	53	74,86
	Toplam	249	

Rank değerleri Tablo 17’de verilmiştir. Test istatistiklerine ait sonuçlar ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 19: Boyutlara Göre Non Parametrik Test Sonuçları

Test İstatistikleri	Yönetim ve İletişim - İmkân	Bireysel Özerklik - İmkân	Haklar - İmkân	Bireysel Özerklik - Yönetim ve İletişim	Haklar - Yönetim ve İletişim	Haklar - Bireysel Özerklik
Z	1,888	1,513	7,662	4,341	6,810	9,747
	✓ %90 Güven Aralığında Fark	☒ Fark Yok	✓ %99 Güven Aralığında Fark Var	✓ %99 Güven Aralığında Fark Var	✓ %99 Güven Aralığında Fark Var	✓ %99 Güven Aralığında Fark Var

Tablo 18’e göre, Yönetim ve İletişim ile İmkân boyutu arasında %90 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. Bireysel Özerklik – İmkân boyutları arasında ise anlamlı bir fark yoktur ($p>0.1$). Haklar – İmkân boyutları arasında %99 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. Bireysel Özerklik - Yönetim ve İletişim boyutları açısından yapılan karşılaştırmaya göre, iki boyut arasında %99 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. Yapılan karşılaştırmalarda Haklar - Yönetim ve İletişim boyutları açısından %99 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. Son olarak, Haklar - Bireysel Özerklik boyutları arasında %99 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. Bahsedilen bu farklar Şekil 3.1’de görsellik kazandırılarak sunulmuştur. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi doğrulanmıştır. Süleyman

Demirel Üniversitesi araştırma görevlilerinin iş tatmin boyutlarındaki tatmin düzeyleri boyutlara göre farklılık göstermektedir.



Şekil 2: Tatmin Düzeylerinin Boyutlara Göre Genel Görünümü

3.5. Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Gruplara Göre Karşılaştırılması

Bundan sonraki analizlerde demografik verilere göre gruplar arası farklılıklar test edilecektir. Gruplar arası farklılıkların test edilebilmesi için non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi kullanılacaktır.

Öncelikle Eğitim Düzeyine göre tatmin boyutlarında fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu karşılaştırma için 3 grup oluşturulmuştur. Yüksek lisans yapanlar ve bitirenler (87 kişi), doktora devam edenler (134 kişi) ve doktora bitirenler (28 kişi) arasındaki farklar incelenmiştir.

Tablo 20: Eğitim Düzeylerine Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort.	S. S	Ort.	S. S	Ort.	S. S	Ort.	S. S
YL	3,641	0,750	3,799	0,668	3,751	0,712	3,211	0,881
Doktora	3,595	0,904	3,380	0,698	3,679	0,697	3,097	0,850
Doktora Biten	3,690	0,805	3,244	0,905	3,723	0,635	2,864	0,975

Tablo 21: Yüksek Lisans, Doktora Yapan ve Doktora Bitiren Katılımcılara Ait Z değerleri

<i>İmkânlar</i>	DOKTORA	DOKTORA BİTEN
YL	0,312	0,435
Doktora		0,582
Doktora Biten		
<i>Yönetim ve İletişim</i>	DOKTORA	DOKTORA BİTEN
YL	4,391	3,037
Doktora		0,497
Doktora Biten		
<i>Bireysel Özerklik</i>	DOKTORA	DOKTORA BİTEN
YL	0,876	0,522
Doktora		0,022
Doktora Biten		

