ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN

MEMNUNİYETİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet AYTEKİN

Eskişehir, 2016

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEMNUNİYETİNİN İNCELENMESİ

Ahmet AYTEKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Duygu TUNALI

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2016

Bu Tez Çalışması BAP Komisyonunca kabul edilen 1603E134 no.lu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ahmet AYTEKİN'in "Anadolu Üniversitesi ÖYP Araştırma Görevlilerin Memnuniyetinin İncelenmesi" başlıklı tezi **28 Haziran 2016** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **İşletme (Sayısal Yöntemler)** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

		İmza
Üye (Tez Danışmanı)	**: Yrd.Doç.Dr.Duygu TUNALI**	.....
Üye	**: Prof.Dr.Emel ŞIKLAR**	.....
Üye	**: Doç.Dr.Gülnur KEÇEK**	.....

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEMNUNİYETİNİN İNCELENMESİ

Ahmet AYTEKİN

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran, 2016

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Duygu TUNALI

Bu çalışmada Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) araştırma görevlilerinin memnuniyeti ikili lojistik regresyon analizi, yaşam doyumu ile memnuniyet arasındaki ilişki ise korelasyon analizi ile incelenmiştir.

ÖYP, Türkiye'nin artan öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak üzere 2002 yılından itibaren uygulanan ve 2025 yılına kadar sürmesi beklenen bir programdır. Programa dâhil olan araştırma görevlilerinin memnuniyetini ve yaşam doyumlarını inceleyen bir çalışma bulunmaması konunun özgünlüğünü sağlamaktadır.

Çalışmada, ÖYP araştırma görevlilerinin Anadolu Üniversitesi'nden genel memnuniyeti, akademisyen memnuniyet ölçeği ve demografik sorular kullanılarak araştırılmıştır. Akademisyen memnuniyet ölçeğinin fazla sayıda madde içermesi nedeniyle, açıklayıcı faktör analizi uygulanarak boyut indirgemesi yapılmış ve memnuniyeti ölçen sekiz faktöre ulaşılmıştır. Elde edilen faktörler ve demografik değişkenlerle Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti ikili lojistik regresyon analiziyle incelenmiştir. İşe yönelik tutum, kurumun algılanan saygınlığı, akademik çalışma imkânı, kurumun bilimsel araştırmalara verdiği destek ile lisans mezuniyetinin, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu ile memnuniyet arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş, iki değişken arasında düşük kuvvette pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinden yaşam doyumlarına taşma varsayımının gerçekleştiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: ÖYP araştırma görevliliği, Akademisyen memnuniyeti, Yaşam doyumu, Faktör analizi, Lojistik regresyon analizi.

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF ANADOLU UNIVERSITY ÖYP RESEARCH ASSISTANTS' SATISFACTION

Ahmet AYTEKİN

Department of Business and Administration

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June, 2016

Adviser: Asst. Prof. Dr. Duygu TUNALI

In this study, the satisfaction of Anadolu University Teaching Staff Training Program (ÖYP) research assistants' was examined by binary logistic regression, and also their job and life satisfaction relation was investigated via correlation analysis.

ÖYP, implemented for meeting Turkey's growing teaching staff need since 2002, is expected to continue until 2025. The uniqueness of study is that any study has not been found about job and life satisfaction of research assistants involved in the program.

In the study, ÖYP research assistants' satisfaction of Anadolu University was investigated by using academic satisfaction scale and demographic questions. Because of academic satisfaction scale having many questions, exploratory factor analysis was applied and provided to reduce the structure, and obtained eight factors which explain the job satisfaction. Obtained factors and demographic variables were examined by binary logistic regression analysis for ÖYP research assistants' satisfaction of Anadolu University. The satisfaction of Anadolu University ÖYP research assistants' has been impressed significantly with such independent variables, job itself, the perceived prestige of institution by ÖYP research assistants, having academic work time, supporting scientific research by institution and university of bachelor's degree. The life and job satisfaction relationship were examined by correlation analysis, and found statistically significant positive correlation between the two variables. According to the results of study, spillover assumption in which the job satisfaction of ÖYP research assistants' positively affect life satisfaction, has been occurred.

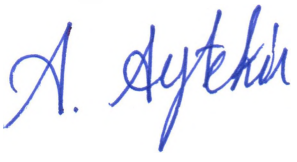
Keywords: ÖYP research assistant, Job satisfaction of academicians, Life satisfaction, Factor analysis, Logistic regression analysis.

28/06/2016

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal" içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ahmet AYTEKİN



İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ÖZET iii
ABSTRACT iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR DİZİNİ viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ x
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ VE MEMNUNİYET 3
1.1. Akademisyenlik ve Üniversitenin Gelişimi 3
1.2. Öğretim Elemanları 6
1.3. Araştırma Görevlisi ve Temin Usulleri 7
1.3.1. Cari usul ile araştırma görevlisi istihdamı 8
1.3.2. ÖYP kapsamında araştırma görevlisi istihdamı 10
1.3.2.1. Üniversiteler arası protokollerle ÖYP'nin uygulanması 14
1.3.2.2. YÖK koordinasyonunda ÖYP'nin uygulanması 17
1.4. ÖYP Araştırma Görevliliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar 19
1.5. Akademisyen Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu 22
1.5.1. Akademisyen memnuniyeti 23
1.5.2. Yaşam doyumu 30
1.5.3. Akademisyen memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi 33

İKİNCİ BÖLÜM

2. FAKTÖR ANALİZİ VE LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ 36
2.1. Faktör Analizi 36
2.1.1. Faktör analizi çeşitleri 37
2.1.2. Faktör sayısının belirlenmesi 38
2.1.3. Döndürme yöntemleri 39

2.2. Lojistik Regresyon Analizi 40
2.2.1. Lojistik regresyon modelleri 41
2.2.1.1. İkili lojistik regresyon modeli 41
2.2.1.2. Multinominal lojistik regresyon modeli 42
2.2.1.3. Sıralı lojistik regresyon modeli 43
2.2.2. Kestirim yöntemleri 46
2.2.2.1. En çok olabilirlik yöntemi 46
2.2.2.2. Yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemi 47
2.2.2.3. Minimum lojit ki-kare yöntemi 47
2.2.3. Parametrelerin anlamlılık testleri 48
2.2.3.1. Olabilirlik oran testi 48
2.2.3.2. Wald testi 48
2.2.3.3. Skor testi 49
2.2.4. Uyum iyiliği testleri 49
2.2.4.1. Model ki-kare istatistiği 49
2.2.4.2. Sapma istatistiği 50
2.2.4.3. Hosmer-Lemeshow testi 50
2.2.4.4. Belirlilik katsayıları (R^2) 51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEMNUNİYETİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA 53
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 53
3.2. Araştırmanın Sınırları ve Kapsamı 53
3.3. Anketin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması 54
3.4. Araştırma Bulgularının Yorumlanması 56
SONUÇ VE ÖNERİLER 73
KAYNAKÇA 76
EKLER
ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Bazı Yıllara ait Yükseköğretim Öğrenci, Öğretim Elemanı ve Üniversite Sayıları 11

Tablo 1.2. DPT Desteği ile Yürütülen ÖYP Süreci 15

Tablo 1.3. YÖK Koordinasyonunda ÖYP Kadro, Yerleştirme ve Atama Sayıları..... 18

Tablo 2.1. Altı Kategorili Bağımlı Değişkenin Sıralı Lojistik Regresyon Modellerine Göre Kategori Karşılaştırmaları 44

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 55

Tablo 3.2. Verilerin Faktör Analizine Uygunluğu 56

Tablo 3.3. Faktörler ve Maddelere İlişkin Değerler 58

Tablo 3.4. Akademisyen Memnuniyeti Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı 59

Tablo 3.5. Çoklu Bağıntı İstatistikleri 60

Tablo 3.6. Çalışılan Birim Kategorilerinin Birleştirilmeleri 60

Tablo 3.7. İlk Sınıflandırma Tablosu 61

Tablo 3.8. Başlangıç Modeli -2LL Değeri 61

Tablo 3.9. Başlangıç Modeli için Sabit Terimin İstatistik Değerleri Tablosu 61

Tablo 3.10. Başlangıç Modelinde Yer Almayan Değişkenler 62

Tablo 3.11. Kategorik Değişkenlerin Kod Tanımlamaları 63

Tablo 3.12. Modelde Yer Alan Katsayıların Omnibus Test Sonuçları 63

Tablo 3.13. Hosmer-Lemeshow Test Sonucu 64

Tablo 3.14. Belirlilik Katsayıları ve -2LL (Sapma İstatistiği) Değeri 64

Tablo 3.15. Model Sınıflandırma Tablosu 65

Tablo 3.16. Modelde Yer Alan Değişkenlerin İstatistik Değerleri Tablosu 66

Tablo 3.17. Lojistik Model İçin Bağımsız Değişkenlerin Gösterimi 67

Tablo 3.18. Anadolu Üniversitesi ÖYP Araştırma Görevlilerinin Yaşam Doyum Frekansları 69

Tablo 3.19. Yaşam Doyumu ve ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetine İlişkin Betimsel İstatistikler 70

Tablo 3.20. Yaşam Doyumu ve ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyeti Korelasyon Analizi Sonucu..... 70

Tablo 3.21. Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenlerle İlişkisinin Ki-kare Analizi ile Araştırılması 71

Tablo 3.22. Yaşam Doyumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması 71

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

α : Alfa

β : Beta

χ^2 : Ki-kare

λ : Lamda

ALES : Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

BİYEP : Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi

BTYK : Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu

CAP : Changing Academic Profession Project

Ĉ : Hosmer-Lemeshow Test İstatistiği

D : Sapma İstatistiği

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

e : Euler Sayısı

exp (β) : Üstel lojistik regresyon katsayısı (odds oranı)

G : Olabilirlik Oran İstatistiği

G_M : Model Ki-kare İstatistiği

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü

KPDS : Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı

LES : Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

ODTÜ : Ortadoğu Teknik Üniversitesi

ÖYP : Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

SD : Serbestlik Derecesi

SH : Standart Hata

SWLS : Satisfaction with Life Scale

TDK : Türk Dil Kurumu

ÜDS : Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı

VBÇ : Varyans Büyütme Çarpanı

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

YDS : Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı

YÖK : Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

GİRİŞ

Geçmişten bugüne toplumlarla beraber gelişen ve değişen akademisyenlik, insanlığın elde ettiği bilgi birikiminin yeni nesillere aktarımını, önemli buluşların icadını, yeniliklerin geliştirilmesini, kalifiye insan gücü yetiştirilmesini ve pek çok pozitif işlevi gerçekleştirmiş bir meslek grubudur. Akademisyenlik eğitici, öğretici, araştırmacı rolüyle insanlık üzerinde önemli etkisini sürdürürken, mesleğin geleceği de teknolojik gelişmeler ve toplumların ihtiyaçlarına nasıl cevap vereceği ile yakından ilişkilidir.

Türkiye'de ilk modern üniversitenin kuruluşundan bu yana gelişen ekonomik yapı ve artan nüfus, yükseköğretime olan talebin artmasına neden olmuştur. Bu talebin karşılanması için açılan üniversitelerin sayısı özellikle son yıllarda hızlı bir yükseliş göstermektedir. Bu noktada yeni üniversitelerin sahip oldukları programlarda eğitimi sağlayabilecek öğretim üyesi eksikliği ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu eksikliği giderebilmek amacıyla başlatılan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP), 2001 yılından 2010 yılına kadar Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) desteğiyle köklü üniversiteler tarafından yürütülmüş, 2010 yılından itibaren ise Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından koordine edilmiştir. YÖK tarafından programın uygulanması sırasında karşılaşılan problemler nedeniyle, ÖYP kapsamında 2016 yılından itibaren yeni araştırma görevlisi istihdam edilmemesi kararlaştırılmıştır.

ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin incelenmesini konu alan bu çalışma ile akademisyenlik mesleğinin başında yer alan araştırma görevlilerinin yaşam doyumları ve işlerinden aldıkları doyum ele alınmıştır. Bu amaçla, akademisyen memnuniyet ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanarak sekiz boyut elde edilmiş, demografik değişkenlerle beraber bu boyutların ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerindeki etkisi ikili lojistik regresyon analiziyle incelenmiştir. Ayrıca ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları ile memnuniyetleri arasındaki ilişki korelasyon analiziyle araştırılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öncelikle akademisyenlik ve üniversitenin gelişimi açıklanarak, çalışmanın konusunu oluşturan ÖYP araştırma görevliliği anlatılmıştır. Akademisyen memnuniyeti ve yaşam doyumu kavramları da bu bölümde incelenerek, aralarındaki ilişki ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde faktör analizi ve lojistik regresyon analizi genel hatlarıyla anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde uygulama kısmına yer verilerek, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerine yöneltilen anket formu ile toplanan verilerin bulguları sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ VE MEMNUNİYET

Çalışmanın ilk bölümünde akademisyenlik, üniversitenin gelişimi, ÖYP araştırma görevliliği, akademisyen memnuniyeti ve yaşam doyumu incelenmektedir.

1.1. Akademisyenlik ve Üniversitenin Gelişimi

Akademisyenlik kavramının, literatür incelendiğinde üniversite olgusu ile beraber geliştiği ve değiştiği görülmektedir. Bu kavramın Antik Yunan medeniyetine kadar dayandığını ifade eden çalışmalar mevcuttur. Tarihsel süreç, akademisyenliği diğer meslek gruplarını eğiten anahtar meslek haline getirmiştir (Perkin, 2007, s. 193).

Akademi kavramının Platon'un öğrencilerinin dokuz yüzyıl boyunca buluştuğu Yunan mit kahramanlarından Academus'un isminin verildiği Atina yakınlarındaki bahçeden geldiği düşünülmektedir. Akademisyen kavramı ise birçok sözlükte birbirinden farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu kaynaklardan birinde akademisyen, ileri seviyede literatür, sanat veya bilim için bir araya gelmiş bilim insanları, yazarlar gibi bir topluluktan oluşan akademinin bir üyesi olarak tanımlanmıştır. Bir diğerinde ise akademik tartışmalarda bilim insanı yeteneğini ortaya koyan birey olarak açıklanmıştır. Sanatçı ve yazar gibi akademik kural ve gelenekleri takip eden kişi, ya da üniversite veya akademide çalışan eğitimci şeklinde tanımlamalar da bulunmaktadır (Balon vd., 2010, s. 169). Bugün ise dünya genelinde akademisyen denildiğinde üniversitede çalışan eğitici–öğretici ve araştırmacı algılanmaktadır.

Akademisyen ve üniversite kavramları tarihsel süreçte toplumsal ihtiyaçlara göre değişiklik göstermiştir. Ayrıca her ülkenin kendi koşullarına göre üniversite ve akademisyenlerden beklenti de farklılaşmaktadır.

Akademisyenliği üniversiteden ayrı düşünmek mümkün değildir. Bu nedenle akademisyenliği anlayabilmek için üniversitenin gelişimini bilmek gerekmektedir.

Üniversite, Platon ve Aristo'nun öğrencileri ile hiç bir baskı unsuru olmadan felsefi tartışmalar yarattıkları ortamdan esinlenerek oluşturulan, bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip kurum olarak tanımlanmıştır (Ortaş, 2004, s. 13). Tarih boyunca gelişmiş her medeniyet yükseköğretim ihtiyacını gidermek için okullar kurmuştur. Çin İmparatorluğu'nun yüksek memur yetiştirilmesi için kurduğu Konfüçyüsçü okullar, Ortaçağ Hindistan'ının papaz ve keşiş yetiştirmek için kurduğu Hindu gurukula ve Budist vihara okulları, İslam dünyasında medreseler, Aztek ve İnka medeniyetlerinde papaz astronomlarının yetiştirildikleri okullar, Japonya'da Tokugawa hanedanlığının samuraylar yetiştirmek için kurduğu okullar örnek olarak verilebilir. Benzer şekilde ortaçağın ilk dönemlerinde Avrupa'da yer alan, İncil ve klasik eğitimi Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasından 12. yy Rönesans'ına kadar süren karanlık çağ boyunca devam ettirmiş olan manastırlar da örneklere eklenebilir. Diğer taraftan bu okullar yükseköğretimde öğrenim ve bilimi harmanlayamamış, akademik özgürlük ve bağımsızlık sağlayamamıştır (Perkin, 2007, s. 159).

Gerçek anlamda bağımsız ve kalıcı üniversitelerin ilk örnekleri olarak kabul edilen eğitim kurumları 12.yy Avrupa'sında ortaya çıkmıştır. Genellikle bilim dünyası tarafından yaklaşık olarak MS 1150 yıllarında kurulan Bologna ve Paris Üniversitelerinin ilk üniversiteler olduğu kabul görmüştür (Denman, 2005, s. 9).

Avrupa'da ortaçağ kural ve yönetim biçiminin Reform Hareketleri ile yıkılması sonrasında, üniversiteler Katolikler ve Protestanlar arasında propaganda merkezi haline gelmiştir. 18.yy' da Aydınlanma Çağı ile felsefe ve sosyal bilimler yeniden hayat bulmuş, Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde üniversiteler yeniden canlandırılmış, yeni model eğitim sistemleri geliştirilmiştir. Ayrıca Avrupa üniversite sistemi, ABD ve Japonya gibi ülkelere ilham kaynağı olmuş, bu dönemdeki üniversiteyi özellikle Endüstri Devriminin ihtiyaçları şekillendirmiştir. Avrupa devletlerinin sömürgeler elde etmesi ile üniversiteler diğer kıtalara da yayılmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında üniversiteler bir kez daha dönüşüm geçirerek, değişen toplumun temel kurumlarından biri haline gelmiştir. Bu dönemde toplumda tarım ve üretim son derece etkin hale gelmiş, çoğu insan yüksek seviyede eğitim almaya ve hizmet endüstrisinde çalışmaya başlamıştır. Üniversiteler ve onun yan kurumları olan araştırma enstitüleri ile teknik okullar gerçekleştirdiği bilimsel araştırmalar sonucu

ürettikleri ürünlerle kısmen post modern çağ adı verilen bu dönemi ve meslek oluşumlarını etkilemiştir (Perkin, 2007, s. 160).

Türkiye'de modern anlamda üniversitenin gelişimi Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat Fermanı'na kadar uzanmaktadır. Bugünkü anlamda ilk üniversite 1845 yılında alınan kararla kurulmuştur. Darülfünun adı verilen bu kurumda, eğitime bina yapımının uzun sürmesi, gerekli teçhizatın sağlanamaması gibi nedenlerden dolayı 1863 yılında başlanmıştır. Çeşitli sebeplerle dört defa açılıp kapanan Darülfünun, 1931 yılında Atatürk'ün talimatıyla eğitimde reform yapılması amacıyla İsviçre'den getirtilen eğitim bilimci Prof. Albert Malche'nin raporu ve bazı sebeplerden dolayı 1933 yılında bir daha açılmamak üzere kapatılmıştır. Malche'nin hazırladığı rapor doğrultusunda 1933 yılında Üniversite Reformu yapılmış, Darülfünun'un yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Darülfünun'un kapatılmasının en önemli sebepleri olarak Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin ilanı sürecine duyarsız kalması, kendi içindeki sorunların ve çekişmelerin artması, bilimsel çalışma yetersizliği, beklentilere karşılık verememesi gösterilmektedir (Baskan, 2001, s. 25; Korkut, 2003, s.1; Namal ve Karakök, 2011, s. 29-34). Aynı yıl içerisinde Ankara'da Yüksek Ziraat Enstitüsü kurulması için yasa çıkarılmıştır. Ayrıca başkentte üniversite açılması planlanmış ve bu amaçla 1936 yılında Dil Tarih-Coğrafya Fakültesi öğrenime başlamıştır (Namal ve Karakök, 2011, s. 34-35). Reform ile günümüzde kullanılan fakülte, dekan, rektör gibi kavramlar Türk akademik yaşamına girmiştir. İstanbul Üniversitesinde çalışan müderrislere profesör ve ordinaryüs, öğretmenlere profesör, müderris muavinlerine de doçent denilmesi alınan kararlar arasındadır (Korkut, 2003, s. 2).

1946 yılında Üniversiteler Kanunu çıkarılmıştır. Kanun ile Ankara Üniversitesi kurulmuş, diğer üniversiteler bir çatı altında toplanmış, Üniversitelerarası Kurul oluşturulmuştur. Sonrasında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Ege Üniversitesi eğitim vermeye başlamıştır (Korkut, 2003, s. 3-6).

1961 Anayasası ile üniversitelere idari ve bilimsel açıdan özerklik getirilmiştir (Baskan, 2001, s. 27). Bazı öğretim üyeleri ve yardımcıları görevden uzaklaştırılmış, oluşan huzursuzluk ve tepkilerden sonra görevlerine iadeleri sağlanmıştır (Korkut, 2003, s. 6-7).

Eğitimde yenilik ve reform ihtiyaçlarına cevaben 1973 yılında 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu yasalaştırılmıştır. 1750 sayılı Yasa ile yükseköğretim ve orta öğretim arasında bağ kurulması, eğitimde fırsat eşitliği, kaynakların etkin kullanılması, örgütlü yükseköğretim, öğretim ve öğrenim özgürlüğüne güvence sağlanması hedeflenmiştir. Bu sebeple, yükseköğretimde bütünlük, Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Denetleme Kurulunun kurulması, eğitim sürelerine sınır getirilmesi kararları alınmıştır (Baskan, 2001, s. 27-28).

1750 sayılı Yasanın, Yükseköğretim Kurulu'nun kurulması dâhil bazı hükümlerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi, öğretim üyesi gereksinimin karşılanamaması, planlama eksikliği, dağınık yükseköğretim ve 12 Eylül 1980 Harekâtı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun hayata geçmesine sebep olmuştur. Yasa ile fakülte-akademi ve yüksekokullar aynı çatı altında birleştirilmiş, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) yeniden kurulmuş, özel üniversite kapsamında bir vakıf üniversitesi ve 28 yeni devlet üniversitesinin kurulması kararlaştırılmış, yükseköğretimde yer alan başarısız yöneticilerin görevden alınmasının önü açılmış, akademik unvanlar düzenlenmiştir (Baskan, 2001, s. 28; Korkut, 2003, s. 2-11). Bu unvanlar 2547 sayılı Kanunun 3. Maddesi l bendinde öğretim elemanları olarak tanımlanmıştır.

1.2. Öğretim Elemanları

2547 sayılı Kanun, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcılarını öğretim elemanı olarak tanımlamıştır. Aynı kanunda öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentler olarak tanımlanmış, öğretim yardımcılarının ise; yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluştuğu belirtilmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, m.3).

Yükseköğretim Kanununda, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç duyulan bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim

yardımcıları uzman, sözlü veya yazılı işlerde çalıştırılan öğretim yardımcıları çevirici, eğitim öğretimin planlanmasıyla görevli öğretim yardımcıları ise eğitim - öğretim planlamacısı olarak tanımlanmıştır. Kanun ayrıca bahsi geçen görevlilerin atama sürecinin nasıl gerçekleşeceğini de açıkça belirtmiştir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, m.3 ve m.33).

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde öğretim üyeleri, okutman ve öğretim görevlisinin tanımlamaları da yapılmıştır. Buna göre; profesör "en yüksek düzeydeki akademik kişi", doçent "doçentlik sınavını başarmış akademik kişi", yardımcı doçent, "doktora çalışmalarını başarı ile tanımlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişi" olarak tanımlanmıştır. Diğer öğretim elemanları arasında yer alan; okutman, "eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanı", öğretim görevlisi, "ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü öğretim elemanı" şeklinde tanımlanmıştır (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, m.3). Çalışmanın konusunu oluşturan araştırma görevliliği ile ilgili tanım ve açıklamalar izleyen kısımda verilmiştir.

1.3. Araştırma Görevlisi ve Temin Usulleri

2547 sayılı Kanununda araştırma görevlilerinin tanımı ve temini ile ilgili hususlar düzenlenmiştir:

> Madde 33 - Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat 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 (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, m.33).