<i>Haklar</i>	DOKTORA	DOKTORA BİTEN
YL	1,058	1,597
Doktora		1,257
Doktora Biten		

Tabloya göre boyutların katılımcıların eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucu yalnızca Yönetim ve İletişim boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin, doktora yapan ($z=4,391$) ve doktora bitiren ($z=3,037$) araştırma görevlilerine göre tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Diğer karşılaştırmaların hiç birinde %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuçlara göre H2 hipotezinin reddedilmesi ya da kabul edilmesi söz konusu olmamıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde iş tatmin boyutlarına göre doktora düzeyinde olan araştırma görevlilerinin tatmin düzeyleri yüksek lisans düzeyinde olanlara göre daha düşüktür hipotezi sadece Yönetim ve İletişim boyutu için doğrulanmıştır. Diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Yüksek lisans yapmakta olanların doktora yapan ve doktora eğitimine devam edenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarını tablo 3.23'te yapılan yaş analizine bağlı olarak 30 yaş altı çalışanlar daha fazla iş doyumuna sahipse, yüksek lisans yapanların büyük çoğunluğunun 30 yaş altında olacağı varsayımından yola çıkılarak daha genç yaşta olmaları ve işe yeni başlamış olmalarına bağlı olduğu söylenebilir. Buradaki farklılığın bir başka sebebi de yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin, doktora yapan ve doktora bitirmiş olanlara göre üstlerinin (bölüm hocaları, bölüm başkanı, dekan ve yardımcıları) daha çok yardım ve desteklerine ihtiyaç duymaları ve bu ihtiyacın bir sonucu olarak üst iletişimi ve çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim gibi faktörlerden daha yüksek doyuma ulaşmış olmasıyla açıklanabilir. Aynı zamanda yüksek lisans aşamasında bulunanların yönetsel açıdan da kuruma daha bağlı olmaları ve kurumda ilerleme arzusundan dolayı üstlerle iyi ilişkiler geliştirmek istemeleri, yönetim ve iletişim boyutlarındaki memnuniyet düzeylerinin artmasına sebep olabilir.

Cinsiyet değişkenine göre tatmin boyutlarındaki durumu gözlemek için Mann-Whitney U testi uygulanarak fark analizi testi gerçekleştirilmiştir. Test sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 22: Cinsiyete Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
Erkek	3,628	0,774	3,474	0,692	3,708	0,737	3,190	0,829
Kadın	3,615	0,914	3,555	0,799	3,555	0,643	3,019	0,927
Fark Analizi (z değeri)	0,347		1,195		0,393		1,491	

İmkânlar, Yönetim ve İletişim, Bireysel Özerklik ve Haklar boyutlarında erkek (134 kişi) ve kadın (115 kişi) katılımcıların aralarında, tatmin düzeyleri açısından %95 güven aralığında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Yaş değişkenine göre tatmin boyutlarındaki durumu gözlemek için gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Örneklemdeki yaş dağılımına göre 30 yaş altı (170 kişi) olanlar ile 30 yaş ve üzeri (79 kişi) karşılaştırılmıştır.

Tablo 23: Yaşa Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
30 Yaş Altı	3,609	0,817	3,596	0,697	3,727	0,703	3,162	0,834
30 Yaş ve Üzeri	3,649	0,892	3,329	0,807	3,670	0,677	3,001	0,962
Fark Analizi (z değeri)	0,304		2,317		0,789		0,282	

Tabloya göre sadece Yönetim ve İletişim boyutunda anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<0.05$). 30 yaş altı yaş grubunun Yönetim ve İletişim boyutunda tatmin düzeyi 30 yaş ve üstü gruba göre daha yüksektir. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Buradaki farkın sebebi 30 yaş altı grubun (170 kişi) işini sevmesiyle, bölüm hocaları ve çalışma arkadaşlarıyla girilen pozitif ilişkiler veya diğer gruba nazaran işlerinin henüz başlarından olduğu düşünüldüğünde kurumda daha fazla çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğuyla açıklanabilir.

Medeni durum değişkenine göre tatmin boyutlarındaki durumu gözlemek için gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıdadır.

Tablo 24: Medeni Duruma Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
Evli	3,544	0,834	3,317	0,810	3,643	0,697	3,063	0,866
Bekar	3,673	0,844	3,645	0,654	3,751	0,686	3,131	0,884
Fark Analizi (z değeri)	1,446		3,167		1,243		0,690	

Tablo 23'e göre sadece Yönetim ve İletişim boyutunda anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<0.01$). Bekar olan katılımcı grubunun (141 kişi) evli katılımcı grubuna (106 kişi) göre yönetim ve iletişim boyutunda tatmin düzeyi daha yüksektir. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Evli olanların aile hayatları (eş ve çocuklarına karşı olan bir takım sorumlulukları) ve sosyal hayatları bireyler üzerine bazı psikolojik ve sosyal roller yükleyeceğinden ötürü, bekar olanlara göre daha az iş doyumuna ulaştıkları savunulabilir.