Yükseköğretim Kanunun 33. maddesi araştırma görevlilerinin statüsünü düzenlemiş, fakat lisansüstü öğrenim yapmaları hususunda zorunluluk getiren bir düzenleme ortaya koymamıştır. Diğer yandan aynı Kanunun 35. maddesi üniversitelere, öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla araştırma görevlisi kadrolarını başka bir üniversiteye geçici olarak aktarma imkânı sunmaktadır. Kanunun bu maddesine dayanılarak "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede

Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" hazırlanmıştır. Yönetmelikte yetişmiş olan araştırma görevlisinin, eğitiminin bitimiyle kadrosu ile birlikte kendi üniversitesine dönmesi ve zorunlu hizmet yükümlülüğünü yerine getirmesi hususu düzenlenmiştir. Ayrıca yine 35. maddede yurt dışında öğretim elemanı yetiştirilmesi hususu da öngörülmüştür. 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi ile lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin, öğretim yardımcılığı kadrolarından birine her defasında bir yıl süreyle atanabilmelerine imkân tanınmıştır. Bu düzenlemeyle öğretim üyesi yetiştirilmesinden ziyade; lisansüstü öğrencisine, öğretim yardımcısı kadrosuna atanması ile burslara alternatif olarak bir olanak sağlanması amaçlanmıştır (Öztürk, 2014, s. 176-177). Uygulamada ise araştırma görevliliği, her ne şekilde istihdam edilirse edilsin, geleceğin öğretim üyelerinin yetiştiği akademik çalışan grubu olarak görülmektedir (Korkut vd., 1999, s. 19).

Öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla cari usul ve ÖYP ile araştırma görevlisi istihdam edilmektedir. Her ne kadar ÖYP kapsamında yeni araştırma görevlisi istihdamının 2016 yılından itibaren kaldırıldığı 22 Eylül 2015 tarihinde YÖK tarafından basın açıklaması ile duyurulmuş olsa da alınmış olan kararın 2016 yılı öncesi programa dâhil olan araştırma görevlilerini hiç bir şekilde etkilemeyeceği belirtilmiştir[1]. Çalışmanın konusu belirlendikten sonra meydana gelen bu gelişmeler, söz konusu programa dâhil Türkiye genelinde 10.000'den fazla ÖYP araştırma görevlisi bulunması ve programın ortalama 6 yıl sürmesi nedeniyle, çalışmanın sürdürülmesi hususunda etkili olmuştur.

1.3.1. Cari usul ile araştırma görevlisi istihdamı

Cari usul ile temin edilecek araştırma görevlilerinin seçimine ilişkin esaslar "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen ve Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir. Bu usul ile araştırma görevlileri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33 ve 50/d maddelerine göre istihdam edilmektedir.

[1]https://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526 (Erişim Tarihi: 02.12.2015)

Cari usul ile atanan araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerini tamamlamalarında değişik uygulamalar söz konusudur. 2547 sayılı Kanunun 33. maddesi ile istihdam edilen araştırma görevlisinin istihdam edildiği üniversite, anabilim dalında lisansüstü eğitim sağlıyor ise araştırma görevlisi kendi üniversitesinde eğitimini ve çalışmasını sürdürmektedir. Araştırma görevlisinin istihdam edildiği üniversitenin anabilim dalında lisansüstü eğitim verilmiyorsa; 35. maddeye dayanılarak çıkarılan "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" esaslarına göre araştırma görevlisinin kadrosu ilgili anabilim dalında lisansüstü eğitim veren yurt içindeki başka bir üniversiteye eğitim süresi sonuna kadar aktarılmaktadır. Bir başka uygulama ise üniversitenin istihdam ettiği araştırma görevlisini, yetiştirmek amacıyla 2547 sayılı Kanunun 33., 35. ve 39. maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78., 79., 218., 224. ve 225. maddeleri, "Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Öğretim Elemanlarına Sağlanacak Destekler ile Diğer Hususlara İlişkin Esas ve Usuller" ile "1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" esaslarına göre yurtdışına göndermesidir. Her iki durumda da araştırma görevlisi kendi üniversitesine eğitimini tamamlamasına müteakip kadrosu ile birlikte dönmek ve zorunlu hizmetini yerine getirmek durumundadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 39. maddesi, öğretim elemanlarına yolluksuz olarak kongre, konferans gibi bilimsel etkinliklere katılmalarına, araştırma ve inceleme yapmalarına imkân tanımaktadır. Söz konusu katılımlar için izin alınacak makamlar ve izin süreleri aynı maddede belirtilmiştir. Uygulamada, lisansüstü eğitimini başka üniversitede gerçekleştiren araştırma görevlileri, gerektiğinde 39. madde kapsamında görevlendirme yazısı alarak derslerini takip etmekte, diğer yandan kendi üniversitesindeki sorumluluklarını yerine getirmektedir. Her ne kadar mevcut yasal düzenlemeler böyle bir uygulamayı içermemiş olsa da araştırma görevlisinin eğitim süresince iki üniversite arasında gidip gelmesinin vereceği yorgunluk göz ardı edildiğinde, kadro üniversitesinin personelden faydalanma imkânı sağladığı, araştırma görevlisinin ise zorunlu hizmet doğuran 35. maddeye göre bu açıdan avantajlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, Memiş

ve Sağır'ın (2013, s. 86) gerçekleştirdikleri çalışma benzer durumların ÖYP içerisinde yaşandığını da göstermektedir.

2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi ile lisansüstü öğrenim gören öğrencilere burs olanağının haricinde öğretim yardımcılığı kadrosuna atanabilme imkânı getirilmiştir. Üniversitelerarası Kurul tarafından yayınlanan "Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Hakkında Yönetmeliğin" 10. maddesi, 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinden eğitimlerini başarı ile tamamlayanların, ilişiğinin kendiliğinden kesilmesini öngörmüştür. Aynı yönetmelik hizmetlerine ihtiyaç görülenlerin ise 2547 sayılı Kanunun 33. maddesi kapsamında öğretim yardımcısı olarak yeniden atanabilmelerini mümkün kılmıştır.

33/a ve 50/d ile istihdam edilen araştırma görevlileri çeşitli sıkıntılar ile karşılaşmaktadır. Bunların başında ise iş güvencesi gelmektedir (Memiş ve Sağır, 2013, s. 85-86). YÖK Başkanı "Sorun Üreten Değil Sorun Çözen YÖK" projesi kapsamında 2015 yılında 50/d araştırma görevlilerinin sorunlarının dile getirildiği toplantıya katılmıştır. Toplantıda, 50/d ile istihdam edilen araştırma görevlileri, sözleşmelerinin her yıl yenilenmesi nedeniyle, mobbinge maruz kaldıklarından şikâyetçi olmuştur. Aynı zamanda 50/d ile atanan araştırma görevlilerinin bazı desteklerden yoksun kaldığı YÖK Başkanı Yekta SARAÇ tarafından ifade edilmiştir[2].

1.3.2. ÖYP kapsamında araştırma görevlisi istihdamı

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) var oluş sebebini anlayabilmek için Türkiye'de yükseköğretimin gelişim sürecini takip etmek gerekmektedir.

Türkiye ekonomisinin gelişmesi, kentleşme, refah seviyesindeki görece yükseliş ve artan nüfus, yükseköğretime olan talebin artmasına yol açmıştır. 1923 yılında 2914 olan öğrenci sayısı 2014-2015 öğretim yılında açık öğretim öğrencileri hariç 3.200.540'a ulaşmıştır (Gürüz, 2003, s. 313; YÖK, 2016). Artan üniversite ve öğrenci sayısı, lisans seviyesinde eğitim verebilecek nitelikli öğretim elemanı eksikliğine neden olmaktadır. Cumhuriyet kurulduğunda 1 olan üniversite sayısı 2015 yılında 193'e ulaşmıştır[3]. Bu noktada yeni üniversitelerin sahip oldukları

[2]http://www.hurriyet.com.tr/yok-baskani-arastirma-gorevlilerinin-sorunlarini-dinledi-28615224 (Erişim Tarihi: 03.12.2015)
[3] http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz (Erişim Tarihi: 04.12.2015)

programlarda eğitimi sağlayabilecek öğretim elemanı eksikliği ortaya çıkmıştır. 1923 yılında 307 olan öğretim elemanı sayısı 2014-2015 öğretim yılında 142.437'e ulaşmıştır. Yükseköğretim kurumlarından 2013-2014 öğretim yılında mezun olan öğrenci sayısı 733.237 iken, 2014-2015 öğretim yılında yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısı 1.383.232 olmuştur. Böylelikle Türk yükseköğretimindeki öğrenci sayısı bir yılda 649.995 kişi artmıştır (YÖK, 2016). Rakamlar, Cumhuriyetin kuruluş yılından itibaren yaklaşık olarak 1.098 kat artan örgün öğrenci sayısına karşılık öğretim elemanı sayısının 485 kat arttığını göstermektedir. Tablo 1.1'de bazı yıllara ait Türk yükseköğretimindeki öğrenci, öğretim elamanı, üniversite ve öğretim elemanı başına düşen örgün öğrenci sayıları verilmiştir.

Tablo 1.1. *Bazı Yıllara ait Yükseköğretim Öğrenci, Öğretim Elemanı ve Üniversite Sayıları*

Öğretim Yılı	Açık öğretim hariç öğrenci Sayısı	Toplam Öğrenci Sayısı	Öğretim Elemanı Sayısı	Üniversite Sayısı	Öğretim Elemanı Başına Düşen Örgün Öğrenci Sayısı
1923-1924	2.914	2.914	307	1	9,49
1930-1931	2.167	2.167	240	1	9,03
1942-1943	11.000	11.000	1.243	1	8,85
1949-1950	25.091	25.091	1.852	3	13,55
1959-1960	54.069	54.069	3.911	7	13,82
1969-1970	147.175	147.175	8.295	8	17,74
1979-1980	270.278	270.278	20.699	19	13,06
1989-1990	414.788	668.878	31.190	29	13,30
1999-2000	859.548	1.485.338	64.169	73	13,40
2009-2010	1.896.678	3.477.940	102.682	139	18,47
2010-2011	2.033.740	3.768.212	108.462	156	18,75
2011-2012	2.330.162	4.303.550	115.798	165	20,12
2012-2013	2.663.338	4.923.940	127.441	170	20,90
2013-2014	2.890.643	5.472.521	142.437	179	20,29
2014-2015	3.200.540	6.062.886	148.903	184	21,49

Kaynak: *Çetinsaya, 2014: 52-93; Günay ve Günay, 2011: 3-6; Gürüz, 2003: 313-316; [4]YÖK, 2016.*

Çetinsaya (2014) Türk yükseköğretimi için bir yol haritası belirlediği çalışmasında, öğretim elemanı sayısındaki artış hızının öğrenci sayısındaki artış hızının altında kaldığını, zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması nedeniyle aradaki farkın 2016 yılından itibaren daha hızlı açılacağını belirtmiştir. Aynı çalışmada

[4] https://istatistik.yok.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 28.02.2016)

öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı bakımından Türkiye'nin OECD ortalaması olan 15,6'nın çok gerisinde olduğu, bu oranın yakalanabilmesi için öğrenci sayısı hiç artmasa dahi 45.000 yeni öğretim elemanına ihtiyaç bulunduğu ve akademisyen yetiştirmenin Türk yükseköğretiminin en başta gelen meselesi olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, siyasi bir karar alınmazsa sorunun ciddi boyutlara ulaşacağı, Türkiye'nin öğretim elemanı ihtiyacını karşılayabilmek için 2015 yılından itibaren her yıl 18.500 öğretim elemanını sisteme dâhil etmesi gerektiği bildirilmiştir (Çetinsaya, 2014, s. 128-133). 2014-2015 öğretim yılında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının yaklaşık olarak dört yıl öncesine göre üç, bir önceki yıla göre ise bir kişi artması, tespitlerin doğruluğunu göstermektedir.