Evli olan katılımcıların "eşlerinin çalışma durumu"na göre, "eşlerinin öğrenim durumu"na göre ve "çocuk sahibi olma durumları"na göre boyutlardaki tatmin düzeyleri yine Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 25: Evli Olanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
Eşi Çalışıyor	3,531	0,826	3,225	0,873	3,591	0,730	2,950	0,869
Eşi Çalışmıyor	3,567	0,871	3,566	0,489	3,814	0,582	3,370	0,793
Fark Analizi (z değeri)	0,460		1,824		1,297		2,360	

Tabloya göre Yönetim ve İletişim boyutunda ($p<0.1$) ve Haklar boyutunda ($p<0.05$) anlamlı bir farklılık söz konusudur. Eşleri çalışmayan araştırma görevlileri (27 kişi), eşleri çalışan araştırma görevlilerine (79 kişi) göre Yönetim ve İletişim boyutunda ve Haklar boyutunda tatmin düzeyi açısından daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Tablo 26: Evli Olanların Eşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
Lisans ve Altı	3,700	0,800	3,443	0,727	3,705	0,729	3,142	0,792
Lisansüstü	3,413	0,846	3,199	0,859	3,611	0,656	2,996	0,941
Fark Analizi (z değeri)	1,737		1,555		0,659		0,496	

Tabloya göre sadece İmkânlar boyutunda ($p<0.1$) anlamlı bir farklılık söz konusudur. Eşleri Lisans ve altı öğrenim düzeyine sahip araştırma görevlilerinin (50 kişi), eşleri lisansüstü öğrenim düzeyine sahip araştırma görevlilerine (54 kişi) göre İmkânlar boyutunda tatmin düzeyi daha yüksektir. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Tablo 27: Evli veya Dul Olanların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
Çocuk sahibi olmayan	3,540	0,856	3,419	0,711	3,693	0,722	3,184	0,829
Çocuk sahibi olan	3,536	0,795	3,135	0,910	3,567	0,656	2,866	0,892
Fark Analizi (z değeri)	0,045		1,419		0,911		1,764	

Tabloya göre sadece Haklar boyutunda ($p<0.1$) anlamlı bir farklılık söz konusudur. Çocuk sahibi olan araştırma görevlilerinin (41 kişi), çocuk sahibi olmayan evli araştırma görevlilerine (66 kişi) göre Haklar boyutunda tatmin düzeyi daha düşüktür. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Burada çocuk sahibi olanların, çocukların eğitim masrafları ve çıkabilecek extra masraflar göz önünde bulundurulduğunda çocuk sahibi olmayanlara nazaran daha az iş doyumlarının olmasının olağan bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırma görevlilerinin görev süreleri göz önüne alınarak fark analizi gerçekleştirilecektir. Bu analizi gerçekleştirmek için veri setindeki dağılım ve iş ortamına adaptasyon göz önüne alınarak 2 yıl sınır kabul edilmiş ve 2 yıldan az süre çalışanlarla 2 yıldan fazla çalışanlar arasında tatmin boyutlarına göre fark olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 28: Çalışma Süresine Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
2 yıl ve altı	3,713	0,775	3,812	0,622	3,765	0,679	3,338	0,831
2 yıldan fazla	3,571	0,879	3,332	0,753	3,682	0,703	2,992	0,877
Fark Analizi (z değeri)	1,255		4,962		0,875		3,043	

Yukarıdaki tabloya göre dört boyut arasında Yönetim ve İletişim ile Haklar boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<0.01$). Her iki boyutta da 2 yıl ve daha az süre çalışan araştırma görevlileri (92 kişi) 2 yıl ve daha fazla çalışan araştırma görevlilerine (155 kişi) göre daha fazla tatmin düzeyine sahiptir. Kurumda 2 yıl ve altı çalışanlar işlerine yeni başlanmış olmanın verdiği azim ve memnuniyet duygularına bağlı olarak yönetim ve iletişim boyutları ile haklar boyutunda bulunan sorulara, 2 yıldan fazla çalışanlara göre daha fazla tatmin olduklarını belirtecek şekilde yanıtlamışlardır. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde iş tatmin boyutlarına göre 2 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerinin tatmin düzeyleri 2 yıldan az çalışanlara göre daha düşüktür hipotezi (H3) kısmen doğrulanmıştır. Bununla beraber İmkanlar ve Bireysel Özerklik boyutlarında hipotezin doğrulanması söz konusu olmamıştır.