Türkiye'nin artan genç nüfusu, üniversite eğitim talebinin artması, öğretim üyesi eksikliğinin giderilememesi, mevcut uygulamaların yetersizliği, yurt dışında nitelikli öğretim üyesi yetiştirmenin yüksek maliyeti ÖYP'nin oluşturulma nedenleri arasında gösterilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2009). Bu kapsamda öğretim üyesi eksikliğini gidermek için, ilk olarak 2001 yılında Atatürk, Kocaeli, Selçuk ve Süleyman Demirel üniversiteleri ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi arasında protokol imzalanmış, 2002 yılında ise ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) adı altında ODTÜ tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Orta Doğu Teknik Üniversitesi [ODTÜ], 2010, s. 20). Daha sonra Ankara, Hacettepe, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversiteleri benzer programları uygulamıştır. Bu programlar kapsamında, ilgili üniversitelerce araştırma görevlisi istihdamı günümüzde Kalkınma Bakanlığına dönüştürülen Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) desteği ile 2010 yılına kadar sürdürülmüştür. 2010 yılında alınan karar ile ÖYP adı altında YÖK koordinasyonunda uygulamaya devam edilmiştir (Çetinsaya, 2014, s. 134).

YÖK tarafından koordine edilen ÖYP'yi diğer araştırma görevlisi istihdam usullerinden ayıran en önemli özellik merkezi atama ile gerçekleştirilmesidir. İlan edilen ÖYP kadrolarına başvuran her bir aday için Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı (ALES) notu, lisans not ortalaması ve yabancı dil puanının YÖK tarafından belirlenen ağırlıklarla etkilediği ÖYP puanı hesaplanmaktadır. 2015 yılında yapılan düzenleme ile bazı anabilim dallarında alan sınavı uygulaması getirilmiştir. Bu anabilim dallarına başvurularda yukarıda sayılan puanlamaya alan

sınav puanı da eklenmekte ve ağırlıklar değişmektedir. Adayların başvurularını YÖK'ün internet sitesi üzerinden yapmalarına müteakip, sonuçlar YÖK tarafından açıklanmaktadır. Merkezi yerleştirmesi yapılan adayın atama işlemi, ilgili üniversite tarafından 2547 sayılı Kanunun 33. maddesi esaslarına göre tamamlanmaktadır.

ÖYP araştırma görevlilerin atamasının merkezi yerleştirme ile yapılmasına yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmada, Öztürk (2014) araştırma görevlisi seçim ve temininde merkezi yerleştirmenin mevcut yasal düzenlemelere göre uygun olmadığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak 2547 sayılı Kanununun 33. ve 35. maddeleri ile 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve bu kararnameye dayandırılarak hazırlanan "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve Anayasa'nın 130. maddesinin, ÖYP kapsamında araştırma görevlilerinin merkezi yerleştirmesine imkân tanımaması olarak göstermiştir (Öztürk, 2014, s. 194).

Ataması yapılan ÖYP araştırma görevlilerinden yabancı dil puanı 65'in altında olanlar YÖK'ün belirlediği yurtiçi yükseköğretim kurumlarına altı ay süre ile dil eğitimine gönderilmektedir. Bu görevlendirme 2547 sayılı Kanunun 39. maddesine göre yapılmaktadır. Kadroya atandığı andan itibaren, yabancı dil puanı 50'nin altında olanların bir yılın sonunda, 65'in altında olanların ise iki yılın sonunda kadro ile ilişikleri kesilmektedir. ÖYP'de yabancı dil puanı 65'in üstünde olan araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitime başlamalarında merkezi yerleştirme benimsenmiştir (YÖK, 2013).

Lisansüstü eğitime özel yetenek sınavı ile öğrenci alan anabilim dalları için özel yetenek sınavı uygulaması getirilmiştir. Özel yetenek sınav puanının dörtte biri ve ÖYP puanının dörtte üçü ile oluşturulan puan esas alınarak ilgili anabilim dallarına yerleştirme yapılmaktadır. Ayrıca ÖYP kadrosuna başvuru yapmadan önce lisansüstü eğitime başlayanlar için farklı olanaklar oluşturulmuştur. ÖYP araştırma görevlisinin lisansüstü eğitim yaptığı yükseköğretim kurumu/bölüm/anabilim dalı, ilan edilen lisansüstü eğitim yapılabilecek kadrolar arasında yer alıyorsa, tercih yapmasına gerek olmadan aynı üniversiteye lisansüstü eğitim yerleştirmesi yapılmış kabul edilmektedir. Eğer lisansüstü eğitim yapılan yükseköğretim kurumu/bölüm/anabilim dalı ilan edilen kontenjanlar arasında yoksa ÖYP

araştırma görevlisinin ataması yapılan kurumunun talep etmesi durumunda Yürütme Kurulu kararı ile araştırma görevlisi burada eğitimine devam etmektedir. Ayrıca araştırma görevlilerinin atandığı anabilim dalının dışında lisansüstü eğitim almaları, aynı bölüm içerisinde olması şartıyla atandıkları yükseköğretim kurumunun takdirine bırakılmıştır. Lisansüstü öğrenim süresi olarak Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinde belirlenen azami süre esas alınmıştır. Bu süre içerisinde lisansüstü eğitimini tamamlayamayanların ilişiğinin kesilmesi öngörülmüştür. Ayrıca 04.02.2016 tarihinde Usul ve Esaslarda yapılan değişiklikle ders dönemini tamamlayan ÖYP araştırma görevlilerinin, kadrolarının bulunduğu üniversitelerin teklifi ve YÖK Yürütme Kurulu kararıyla, kadro üniversitelerine dönmesi söz konusudur[5].

ÖYP ile atanan araştırma görevlilerine yüksek lisans ve doktora eğitimleri süresince eğitim–öğretim ve araştırma giderlerinde kullanılmak üzere YÖK tarafından bütçe sağlanmaktadır. Ödeneğin kullanılabilmesi için araştırma görevlisinin 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi kapsamında görevlendirilmesi ve atandığı anabilim dalında lisansüstü eğitim yapması şart koşulmuştur (YÖK, 2013). Yüksek lisans için 20.000 TL, doktora için 30.000 TL olan bütçe miktarları 2015 yılında alınan kararla, sırasıyla 8.000 TL ve 17.000 TL'ye düşürülmüştür[6].

ÖYP, 2010 yılından itibaren alınan kararlar sebebiyle, ana hatları değişmese de büyük değişimler geçirmeye başlamıştır. Bu sebeple ÖYP'yi üniversiteler arası protokollerle yürütülen ve YÖK koordinasyonunda işletilen şekli ile iki bölümde incelemek mümkündür.

1.3.2.1. Üniversiteler arası protokollerle ÖYP'nin uygulanması

ÖYP'nin temeli 2001 yılında ODTÜ ve dört üniversite arasında imzalanan protokolle atılmış, 2002 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Sonraki yıllarda Tablo 1.2'de görüldüğü üzere bazı gelişmiş üniversiteler, ODTÜ tarafından uygulanan ÖYP benzeri programları hayata geçirmiştir. Programları yürüten üniversitelerce 2010 yılına kadar DPT desteği ile yeni araştırma görevlisi alımlarına devam edilmiştir.

[5] http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar (Erişim Tarihi: 05.06.2016)
[6] http://oyp.anadolu.edu.tr/belgeler/kaynak_miktari_yeni.pdf (Erişim Tarihi: 22.01.2016)

Tablo 1.2. *DPT Desteği ile Yürütülen ÖYP Süreci*

Tarih	Süreç
2001	Atatürk, Kocaeli, Selçuk ve Süleyman Demirel üniversiteleri ile ODTÜ arasında ÖYP'nin uygulanması için protokol imzalanması.
2002	ODTÜ tarafından DPT desteği ile ÖYP'nin hayata geçirilmesi.
2004	"Orta Asya ve Kafkasya Araştırma Alanı için İşbirliği Bildirgesi" kapsamında Kırgızistan, Kazakistan ve Azerbaycan üniversiteleri ile ODTÜ arasında Avrasya ÖYP programının başlatılması.
2004	Ankara Üniversitesince hazırlanan Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP)'in DPT tarafından kabul edilmesi ve 2005 yılında uygulamaya geçilmesi.
2005	Ege Üniversitesinde DPT desteği ile ÖYP'nin başlatılması.
2006	Hacettepe Üniversitesinde DPT desteği ile ÖYP programının başlatılması.
2006	Süleyman Demirel Üniversitesinde DPT desteği ile ÖYP programının başlatılması.
2007	Boğaziçi Üniversitesinde DPT desteği ile ÖYP programının başlatılması.
2007	ODTÜ ile KKTC Üniversiteleri arasında ÖYP'nin uygulanmaya başlanması.
2008	Gazi Üniversitesinde DPT desteği ile ÖYP programının başlatılması.
2009	İstanbul Teknik Üniversitesi'nde DPT desteği ile ÖYP programının başlatılması.
2009	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi tarafından DPT desteği ile yaklaşık 1.000 araştırma görevlisinin yetiştirilmesine devam edilmesi.

Kaynak: *Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu [BTYK], 2010, s. 18-19; Karakütük ve Özdemir, 2011, s. 29-30; ODTÜ, 2010, s. 19-25; Ege Üniversitesi, 2004.*

ODTÜ tarafından uygulanan ÖYP, ODTÜ ile öğretim üyesi yetiştirmek için araştırma görevlisine ihtiyaç duyan üniversite arasında imzalan protokol üzerinden yürütülmüştür. Protokol yapılan üniversitelerin ihtiyaç duyduğu araştırma görevlilerinin temini için ODTÜ tarafından 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi kapsamında kadrolar ilan edilmiştir. İlanlara başvurmak için adayların lisans mezuniyet notunun en az 100 üzerinden 70 (4'lük sistemde 2,75) veya ilk %5'e girmiş olma, ALES (2006 yılı öncesi için LES) notunun en az 60 ve KPDS/ÜDS puanının en az 30 olması gerekli kılınmıştır. Başvurusu kabul edilen adaylar mülakat sınavına tabi tutulmuştur. Mülakatta başarılı olan adaylar aldıkları puana göre sıralamaya tabi tutularak, kadro sayısı kadar kontenjan dâhilinde atama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Ataması yapılan araştırma görevlilerinden, ODTÜ İngilizce Yeterlik Sınavından 64,5'dan az not alanlar, ODTÜ Yabancı Diller Yüksekokulunda İngilizce hazırlık eğitimine tabi tutulmuştur. Program süresince DPT tarafından her araştırma görevlisi için yarısı yurt içi ve yurt dışı seyahatlerde kullanılmak şartı ile 45.000 TL ödenek sağlanmıştır. Ayrıca doktora eğitimine ODTÜ'de başlaması şartı ile doktora yeterliği alan araştırma görevlilerinin 3 ila 12 ay arasında doktora konularında, yurt dışında üniversite veya araştırma merkezinde araştırma yapmalarına olanak sağlanmıştır. ODTÜ tarafından, 2010

yılında ÖYP'nin koordinasyonunun YÖK'e devredilmesine kadar bu kapsamda araştırma görevlisi alımları yapılmaya devam edilmiştir[7] [8](ODTÜ, 2010, s. 24-25).

Bir diğer ÖYP uygulayan üniversite olan Ege Üniversitesi tarafından 2547 sayılı Kanun 7. madde birinci fıkra (a) bendi ile 14. ve 15. madde hükümlerine dayanılarak ÖYP yönetmeliği hazırlanmıştır. Ege Üniversitesi ÖYP'sinde, DPT tarafından sağlanan ödenek kapsamında protokol imzalanan üniversitelerin ihtiyaçlarına göre araştırma görevlisi kadroları ilan edilmiştir. Başvuru koşullarını taşıyan adaylardan doktora yapmak için yeterli yabancı dil notunu sağlayamayanlar, üniversite tarafından yabancı dil sınavına tabi tutulmuştur. Bilimsel değerlendirmede başarılı olup, 70'in altında yabancı dil notu alanlar 2005 yılında getirilen değişiklik ile üniversitenin Yabancı Diller Yüksekokulunda bir yıl hazırlık eğitimine tabi tutulmuştur. Eğitim sonunda yabancı dil notunu belirlenen düzeye taşıyamayan araştırma görevlilerinin ilişiklerinin kesilmesi öngörülmüştür. Araştırma görevlilerinin seçimi, kadronun sahibi üniversiteden iki öğretim üyesi ve Ege Üniversitesi ilgili anabilim dalından üç öğretim üyesinin oluşturduğu beş kişilik kurul tarafından yapılmıştır. Seçim sırasında LES, mezuniyet not ortalaması ve ilanda belirlenmiş diğer ölçütler dikkate alınmıştır. Seçilen adaylar için, öncelikle kadro üniversitesi tarafından atama işlemi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, araştırma görevlilerinin 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi ile Ege Üniversitesine görevlendirmeleri yapılmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin doktoralarının son yılında danışmanı ile birlikte, kadrosunun bulunduğu üniversitede gerçekleştirilecek bir proje hazırlamaları ve projenin, doktora sonrasında Ege Üniversitesi ile kadro üniversitesi arasında ortaklaşa sürdürülmesi benimsenmiştir (Ege Üniversitesi Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Yönetmeliği, 2004).

Anadolu Üniversitesinin ÖYP ile ilk tanışması 2005 yılında gerçekleşmiştir. Bu yıl içerisinde ODTÜ ile Anadolu Üniversitesinin ihtiyaç duyduğu alanlarda öğretim üyesi olarak yetiştirilmek üzere araştırma görevlisi eğitilmesi için protokol yapılmıştır (ODTÜ, 2010, s. 20). 2010 yılında YÖK koordinasyonunda programın uygulanmaya başlanması ile Anadolu Üniversitesi de diğer üniversitelere ÖYP araştırma görevlisi yetiştirmeye başlamıştır.

[7] http://ilan.memurlar.net/ilan/1008/?print=true,%202004;%20http://www.memurlar.net/haber/44069/,%202006 (Erişim Tarihi: 25.12.2015)
[8] http://www.memurlar.net/haber/44069/ (Erişim Tarihi: 25.12.2015)

2001-2010 yılları arasında uygulanan programların ortak özellikleri DPT desteğiyle yürütülmesi, kadro ilanlarının programı yürüten üniversite tarafından açıklanması, adayların seçim işlemlerinin üyelerinin programı yürüten üniversite tarafından belirlendiği bir kurul tarafından yabancı dil puanı, LES-ALES puanı, lisans not ortalaması dikkate alınarak yapılmasıdır. Ayrıca, yabancı dil eğitimi, araştırma görevlilerine eğitim-öğretim süresince ve doktoranın bitimine müteakip araştırmada kullanılmak üzere bütçe tahsis edilmesi, doktora sonrası ÖYP araştırma görevlisinin mecburi hizmet yükümlülüğünü karşılamak için kadro üniversitesine dönmesi ortak özellikler arasındadır.

DPT desteği ile yürütülen ÖYP'de 2009 yılı itibari ile bulunan araştırma görevlisi sayısı 1000 civarında iken, 2010 yılına dek doktorasını bitirip kadro üniversitesine dönerek çalışmaya başlayan araştırma görevlisi sayısı 92'dir (BTYK, 2010, s. 19). 2010 yılında YÖK koordinasyonunda ÖYP uygulamasına geçilmesine rağmen, bu araştırma görevlileri yeni uygulamanın kapsamı dışında bırakılmış, DPT desteği ile lisansüstü eğitimlerine devam etmişlerdir[9].

1.3.2.2. YÖK koordinasyonunda ÖYP'nin uygulanması

YÖK tarafından ÖYP ile araştırma görevlisinin nasıl istihdam edileceği, programın içeriği, süreci, bütçeyle ilgili hususları ve ilişik kesme süreci, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 10. maddesine, Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Merkezi Sınav başlıklı Ek 8. maddesine ve merkezi yönetim bütçe kanununun ilgili hükümlerine dayanılarak hazırlanan "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar" ile belirlenmiştir.

İlk olarak 26.03.2010 tarihinde, YÖK tarafından ÖYP ile ilgili Usul ve Esaslar açıklanmıştır. ÖYP araştırma görevlisi seçiminde ilk dönemde hem mülakata dayalı cari usul hem de merkezi atama kullanılmış, fakat sonrasında cari usulde kaynaklanan problemler nedeniyle tamamıyla merkezi atama uygulanmıştır (Memiş ve Sağır, 2013, s. 81). İzleyen yıllarda Usul ve Esaslarda çeşitli değişikler ve yenilikler yapılarak programın uygulanması esnasında karşılaşılan sorunlar giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde, YÖK tarafından belirlenmiş olan yabancı dil

[9]http://oyp.metu.edu.tr/oyp/pages/showFile.htm?type=3&duyuruId=230 (Erişim Tarihi: 05.06.2016)

puan barajını geçemeyen veya azami lisansüstü eğitim süresini aşan araştırma görevlilerinin ilişiklerinin kesilmesi, doktorasını tamamlayan ÖYP araştırma görevlilerine öğretim üyesi kadrolarında tanınan önceliğin kaldırılması, ödeneklerin azaltılması alınan kararlar arasındadır. Ayrıca, ödeneklerden faydalanmanın yabancı dil notu ve atanılan anabilim dalında lisansüstü eğitim görme gibi şartlara bağlanması, sözleşme süresinin yabancı dil notuna göre değişmesi, ÖYP puan ağırlıklarının değiştirilmesi, atandığı halde göreve başlamayanlara yeni kadro tercihinde yaptırım uygulanması, 2015 yılında bazı kadrolar için alan sınavı uygulaması getirilmesi alınan diğer önemli kararlardır.

ÖYP kapsamında araştırma görevlisi alımlarının 2016 yılından itibaren yapılmayacağı ve ÖYP'nin kaldırıldığı YÖK tarafından 22.09.2015 tarihinde basın açıklaması ile duyurulmuştur. Programa 2016 öncesi dâhil olan araştırma görevlilerinin bu karardan etkilenmeyeceği bildirilmiştir (YÖK, 2015). Tablo 1.3'te görüldüğü üzere 2010 yılından itibaren programa dâhil olan araştırma görevlisi sayısı on binin üzerindedir.

Tablo 1.3. *YÖK Koordinasyonunda ÖYP Kadro, Yerleştirme ve Atama Sayıları*

Yıl	Kadro Miktarı	Yerleştirmesi Yapılan Aday Sayısı	Ataması Yapılan ÖYP Arş. Gör. Sayısı
2010	2.000	1.781	1.644
2011	3.500	3.608	2.233
2012	4.000	4.851	3.3385
2013	4.000	4.577	2.824
2014	2.000	2.393	1.871
Toplam	15.500	17.210	11.957

Kaynak: [10]*YÖK, 2016.*

Diğer taraftan YÖK tarafından 2015 yılı Aralık döneminde açıklanan ÖYP araştırma görevliliği kadrolarına 1.330 aday yerleştirilmiştir. Bu rakamlar ve azami lisansüstü eğitim süreleri göz önüne alındığında programın 2025 yılına kadar devam edeceği anlaşılmaktadır [11]. Ayrıca 16 Mart 2016 tarihinde YÖK Başkanı Prof. Dr. Yekta SARAÇ, üniversitelerin ihtisaslaşması kapsamında öğretim elemanı

[10]http://www.memurlar.net/haber/537950/ (Erişim Tarihi: 28.02.2016)

[11]http://www.yok.gov.tr/web/guest/duyurular;jsessionid=8C29FA6B8979F1188FFED3E8E506D477?p_p_id=101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_delta=10&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_keywords=&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_advancedSearch=false&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_andOperator=true&p_r_p_564233524_resetCur=false&cur=3 (Erişim Tarihi: 29.02.2016)

yetiştirmede öncelikli ve odaklı bir program oluşturmak amacıyla ÖYP'nin "İhtisaslaştırılmış Öğretim Üyesi Programı" olarak şekillendirileceğini belirtmiştir[12].

1.4. ÖYP Araştırma Görevliliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar (2013), bu programı, öğretim üyesi yetiştirilmesi amacıyla açılan bir program, ÖYP araştırma görevlisini ise; program kapsamında atanan araştırma görevlisi olarak tanımlamıştır. Program kurulduğundan itibaren sürekli yenilenmek zorunda kalınmıştır. Usul ve Esaslarda hemen her yıl yapılan değişiklikler bunun en açık göstergesi olmuştur. Nihayetinde YÖK tarafından akademik geleneğe uymadığı, gelişmiş üniversitelerden rağbet görmediği gibi gerekçelerle ÖYP kapsamında araştırma görevlisi alımı durdurulmuştur[13].

ÖYP 2002 yılından beri uygulanmasına rağmen, literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların sayıca çok az olduğu görülmektedir.

Karakütük ve Özdemir (2011) çalışmalarında YÖK'ün 2010 yılında aldığı karar öncesi uygulanan Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) gelişim süreci ile bu programlarda yer alan araştırma görevlilerinin görüşlerine yer vermişlerdir. Çalışmada 35. madde kapsamında uygulanan cari usule alternatif olarak geliştirilen BİYEP/ÖYP'nin birçok olumlu niteliğine karşın, ekonomik sorunları giderememe ve zorunlu hizmet yükümlülüğü sorununun devam etmesi nedeniyle başarısız olarak değerlendirilebileceği ifade edilmiştir (Karakütük ve Özdemir, 2011, s. 37).

Çelebi ve Tatık (2012) ÖYP araştırma görevlilerinin ÖYP'yi değerlendirdikleri çalışmalarında katılımcılara, açık uçlu dokuz soru ve demografik sorulardan oluşan bir form uygulamış, ÖYP ile ilgili sorunların tespiti ve çözüm önerileri geliştirmeye çalışmışlardır. Çalışmada ÖYP araştırma görevlileri, öğretim almak için kefalet senedi imzalamak zorunda bırakıldıklarını, YÖK'ün kaynak aktarımını zamanında yapmadığını, yabancı dil yeterlilik düzeyinin yüksek olduğunu, görevlendirme sürecinde kadro üniversitesi ile lisansüstü eğitim alınan üniversite arasında sürekli

[12] http://www.hurriyet.com.tr/yok-universiteleri-ihtisaslastiracak-40070612 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)
[13]https://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526 (Erişim Tarihi: 02.12.2015)

yolculuk yapmak zorunda kaldıklarını, ÖYP'nin mevzuata uygun yürütülmediğini ve öğretim üyelerinden yeteri kadar destek alamadıklarını belirtmişlerdir (Çelebi ve Tatık, 2012, s. 130-135).

Zengin ve Çakır (2012), son beş yılda kurulan 41 yeni üniversitenin, Türk yükseköğretiminin yeni ilkesinin "her ile bir üniversite" olduğunu gösterdiğini, yeni kurulan bu üniversitelerdeki öğretim üyesi eksikliğini gidermek için YÖK'ün ÖYP'yi devreye soktuğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada ayrıca ÖYP'nin genel şartları ve işleyişi ile ilgili kısa bilgiler verilmiştir (Zengin ve Çakır, 2012, s. 686).

Memiş ve Sağır (2013) ÖYP'yi yenilenmiş bir istihdam biçimi olarak ele aldıkları çalışmalarında sürecin aktörleri ile mülakatlar gerçekleştirmişlerdir. 2010 yılında YÖK koordinasyonuna geçen ÖYP'nin ilk iki döneminde cari usul ve merkezi atamanın birlikte kullanıldığı, fakat cari usulde eksiklik, referansların ön plana çıkması gibi sorunlar nedeniyle uygulamanın ilerleyen süreçlerinde tamamen merkezi atamanın kullanıldığını dile getirmişlerdir. Ayrıca yeni üniversitelerin kadrolarındaki araştırma görevlilerini personel eksikliği nedeni ile 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi kapsamında başka bir üniversiteye göndermek istememelerinin 2011 yılında yapılan atamalardan itibaren köklü üniversitelerde ÖYP araştırma görevlisi kadroları açılmasına sebep olduğu ifade edilmiştir. Bu durumun, programın yeni açılan üniversitelerin öğretim üyesi eksikliğini giderme amacıyla çeliştiği belirtilmiştir. Diğer taraftan YÖK tarafından, eski üniversitelerdeki ÖYP araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra bu üniversitelerde mi yoksa yeni açılan üniversitelerde mi istihdam edileceklerinin belirtilmediği ifade edilmiştir. Çalışmada, ÖYP ile göreve başlayan araştırma görevlilerinden yabancı dil yeter koşulunu sağlayamayanların normal araştırma görevlisi olarak çalıştırıldıkları tespitinde bulunulmuştur. Burada normal araştırma görevlisi ile kastedilenin 2547 sayılı Kanunun 33/a veya 50/d maddesine göre cari usulle istihdam edilen araştırma görevlisi olduğu açıktır. ÖYP sürecine dâhil olan araştırma görevlilerin YÖK'ün sürekli yaptığı düzenlemeler nedeniyle belirsizlik yaşadıkları, karşılarına ne çıkacağını bilmedikleri ifade edilmiştir. YÖK'ün belirli koşullara sahip adaylara uyguladığı puan indirimi yaptırımının öncesinde yapılan yerleştirmelerde, bir adayın 5 üniversiteye birden yerleştiği, atamasının yapıldığı

kadro haricindeki diğer 4 kadronun boş kaldığı çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır (Memiş ve Sağır, 2013, s. 76-97).