Araştırma görevlilerinin hanelerine giren toplam gelir durumlarına göre boyutlardaki tatmin düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için 3000TL sınır kabul edilmiştir. 3000TL altında gelir elde edenlerin evlerinde başka çalışan olmadığı kabul edilmiş, üzeri olanlarda ise hanede ek gelir olduğu düşünülmüştür.

Tablo 29: Haneye Giren Toplam Gelir Durumuna Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
3000 TL altı	3,613	0,858	3,608	0,684	3,712	0,682	3,125	0,911
3000 TL ve üzeri	3,644	0,802	3,283	0,828	3,702	0,727	3,077	0,800
Fark Analizi (z değeri)	0,075		2,669		0,171		0,553	

Tabloya göre dört boyut arasında sadece Yönetim ve İletişim boyutunda bir farklılık söz konusudur ($p<0.01$). Haneye 3000 TL altı gelir giren araştırma görevlileri (175 kişi), 3000TL ve üzeri gelir giren araştırma görevlilerine (74 kişi) göre Yönetim ve İletişim boyutunda daha tatmindir. Diğer boyutlarda %95 güven aralığında çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Araştırma görevlilerine "Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?" sorusu yöneltilmiş ve daha önce de bahsedildiği üzere 72 kişi bu soruya Evet cevabını vermiştir. 177 kişi ise Hayır demiştir. Evet diyen araştırma görevlileri ile Hayır diyen araştırma görevlileri arasında boyutlara göre tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 30: İş Değiştirme İsteklerine Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
İş Değiştirmek İsteyenler	3,259	0,962	3,104	0,741	3,441	0,666	2,713	0,884
İş Değiştirmek İstemeyenler	3,770	0,738	3,677	0,679	3,818	,677	3,272	0,825
Fark Analizi (z değeri)	4,051		5,724		4,248		4,473	

Tabloda görüldüğü üzere tüm boyutlarda %99 güven aralığında anlamlı bir farklılık söz konusudur. İş değiştirmek istemeyenlerin (177 kişi) tüm boyutlarda iş değiştirmek isteyenlere (72 kişi) göre daha tatmin olduğu söylenebilir. Burada iş değiştirmek isteyenlerin anket sorularının oluşturduğu tüm boyutlardan memnun olmadıkları ve iş doyumuna ulaşamadıklarından dolayı bu düşünceye sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Son olarak kadro durumlarına göre fark analizi gerçekleştirilecektir. Daha önce de belirtildiği üzere kadrosu Süleyman Demirel Üniversitesi'nde olanlar ÖYP'li (65 kişi), Enstitü Kadrolu (42 kişi) ve Fakülte kadrolu (109 kişi) olarak 3 gruba ayrılmıştır. Son olarak kadrosu başka üniversitede olanlar (31 kişi) ayrı bir grup olarak incelenmiştir. Mann-Whitney U testi ile her bir grup arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 31: Kadro Durumlarına Göre Boyutlardaki Tatmin Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	İmkânlar		Yönetim ve İletişim		Bireysel Özerklik		Haklar	
	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S	Ort	S. S
SDÜ –ÖYP- FAKÜLTE	3,482	0,862	3,422	0,638	3,614	0,709	3,138	0,728
SDÜ - NRM -FAKÜLTE	3,617	0,799	3,494	0,774	3,727	0,673	3,048	0,956
SDÜ - NRM - ENSTİTÜ	3,825	0,807	3,514	0,654	3,892	0,592	3,181	0,857
DIŞ	3,591	0,937	3,743	0,932	3,572	0,837	3,148	0,950

Bulgulara göre boyutlardaki tatmin düzeylerinin katılımcıların kadro durumlarına göre karşılaştırılması sonucu Haklar boyutu dışında diğer üç boyutta farklılık gözlenmektedir. Bahsedilen bu farklar ayrı ayrı tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 32: Kadro Durumlarına Göre İmkânlar Boyutunda Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