Erdoğan (2013) ÖYP'nin imkân, sorun ve faydalarını, sistemde bulunan ve doktorasını tamamlayan kişilere yöneltilen anket formu ile araştırdığı tez çalışmasında ÖYP'yi başarı ile tamamlayan 135 kişiden %84'ünün kadro üniversitesinde çalıştığını, %97'sinin ise akademik hayatına devam ettiğini belirtmiştir. Mezun olan ÖYP'lilerin ÖYP'yi tercih etmelerindeki en önemli iki nedenin akademik kariyer ve araştırma arzusu olduğu, bunları iş garantisinin takip ettiği, %11'inin eğitimleri süresince konferans katılımı gerçekleştirmemesinin program ile çeliştiği belirtilmiştir. Araştırma görevlilerinin %87'sinin, ayrılmaları durumunda tazminat olmasa dahi akademisyenliğe devam etmek istedikleri, fakat mezuniyet sonrası kadro üniversitesi yerine başka üniversitede çalışmak isteyenlerin oranının %88, akademisyenlik dışında başka bir iş düşünmeyenlerin oranının %92 olduğu ifade edilmiştir. Uygulanan faktör analizi ile ÖYP'nin faydası, ÖYP'nin ekonomik imkânları ve ÖYP'nin sorunları şeklinde üç boyut elde edilmiştir. Analiz sonuçları, programın katkısının normal düzeyde olduğunu göstermesine rağmen, ÖYP araştırma görevlileri ÖYP'nin akademik çalışmalar, yabancı dil öğrenme, yeni kültürler tanıma, konferans ve sempozyumlara katılma gibi faydalar sağladığını ifade etmişlerdir. Ekonomik imkânlar boyutunda yer alan, yurt dışı araştırma ve yabancı dil öğrenme desteği, proje ve tez için finansal destek, kırtasiye ve ofis donanım destekleri gibi fonların yetersizliği araştırma görevlilerinin memnuniyetsizlik duyduğu konuları göstermektedir. Kadro aktarımının gecikmesi, ÖYP süresince kadro üniversitesi ile araştırma görevlisi arasında iletişim eksikliği oluşması, ÖYP koordinatörlük çalışanlarına ihtiyaç duyulduğunda ulaşamama, ilk dönemler barınma sıkıntısı yaşama, programın koordine olmadan yürütülmesi sorun boyutu altında ölçülen anlamlı değişkenlerdir (Erdoğan, 2013, s. 64-70).

YÖK'ün yeni açılan üniversiteler ile tırmanışa geçen öğretim üyesi eksikliğini gidermek için arayış içerisinde olmasını normal karşılayan Öztürk (2014), geliştirilecek yöntemlerin yasal temelinin oluşturulması gerektiğini, bu sebeple ÖYP'nin eksik kaldığını belirtmiştir (Öztürk, 2014, s. 194).

ÖYP'yi öğretim üyesi yetiştirmek için yürürlükte olan en işlevsel iki sistemden biri olarak gören Çetinsaya (2014), yeni devlet üniversitelerinin kadro ihtiyaçlarının

giderilmesinde ÖYP'nin önemli bir rolü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, yerleştirmesi yapıldığı halde göreve başlamayanların sayısının çok olmasını önemli bir sorun olarak görmüş ve alınacak tedbirler ile ÖYP'nin daha iyi hizmet veren bir sistem haline getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Çetinsaya, 2014, s. 183-184).

1.5. Akademisyen Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından öğretim elemanı olarak tanımlanan akademisyenlik, endüstrileşme ve devamında gerçekleşen bilgi çağı ile toplumda meydana gelen değişimler ve küreselleşmenin getirdiği yeniliklerle üniversiteler ile birlikte değişmektedir. 2. Dünya Savaşı sonrasında toplumların itici gücü olan üniversiteler, son dönemde pazar odaklı yaklaşımlarla belirsizliklerin etkisi altında kalmaktadır. Akademisyenler ise bu belirsizlikten olumsuz yönde etkilenmektedir. Yönetimsel düzenlemelerle idari iş yükünün artması, etkinlik ve performans temelli yönetim, bütçe kısıntıları, daha az ücret, akademik iş ve sosyal hayat arasındaki dengenin bozulması, kadro endişesi, itibar kaybı, iş güvencesizliği, politik baskı, akademik özgürlüğün erozyona uğraması, artan öğrenci sayısıyla beraber artan iş yükü akademik iş ortamının kötüleşmesinin nedenleri arasında gösterilmiştir. Bunların dışında her ülkenin kendi yasal düzenlemeleri, ekonomik–sosyal olanakları ve geleneklerinden kaynaklanan sorunlardan da bahsetmek mümkündür (Bentley vd., 2013, s. 239; Enders, 2007, s. 5-8; Shin ve Jung, 2014, s. 603-607).

Bu bağlamda, Türkiye'de giderek artan üniversite ve öğrenci sayısına bağlı olarak ortaya çıkan öğretim üyesi ihtiyacını gidermek için uygulanan ÖYP özelinde yapılan çalışmaların sayısı son derece kısıtlıdır. Diğer taraftan ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetini ve yaşam doyumunu ele alan çalışma bulunamamıştır.

Çalışanlar ve bireyler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, tatmin, doyum ve memnuniyet kavramlarının farklı anlamlar ifade ettiğine dair çalışmalara rastlanılmış olsa da çoğu zaman birbirinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Bununla birlikte memnuniyet kavramının, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin genel memnuniyetinin ölçülmesi sebebiyle, ele alınan çalışmanın içeriği açısından daha uygun olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan çalışmanın literatür incelemesi yapılan kısımlarında, yazarların ilgili konuda kullandıkları kavramlara sadık kalınmıştır.

İzleyen kısımlarda akademisyen memnuniyeti, yaşam doyumu ve iki kavram arasındaki ilişki literatür incelemesi ile beraber açıklanmaya çalışılmıştır.

1.5.1. Akademisyen memnuniyeti

Akademisyen memnuniyeti, yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim üyeleri, yardımcıları ve diğer öğretim elemanı çalışanların işlerinden aldıkları doyum düzeyinin bir ifadesidir. Bu bağlamda akademisyen memnuniyeti, çalışan memnuniyetinin özel bir türü olarak, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin işlerinden aldıkları doyumun bir ölçüsüdür.

1930'larda yayınlanan Roethlishberger ve Dickson'ın Yönetim ve İşçi (Management and Worker) kitabı ile Hoppock'ın iş doyumu üzerine yaptığı tek konulu incelemesinden bu yana iş doyumu üzerine yapılan çalışmaların sayısı hızla artmaktadır (Locke, 1969, s. 309). Bu çalışmaların çoğu Maslow ve Herzberg'in teorilerine dayanmaktadır.

Maslow (1954), insanı sürekli daha fazlasını isteyen ve nadiren kısa bir süreliğine tam tatmine ulaşan çok özel bir hayvan olarak tanımlamıştır. Kalsiyum, protein, oksijen, kandaki su oranı gibi temel fiziksel ihtiyaçların listesinin yapılmasını anlamsız bulmuştur. Özdenge (dengeleşim) için; uyku, egzersiz gibi tüm fiziksel ihtiyaçların tanımlanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Genellikle düşük seviye ihtiyaçların karşılanmasına müteakip yüksek seviyede ihtiyaçların ortaya çıktığını, insanın bir ihtiyacı giderildiğinde diğerinin doğduğunu belirtmiştir. Maslow insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak fiziksel, güvenlik, aitlik ve sevgi, itibar, kendini gerçekleştirme olarak tanımlamıştır (Maslow, 1954, s. 123-130).

Herzberg vd. (1959) iş doyumunda çift faktör kuramı olarak isimlendirilen hijyen ve güdülenme (öz gerçekleştirme) faktörlerinin etkili olduğunu belirtmiştir. Mutsuzluğun işin kendisi ile ilgili olmasa dahi işi etkileyeceğini, bu durumda bireyin iş organizasyonunun kötüleşeceğini ifade etmiştir. Böyle durumları içeren fiziksel iş koşulları, kişilerle ilişkiler, ücret, kurum politikaları, üst denetçi ve yönetici uygulamaları, iş güvenliği gibi faktörlere hijyen (dışsal) faktörleri adını vermiştir. Aslında hijyen faktörleri tatminsizlik ile ilgili olup, tatminin sağlanması için tatminsizliğin ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Hijyen faktörlerindeki kötüleşme tatminsizliği artırırken, tersi durum için aynı şeyin söylenmesi mümkün

olmamaktadır. Güdülenme, bireyin kendi hedefini gerçekleştirme amacı ve yaratıcılığından kaynaklanan, tanınma, terfi, başarma, sorumluluk artışı gibi içsel tatmin faktörleridir (Herzberg vd., 1959, s. 44-54).

İngilizce iş doyumu (job satisfaction) başlığıyla Anadolu Üniversitesi Kütüphanesinde, Wiley, Web of Science, SpringerLink, Science Direct, Emerald gibi veritabanlarını içeren arama yapıldığında, 24.499 adet akademik dergi, güncel dergi, kitap, ticari yayın, konferans materyali, tez ve basılmamış yayına ulaşılması, konunun ne kadar çok çalışıldığını göstermektedir [14]. Bununla birlikte toplumlar ve iş yaşamının değişmesi konunun sürekli güncellenmesini gerektirmektedir.

Diğer taraftan akademisyen memnuniyetiyle ilgili çalışmalara 1981 yılı öncesinde pek rastlamak mümkün olmamıştır. Bu dönemde yapılan az sayıda çalışmalar arasında, iş değiştiren akademisyenlerin genel memnuniyetini inceleyen çalışma haricinde, diğerleri akademisyen memnuniyetini öğretim, araştırma, terfi gibi bir veya iki faktörle açıklamaya çalışmışlardır. Son dönemde konu ile ilgili çalışmaların sayısında hızlı bir artış söz konusudur (Oshagbemi, 2000, s. 125).

Ayrıca, çalışan memnuniyeti, çalışanın tek bir hareketi, mimiği, davranışı, söylemi ile ölçülemeyecek kadar karmaşık bir kavramdır. Bu nedenle çalışan memnuniyetini ölçmek için geliştirilmiş ölçekler birden çok boyuta sahiptir. İzleyen kısımda akademisyenlerin memnuniyetini inceleyen çalışmalar ve bu çalışmalarda kullanılan ölçek ve yöntemler ele alınmıştır.

Akademisyenlerin memnuniyetini ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiş çalışmalar ele alındığında, genel olarak çalışan memnuniyeti için geliştirilmiş olan ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür.

Hotamışlı ve Ağca (2010), Serinkan ve Bardakçı (2007), Dağdeviren vd. (2011) ile Toker (2011) gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademisyen memnuniyetini ölçmek için Weiss vd.'nin (1967) geliştirdiği Minnesota iş doyum ölçeğinden yararlanmışlardır.

Akademisyenlerin memnuniyetini ölçmek amacıyla; Aşan ve Erenler (2008), P. E. Spector'ın iş doyum ölçeğini, Arslan ve Acar (2013) Hackman ve Oldham'ın

[14]http://eds.a.ebscohost.com/eds/resultsadvanced?sid=3f6e95f3-1ac0-4eb3-b9e0-439a90ec68d2%40sessionmgr4001&vid=10&hid=4213&bquery=TI+job+satisfaction&bdata=JmNsaTA9RlQxJmNsdjA9WSZsYW5nPXRyJnR5cGU9MSZzaXRlPWVkcy1saXZl (Erişim Tarihi: 17.12.2015)

(1980) iş doyum ölçeğini, Eker vd. (2007), Houston vd.'nin (2004) iş doyum ve iş-iş çevresi ölçeğini kullanmıştır.

Akademisyenliğe özgü faktörleri barındıran ölçeklerin kullanıldığı çalışmaların bazıları ise izleyen kısımda ele alınmıştır.

Lacy ve Sheehan (1997) sekiz ülkede gerçekleştirdikleri çalışma ile akademisyenlerin memnuniyetine ilişkin uluslararası bir bakış açısı geliştirmeye çalışmışlardır. Çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılan çalışmada, akademisyen memnuniyeti ile yaş, cinsiyet, gelir, zaman dilimi ve bölüm arasında hem genel olarak hem de sekiz ülkenin her birinde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Lacy ve Sheehan, 1997, s. 309-321).

Akademisyenlerin memnuniyetini ve memnuniyetsizliğini ele aldığı çalışmasında Oshagbemi (1997a), öğretim ve araştırmanın hem memnuniyet hem de memnuniyetsizlik üzerinde etkili olduğunu ve böyle bir durumun başka bir meslek grubunda görülmesinin zor olduğunu belirtmiştir. Ayrıca elde edilen sonuçların, Herzberg'in çift faktör kuramını ve çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler ile memnuniyetsizliğini etkileyen faktörlerin ayrı olduğu savını desteklemediğini, işin kendisi veya ücret gibi faktörlerin her ikisini de etkileyebileceğini gösterdiğini ifade etmiştir. Oshagbemi (1997b) akademisyenlerin memnuniyetini; işin kendisi (öğretim ve araştırma), sevk ve yönetim, ücret, terfi, danışman ve danışmanlık, iş arkadaşları, fiziksel koşullar ve olanaklar boyutlarından oluşan, kendi geliştirdiği ölçek ile araştırmıştır. Bu boyutların daha önce uygulanmış iş doyum ölçekleri ile tutarlı olduğu, hatta Smith vd. (1969) tarafından geliştirilen betimsel iş doyum ölçeğiyle neredeyse aynı olduğu çalışmada ifade edilmiştir. Akademisyenlere genel memnuniyet düzeylerini ölçmek için dört soru yöneltilmiştir. Bu sorular ile onların işlerinden ne kadar sıklıkla memnun olduklarını, işlerine karşı sevgi veya nefretlerini, işe karşı değişmeyen duygularını ve meslektaşlarını iş yönünden hoşlarına giden ve gitmeyen şeklinde karşılaştırmaları istenmiştir. Çalışmada kümeleme analizi kullanılmış, mutlu çalışanlar, tatmin olmuş çalışanlar ve mutsuz çalışanlar olmak üzere üç grup tanımlanmıştır. Çalışanların %19'u mutsuz, %14'ü tatmin olmuş ve %67'si mutlu grubunda yer almıştır (Oshagbemi, 1997a, s. 358-359; 1997b, s. 28-38).

Küskü (2003), Türkiye'de yer alan kamu ve özel üniversitelerinin koşullarının farklı olması nedeni ile sadece bunlardan birisi üzerinde çalışmanın uygun olduğunu değerlendirerek bir kamu üniversitesi olan İstanbul Üniversitesinde araştırmasını gerçekleştirmiştir. Türk kamu üniversitelerinin yurtdışında yer alan diğer üniversitelerden, kültürel şartlar, çalışma koşulları ve iş çevresi gibi nedenlerden dolayı farklılaşması nedeniyle memnuniyeti incelemek için ölçek geliştirmiştir. Onlu Likert ölçeği kullanılan çalışma ile genel memnuniyet, yönetim memnuniyeti, iş arkadaşları ile ilişkilerden alınan memnuniyet, diğer çalışan grubundan alınan memnuniyet, iş doyumu, çalışma koşulları ve çevresinden alınan memnuniyet ve ücret memnuniyetinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Akademisyenlerin ve idari personelin, üniversite ve fakülte yönetiminden duyulan memnuniyet haricindeki diğer (genel, iş arkadaşları, diğer çalışan grup, iş, iş çevresi, ücret) boyutlardan duyulan memnuniyette önemli şekilde farklılaştığı ifade edilmiştir. Çalışmada, akademisyenlerin idari personele göre profesyonellik ve iş arkadaşlarıyla yarışmaktan daha çok tatmin oldukları, diğer yandan idari personelin ise akademisyenlere göre iş arkadaşları ile iletişim, diğer grupla iletişim ve işbirliği, diğer çalışan grubunun terfii ve ücretten daha çok tatmin oldukları belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye gibi gelişen ülkelerde ekonomik kaynakların sınırlı olması nedeniyle ücrette iyileştirme yapılmasının zor olduğu, bu sebeple diğer faktörlerde yapılacak iyileştirmeler ile çalışanların memnuniyetinin artırılabileceği, böylelikle verimlilik ve üretimde olumlu katkı elde edileceğini ifade edilmiştir (Küskü, 2003, s. 350-354).

Ssesanga ve Garrett (2005), gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Uganda akademisyenlerinin memnuniyetini inceledikleri çalışmada öğretim, araştırma, yönetim, ücret, terfi ve fırsatlar, danışman, iş arkadaşları, iş ortamı ve işin kendisi boyutlarından oluşan ölçeği kullanmışlardır. Katılımcıların %92'sinin memnun, %5'inin memnun olmayan ve %3'ünün ise kararsız olduğu, memnuniyeti en çok yaş, statü ve kadro değişkenlerinin etkilediği, cinsiyetin memnuniyet üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada, Maslow'un belirttiği düşük seviye ihtiyaçlar karşılanmadan yüksek seviye ihtiyaçların söz konusu olmayacağı teorisinin aksine, Uganda akademisyenlerinin zorlu çalışma koşulları ve öğrenci ile uyumsuzluklarına rağmen özellikle öğretim ve araştırma gibi içsel faktörlerden memnuniyet, akademik rol gibi dışsal faktörden ise memnuniyetsizlik duydukları

sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Herzberg'in çift faktör kuramının aksine, dış faktör olan iş arkadaşları ile ilişkilerin memnuniyeti etkilediği ifade edilmiştir (Ssenga ve Garrett, 2005, s. 43-52).

Akman vd. (2006, s. 19-20) öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ulaşmak için geliştirdikleri çalışmada, literatür incelemesi yaparak, Herzberg'in çift faktör kuramına uygun ölçek geliştirmişlerdir. 37 maddeden oluşan ölçek katılımcılara yöneltilmiş ve her bir maddeyi kendileri için önemine göre 1 ila 5 arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin; işin yetenekleri açığa çıkarması, sorumluluk alma, işin anlamlı olması, yönetici tarafından önemsenme ve çalışma koşullarının mesleki gelişimlerini kolaylaştırması maddelerine en çok önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Akman vd., 2006, s. 13-19).

Bilge vd. (2007), öğretim elemanları iş doyum ölçeğini Herzberg Çift Faktör Kuramına göre içsel boyutta 14, dışsal boyutta 11 madde içerecek şekilde hazırlamışlardır. İşteki yeterlilik, başarı, ilgi, özerklik, tanınma ve takdir edilme, terfi ve gelişme olanakları, sorumluluk alma içsel boyutun alt boyutları iken, bu boyutlarda puanın artması veya azalmasının akademisyen memnuniyetinde aynı yönde etki yaptığı ifade edilmiştir. Çalışma koşulları, kurum politikaları, süpervizyon (danışman) ve kişilerarası iletişim dışsal boyutun alt boyutları olmak üzere, bu boyutlardan alınacak düşük puanın, memnuniyeti düşüreceği belirtilmiştir (Bilge vd., 2007, s. 33-37).

Dorsan (2007) tarafından akademisyenlerin memnuniyetini ölçmek için geliştirilen 32 maddeden oluşan dörtlü Likert tipi ölçek, Filiz (2014, s. 796-805) tarafından Osmangazi Üniversitesi'nde uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda, yönetim biçimi, gelişim ve terfi fırsatları, iş arkadaşları, takdir edilme, çalışma koşulları, fiziki çevre, ücret ve personel adı verilen yedi boyut ile toplam varyansın %62.94'ünün açıklandığı görülmüştür.

Serinkan ve Bardakçı (2007) akademisyenlerin ülkenin kalkınmasında, öğrencilerin yetiştirilmesinde, iş dünyasının yönlendirilmesinde rolleri olduğu, yaptıkları önemli görevleri yerine getirmek için işlerinden memnun olmaları gerektiğini belirtmiştir. Çalışmada, faktör analizi sonucu elde edilen karar verme, işin niteliği, ekip yönetimi, iş güvenliği ve gözetim, ücret ve terfi boyutları ile ayırma

analizi gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerin memnuniyetini en çok etkileyen faktörün işin niteliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Serinkan ve Bardakçı, 2007, s. 152-161).

Eker vd. (2007, s. 66), 78 üniversitede muhasebe – finansman anabilim dalında çalışan akademisyenlerin memnuniyetleri üzerinde iş çevresi, idari iş yükü, akademik iş yükü, terfi ve değerleme ve araştırma fonu boyutlarının etkisini araştırdıkları çalışmalarında, iş çevresi ve akademik iş yükünün anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hotamışlı ve Ağca (2010), Türkiye'de kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının demografik özelliklere göre iş tatmin düzeylerini incelemiştir. İki farklı kurum tipinde çalışan akademisyenlerin genel memnuniyetleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı, cinsiyet, medeni durum ve çocuk durumunun memnuniyeti anlamlı olarak etkilemediği, akademik unvan arttıkça işten alınan tatminin arttığı çalışma sonucunda ulaşılan bulgulardır (Hotamışlı ve Ağca, 2010, s. 113).

Toker (2011, s. 159-165) yedi bölgeden 21 üniversitede çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, akademisyenlerin memnuniyetinin sosyal statü, hizmet gibi içsel faktörlerden etkilendiğini, ücret, teknik danışmanlık gibi dışsal faktörlerden kaynaklanmadığını ifade etmiştir. Ayrıca profesörlerin, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinden daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiş, yaş, hizmet süresi gibi demografik değişkenlerin memnuniyet üzerinde etkisi olduğunu, medeni durum, cinsiyet değişkenlerinin ise etkilemediğini belirtmiştir.

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesinde gerçekleştirilen A tipi ve B tipi kişilik yapısının iş doyumu üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada; rekabetçi, saldırgan, hırslı A tipi ve daha az rekabetçi, daha dengeli B tipi kişiliğe sahip akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız ve Özsoy, 2013, s. 270-275).

Shin ve Jung (2014) on dokuz ülkede çalışan akademisyenlerin iş memnuniyeti ve iş stresini ele aldıkları çalışmalarında, her ülkede yer alan mevcut sistemin; akademik iş tanımlamasının, iş yükünün, öğrenim ve araştırma ağırlıklarının, ücretlerin ve ödüllerin farklı olduğunu dile getirmişlerdir. Değişen Akademisyenlik

Mesleği Projesi (Changing Academic Profession Project: CAP) kapsamında 2007-2008 döneminde gerçekleştirilen araştırmada, elde edilen verilere en küçük kareler regresyon yöntemi uygulanmış, akademik iş memnuniyetinin en yüksek olduğu ülkenin Meksika, en düşük olduğu ülkenin ise Birleşik Krallık olduğu ortaya konulmuş, piyasa odaklı yönetim reformlarının etkileri incelenmiştir (Shin ve Jung, 2014, s. 607-617).