<i>İmkânlar</i>	SDÜ - NRM - FAKÜLTE	SDÜ - NRM - ENSTİTÜ	DIŞ
SDÜ –ÖYP- FAKÜLTE	0,963	2,159	0,525
SDÜ - NRM -FAKÜLTE		1,700	0,175
SDÜ - NRM - ENSTİTÜ			1,239

İmkânlar boyutunda SDÜ'ye ÖYP ile yerleşen ve fakülte kadrosunda yer alan araştırma görevlileri, SDÜ enstitü kadrosunda yer alan araştırma görevlilerine göre %95 güven aralığında anlamlı derecede bir fark vardır. SDÜ Enstitü kadrosunda bulunanların (ort=3,825), SDÜ ÖYP fakülte kadrosunda bulunanlara (ort=3,482) göre imkân boyutunda daha tatmin oldukları söylenebilir.

Yine SDÜ normal fakülte kadrosunda yer alan araştırma görevlileri ile SDÜ enstitü kadrosunda çalışan araştırma görevlileri arasında %90 güven aralığında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. SDÜ enstitü çalışanlarının (ort=3,825), SDÜ normal fakülte çalışanlarına (ort=3,617) göre imkân boyutunda daha tatmin oldukları söylenebilir.

Tablo 33: Kadro Durumlarına Göre Yönetim ve İletişim Boyutunda Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yönetim ve İletişim	SDÜ - NRM - FAKÜLTE	SDÜ - NRM - ENSTİTÜ	DIŞ
SDÜ -ÖYP- FAKÜLTE	1,018	0,707	2,449
SDÜ - NRM -FAKÜLTE		0,298	1,994
SDÜ - NRM - ENSTİTÜ			1,840

Yönetim ve İletişim boyutunda, SDÜ ÖYP ve Fakülte kadrosunda yer alan araştırma görevlileri ile SDÜ'ye dışarıdan görevlendirme ile gelen araştırma görevlileri arasında %95 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. SDÜ enstitü kadrosunda ki araştırma görevlileri ile dışarıdan gelen araştırma görevlileri arasında ise, %90 güven aralığında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Özetle kadrosu dışarıda olan araştırma görevlilerinin diğer tüm araştırma görevlilerine göre Yönetim ve İletişim boyutunda daha az tatmin oldukları söylenebilir.

Tablo 34: Kadro Durumlarına Göre Bireysel Özerklik Boyutunda Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bireysel Özerklik	SDÜ - NRM - FAKÜLTE	SDÜ - NRM - ENSTİTÜ	DIŞ
SDÜ -ÖYP- FAKÜLTE	0,674	1,819	0,012
SDÜ - NRM -FAKÜLTE		1,388	0,493
SDÜ - NRM - ENSTİTÜ			1,361

SDÜ ÖYP Fakülte kadrosunda yer alan araştırma görevlileri ile SDÜ Enstitü kadrosunda yer alan araştırma görevlileri arasında %90 güven aralığında anlamlı bir fark vardır. SDÜ ÖYP Fakülte kadrosu çalışanlarının (ort=3,614), SDÜ Normal Enstitü (ort=3,572) çalışanlarından Bireysel Özerklik boyutunda daha tatmin olduğu söylenebilir. Bu tatminin sebebini ÖYP kadrosunda bulunanların çeşitli sebeplerle başka üniversitelere eğitim maksatlı olarak gönderilmeleri, kendi yeteneklerini kullanarak çalışma ve bu yolla başarısını ispat etmeye çalışmaları örnek gösterilebilir. Bunun yanında normal enstitü kadrosunda bulunanların eğitim süreleri sonunda işsiz kalma problemlerinin varlığı, onların bireysel özerklik anlamında daha serbest davranmalarını engellediği söylenebilir.

Tablo 35: Kadro Durumlarına Göre Haklar Boyutunda Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması

Haklar	SDÜ - NRM - FAKÜLTE	SDÜ - NRM - ENSTİTÜ	DIŞ
SDÜ -ÖYP- FAKÜLTE	0,639	0,346	0,055
SDÜ - NRM -FAKÜLTE		0,708	0,455
SDÜ - NRM - ENSTİTÜ			0,146

Haklar boyutunda ise, %95 güven aralığında gruplar arası herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Elde edilen bulgulara göre H4 hipotezi reddedilmiştir. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde iş tatmin boyutlarına göre enstitü kadrosundaki araştırma görevlilerinin diğer araştırma görevlilerine göre tatmin düzeyi daha düşüktür hipotezi hiçbir boyut için geçerli değildir. Hatta İmkanlar ve Bireysel Özerklik boyutlarında tersi bir durum söz konusudur.

SONUÇ

Çağımızın bilgi çağı olması ile birlikte bilgiyi geliştirme ve bilimi ilerletmeye yönelik kurumlar artık daha önemli hale gelmiştir. Bu kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Genç neslin sağlıklı ve nitelikli bir şekilde yetiştirilebilmesi adına üniversiteler ve buna bağlı olarak eğitim ve öğretimi sürdüren öğretim elemanları büyük bir rol oynamaktadır. Bu kurumların en temel yapıtaşlarından birini de geleceğin öğretim üyeleri olarak düşünülebilecek olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Öğretim üyesi yetersizliği ve hatta kaliteli öğretim üyesi yetersizliği yükseköğretim kurumları hakkında ülkemizde yaşanan çıkmaz, bu sorunlara ciddi bir şekilde yaklaşmayı gerektirmektedir. Karşılaşılan bu sorunları çözmek adına kayda değer önlemlerin alınması da gerekmektedir. Araştırma görevlilerinin yaşamakta olduğu ve yaşayabileceği temel sorunları tespit etmenin yolu, uluslararası boyutta karşılaştırma ve akreditasyon faaliyetlerinin varlığı ile araştırma görevlilerinin görüşleri alınarak yapılmış bazı istatistikî çalışmalara başvurmaktan geçmektedir.

Elimizde bulunan bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesinde bulunan araştırma görevlilerinin iş doyumlarının, elde edilen boyutlar dahilinde ne durumda olduğunu ortaya koymak adına yapılmıştır.

Çalışmada bulunan sonuçlardan biri, doktora aşamasında olan ve doktorasını tamamlamış olan araştırma görevlilerinin, henüz yüksek lisans aşamasında olanlara nazaran daha az iş doyumuna sahip olduklarıdır.

Demografik değişkenlerden olan yaş değişkeni açısından incelendiğinde, 30 yaş altı katılımcıların yönetim ve iletişim boyutlarında kurumda daha kıdemli sayılabilecek 30 yaş ve üstü çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuç 2 yıl ve altı çalışanlar ile 2 yıldan daha fazla çalışanlar arasında ortaya çıkmıştır. Burada anketi cevaplandıran genç katılımcıların kurumda yeni çalışmaya başlamaları ve kendilerini kurumda kanıtlama, kurumla bütünleşme ve kendilerini kuruma tanıtmaya çabalarının bir sonucu olarak yönetime daha sıcak bakmaları ve iletişime daha açık olmalarıyla açıklanabilir. Bunun yanı sıra yaş ile bu boyutlar arasında bulunan negatif ilişki; yaşı daha düşük olan araştırma görevlilerinin kurumlarında daha az süredir çalıştıkları için kurum içinde daha az bireyler arası çatışma yaşamaları ve daha yüksek yaşlardaki deneklerin ise daha fazla çatışma yaşamış olmaları ihtimalini ortaya koymaktadır. Ayrıca daha genç denekler, işe ve iş arkadaşlarına karşı daha heyecanlı, daha pozitif, daha yapıcı tutum içerisinde olabilmektedirler. Bu durum da onların, kendinden yaşça büyük iş arkadaşlarına göre yönetim ve iletişim boyutlarından daha fazla iş doyumuna yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durum karşısında kurumun daha kıdemli sayılabilecek araştırma görevlilerinin istek ve ihtiyaçlarına yönelik daha detaylı araştırmalarda bulunmalı ve sorunlarına çözüm getirmek adına adımlar atmalıdır.

Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına ilişkin yapılan analizlerde; imkânlar boyutunda, enstitü kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin ÖYP ile fakülte kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Yine benzer bir sonuç enstitü kadrosunda bulunan araştırma görevlileri ile fakülte kadrosunda bulunan araştırma görevlileri arasında bulunmuştur. Yönetim ve iletişim boyutlarında başka üniversitelerden çeşitli sebeplerle gelen ve Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görevli olarak bulunan araştırma görevlileri diğer bütün kadrolarda bulunanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Bireysel özerklik boyutundaki sorulara enstitü kadrosunda bulunan araştırma görevlileri, ÖYP ile fakülte kadrosuna yerleşmiş olan araştırma görevlilerine göre daha yüksek iş doyumuna

sahip oldukları görülmüştür. Haklar boyutunda ise araştırma görevlilerinin vermiş olduğu cevaplarda herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Buradan hareketle elde edilen bulgular sonucunda ilk 3 hipotez de doğrulanmıştır. Son olarak Analiz sonuçlarına bakıldığında “H4: Süleyman Demirel Üniversitesi’nde iş doyumunu boyutlarına göre enstitü kadrosundaki araştırma görevlilerinin diğer araştırma görevlilerine göre doyum düzeyi daha düşüktür” hipotezinin doğrulanmadığı görülmektedir. Normal şartlarda düşünüldüğünde enstitü kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, eğitim süreleri sona erdiğinde iş akitlerinin yenilenmeyeceğinden dolayı iş güvencelerinin olmaması ve gelecek kaygılarının üst düzeyde bulunmasıyla ilişkili olarak daha düşük iş doyumuna sahip olması beklenmektedir. Ancak anket sonuçlarına bağlı olarak yapılan testlerde genel olarak enstitü kadrosunda bulunanların iş doyumunu boyutlarında diğer kadroda bulunanlara göre daha yüksek iş doyumuna ulaştıkları gözlemlenmiştir.

Araştırma görevlilerinin çalışmalarını sürdürebilmesi için gerekli imkânların sağlanması, tüm fakültelerde bölümlerin ihtiyaç duyabileceği teknik ve fiziksel imkânların sağlanmış olması gerekmektedir. Bunun yanında bu kadroda bulunanlara, bilimsel çalışmalara katılabilmek adına maddi ve manevi anlamda gerekli tüm imkânların sunulması gerekmektedir. Bu imkânların varlığı hem yükseköğretim kurumlarının prestijini arttıracak hem de kaliteli ve gerekli bilimsel donanım kavuşmuş akademisyenlerin yetişmiş olmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. Resmi Gazete (6/11/1981). Cilt: 21, S. 17506, Tertip: 5, S. 3. <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/>, Erişim Tarihi: 12.11.2013.
- ACAR A, Nemutlu E. ve Gürhan G., Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, Ankara, 2004, 24(2): 95-106
- AKBAL, B., “Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010.
- AYTAÇ, M. ve diğ., *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No: 99/29, Bursa, 2001
- BAŞARAN, İ., *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*, 4. Basım, Feryal Matbaası, Ankara, 2000.
- BAYIK A., *Öğrencilerin Hemşire Eğitimcilerde Etkili Eğitici Niteliklerini Değerlendirmeleri Üzerine Bir Çalışma*. Uluslararası Katılımlı III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu; Asistan Türleri, 1993, 47-50. www.bauer.uh.edu/Marketing/PhD/expectations
- BİNGÖL, D., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 1998.
- ÇETİNKANAT, C., *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- eğitim fakülteleri örneği, Anadolu Üniversitesi Yayınları; .
- ERDOĞAN I., *İşletmelerde Davranış*. 7. Baskı. Miad Yayınları, İstanbul, 2007.
- KABAKÇI, Işıl, 2006, Araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açıları:

- KAYMAK, M., Öğretim Elemanı Piyasası! Asistanlıktan Esnek Öğretim Elemanı Piyasasına. *Bilim ve Gelecek*, Temmuz 2005, Sayı: 17.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. www.yok.gov.tr/mevzuat/yonet/yonet. Erişim Tarihi: 28.02.2014.
- SEVİMLİ F ve İşcan Ö.F., “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, İzmir, 2005; 5(1): 55-65.
- SPECTOR P. E., *Industrial and Organizational Behavior*. 5. Baskı. New Jersey:John Wiley & Sons, 2008.