Machado-Taylor vd. (2014) gerçekleştirdikleri çalışmada Portekiz yükseköğretim kurumlarında akademisyen memnuniyeti ile cinsiyet arasında fark olup olmadığı ve kadınların ayrımcılığa tabi tutulup tutulmadıklarını incelemiştir. Portekiz akademik çevresinde kadınlara karşı dikey ve yatay ayrımcılık yapıldığı, kadınların erkeklere oranla işlerinden daha az memnuniyet duyarken daha çok iş yüküne sahip olduğu dile getirilmiştir. Erkek ve kadın akademisyenlerin işlerinden memnun olmalarına rağmen çok memnun olmadıkları, memnuniyeti en yüksek çalışan grubunun akademisyen olmayan yönetici, teknik ve laboratuvar çalışanları olduğu dile getirilmiştir. Araştırma imkân ve şartlarının Portekizli akademisyenlerin memnuniyetsizliğini etkilediğini, kadınların erkeklere göre yönetim, iş arkadaşları ve kurumun prestiji faktörlerinden daha çok memnuniyet duydukları, erkeklerin ise kadınlara göre öğretim, araştırma iklimi ve gelişim faktörlerinden daha çok memnuniyet duydukları belirtilmiştir. Portekiz yükseköğretiminin kötüleşen finansal destek ve yönetsel kontrollerle karşı karşıya olduğu, akademisyenlerin azalan memnuniyet düzeyinin bu iki faktörle açıklanabileceği ifade edilmiştir (Machado-Taylor vd., 2014, s. 379).

Baş ve Ardıç (2002a), Minnesota iş doyum ölçeği, betimsel iş dökümü gibi çok kullanılan ölçeklerin Türk akademik çevresinde merkezi yönetim yapısı, düşük ve yetersiz maaşlar, terfi politikaları ve yasal düzenlemeler nedeniyle anlamlı sonuç vermeyeceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle Türk akademisyenlerinin memnuniyetini ölçecek bir ölçek geliştirmişlerdir. Öncelikle, literatür taraması yapılarak akademisyenlerin iş memnuniyetleri ile ilgili başlıklar belirlenmiş, ardından 12 üniversiteden 40 akademisyene işleri ile ilgili 10 olumlu ve 10 olumsuz durumu belirtmeleri istenmiş, elde edilen 800 ifadeden birbirine çok benzeyenler aynı grup içerisinde toplanmıştır. Kümeleme tamamlandıktan sonra her kümeye, iş güvenliği, ücret, iş arkadaşları gibi içerdikleri maddelere göre adlar verilmiş, oluşturulan liste

araştırmanın hedef grubundan bazı akademisyenlere sunulmuş, onlardan belirsizlik ve karışıklık yaratan hususları bildirmeleri istenmiştir. Böylelikle akademik çevre, danışmanlık–danışman davranışı, iş arkadaşları ile ilişkiler, işin kendisi, fiziksel iş ortamı, ücret, öğretim ve araştırma, iş güvenliği, özgürlük, idari görevle ilgili ifadelerden oluşan 10 boyut ve bunların içerdiği toplam 61 maddelik ölçeğe son şekli verilerek 26 üniversiteden akademisyenlere yöneltilmiştir. 346 akademisyenden alınan dönüş ile verilere t-testi uygulanarak, özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin memnuniyet düzeyleri arasındaki fark test edilmiş, betimsel istatistik verileri ile kıyaslamalar yapılmıştır (Baş ve Ardıç, 2002a, s. 32-34). Gerek söz konusu çalışmada gerekse iki yazarın aynı veriler üzerinde yaptığı diğer çalışmalarda (Baş, 2002; Baş ve Ardıç, 2002a; 2002b; 2002c) anketin güvenirliği ve çıkarımsal istatistik yöntemlerine ilişkin bilgilere rastlanılmamıştır. Bu sebeple, akademisyen memnuniyet ölçeğine uygulama bölümünde bahsedileceği üzere öncelikle pilot uygulama yapılarak, belirsizlik ve karışıklık yaratacak ifadelerin düzeltilmesi ve güvenirlik analizinin yapılması sağlanmıştır.

Akademisyen memnuniyetinin kuramsal çerçevesini ele aldıkları çalışmada Basak ve Govender (2015, s. 322), yaptıkları literatür incelemesi sonucunda, hangi kuram izlenirse izlensin akademisyen memnuniyetini etkileyen faktörlerin; maaş ve ek kazançlar, çalışma koşulları, terfi, işin kendisi, bireyin karakteri, yönetim yaklaşımı, danışman davranışı, diğer faktörler (imkânlar ve iş güvenliği, iş yükü, organizasyon vizyonu vb.) olduğunu belirtmişlerdir.

1.5.2. Yaşam doyumu

Çalışmanın bu kısmı, yaşam doyumu kavramının tanımlanması ve sadece akademisyenlerin yaşam doyumunun ele alındığı araştırmaların kısa bir literatür incelemesini içermektedir.

Yaşam doyumu çoğunlukla genel mutluluğu tanımlanmak için kullanılmasına rağmen, bazı çalışmalarda alt bileşenleri ile ifade edilmeye çalışılmış veya memnuniyet ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Tarihsel süreçte birbirinin yerine kullanılan bu kavramlar genel mutluluk, uyum ve tutum, yaşam doyumu ve öznel iyi

oluş olarak sıralanmıştır (Veenhoven, 2012, s. 66). Yaşam doyumu ile ilgili tanımlamaların bir kısmı şunlardır:

Yaşam doyumu, kişinin bilinçli yargısıyla hayatını kendi ölçütlerine göre değerlemesi veya hayatın iş, aile, sağlık gibi alanlarından alınan doyumun kavramsallaştırılmış hali olarak tanımlanmaktadır (Pavot ve Diener, 1993, s. 164; Rode, 2004, s. 1206). Veenhoven (2012, s. 66), yaşam doyumu yerine kullandığı genel mutluluğu, bireyin yaşadığı hayattan aldığı keyif olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda insanın kendi yaşamını değerlendirerek ulaştığı sonucun olumluluk seviyesine veya kişinin sürdürdüğü hayattan ne kadar hoşlandığının göstergesine yaşam memnuniyeti denmektedir (Kümbül Güler ve Emeç, 2006, s. 131).

Bu tanımlamaların dışında yaşam doyumunu mutluluktan ayrı veya öznel iyi oluş gibi üst bir kavramın alt boyutu olarak değerlendirildiği tanımlamalar da bulunmaktadır.

Dikmen (1995), yaşam doyumunu bireyin iş ve iş harici geçirdiği, yaşamın tamamını içeren zamana vermiş olduğu duygusal tepki, hayattan elde edilen doyum olarak tanımlamış, sadece mutluluk ile ilişkilendirilemeyeceğini belirtmiştir. Diğer yandan mutluluğun geleceğe yönelik beklenti ile ilişkili olduğu, belirli bir amaç veya hedefe ulaşma ya da gereksinimin karşılanması durumunda ortaya çıktığı, yaşam doyumu düşük olan bireyin, geleceğe dönük beklentilerinin gerçekleşeceği umudunun kendisine mutluluk sağlayabileceği ifade edilmiştir (Dikmen, 1995, s. 118-119).

Diener vd. (1985, s. 71) öznel iyi oluşu; pozitif etki, negatif etki ve yaşam doyum bileşenleri ile tanımlamış, ilk ikisinin duygusal yapıyı, kavramsal ve yargısal bir süreç olan yaşam doyumunun ise düşünsel yargıyı ifade ettiğini vurgulamıştır. Bir bireyin iyi oluş halinin kendi ifadeleri ile belirlenmesinin bu alandaki çalışmalarda dönüm noktası olduğu dile getirilmiştir.

Yaşam doyumu, en basit tanımı ile insanın işi ve iş dışı hayatındaki tatmininin bir ifadesidir (Keser, 2005, s. 81).

Yaşam doyumunu etkileyen birçok faktörden söz etmek mümkündür. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) yaşam doyumu üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, konuyla ilgili literatürü incelemiş ve bu faktörleri dört ana grup altında toplamıştır. Buna göre kişinin işe yönelik tutumu, işin saygınlığı, ücret, örgütsel rol, iş yoğunluğu,

yükselme olanakları, iş eğitimleri, iş tecrübesi gibi iş doyumu ile ilgili faktörler ilk grup altında toplanmaktadır. İkinci grup ise; yaş, cinsiyet, kişilik, olumlu-olumsuz duygusallık, beklenti ve eğitim durumu gibi kişisel faktörlerdir. Kişinin alternatif iş olanağına sahip olması gibi çevresel faktörler üçüncü grubu oluşturmaktadır. Dördüncü grupta ise kişinin sosyal ağları, aile-akraba ilişkileri gibi faktörler yer almaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7-8).

Yaşam doyumu ile ilgili literatürde birçok çalışmaya ulaşmak mümkün olsa da, akademisyenlerin yaşam doyumunu ele alan çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmüştür.

Mersin Üniversitesinde yer alan akademisyen ve öğrencilerin yaşam doyumlarının incelendiği çalışmada, kadın akademisyenlerin yaşam doyumunun erkeklere oranla daha yüksek olduğu, yaşam doyumu ile bireysellik duygusu, öz saygı, hakim olma arasında pozitif korelasyon varken, yaşam doyumu ile toplumsallık duygusu arasında negatif korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yetim, 2003, s. 311-313).

Malezya'da yer alan bir üniversitede 77 akademisyen ve 122 idari personele Diener vd.'nin (1985) geliştirdiği yaşam doyum ölçeği uygulanmış, her iki çalışan grubunda yaşam doyumunu orta seviyede bulunurken, yaş ve hizmet süresinin yaşam doyumu üzerinde önemli etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jusoff vd., 2009, s. 146).

Türk üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin yaşam doyumunu incelediği çalışmasında Toker (2012, s. 192-193), Diener vd.'nin (1985) hazırladığı Yaşam Doyum Ölçeğini kullanmış, profesörlerin en yüksek yaşam doyumuna sahip öğretim elemanları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kadın akademisyenlerin erkeklerden, 51 yaş üstü olanların diğer yaş gruplarından, gelir seviyesi yüksek olanların düşük olanlardan, 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanların diğerlerinden, yurt dışında bulunmuş olanların bulunmayanların daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Yaşam doyumunun birden çok faktörden etkilenmesi sebebiyle, bazı araştırmacılar genel yaşam doyumu ile ilgilenirken, diğerleri yaşam doyumunun aile, arkadaş, gelir, sosyal hayat, iş gibi alt boyutları ile araştırmalar yürütmüştür (Jusoff vd., 2009, s. 144). Diğer yandan literatürde, geliştirilmiş olan yaşam doyum

ölçeklerinin sayısının yüzden fazla olması, konunun uygulama alanının çok geniş olduğunu göstermektedir (Proctor vd., 2009, s. 606-621).

Çalışmada, her yaştan ve her meslek grubundan bireye uygulanabilir olması ve katılımcıyı baskılamaması nedeni ile Diener vd.'nin (1985) geliştirmiş olduğu yaşam doyum ölçeği (Satisfaction With Life Scale: SWLS) kullanılmıştır.

Diener vd. (1985), geliştirilen yaşam doyum ölçeklerinin çoğunun bir maddeden oluşmasının sorunlar yaratması nedeniyle bireylerin yaşamlarına ilişkin genel yargılarını ortaya koyan bir ölçek geliştirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın ilk aşamasında, 48 maddelik katılımcının kendini raporladığı form kullanılmıştır. Toplanan verilere faktör analizi uygulanarak, faktör yükü 0.60'ın altında olan maddeler elenmiş, kalan on maddeden ise aynı anlama sahip beş maddenin çıkarılması ile beş maddelik yaşam doyum ölçeği elde edilmiştir. Üniversite öğrencilerinden oluşan 176 kişiye bu beş maddelik ölçek yöneltilmiştir. İki ay sonra bu öğrencilerden 76'sına aynı sorular tekrar sunulmuştur. İki aylık test tekrar korelasyon değerinin 0,82 ve Cronbach Alpha katsayısının 0,87 olduğu görülmüştür. Ayrıca, faktör analizi sonucunda beş maddeden oluşan ve toplam varyansın %66'sını açıklayan tek faktörlü yapıya ulaşılmıştır. Geliştirilen beş sorudan ve yedili Likert ölçeğinden oluşan yaşam doyum ölçeğinin, psikometrik özelliklerinin ve geçerliliğinin farklı bir yaş grubunda test edilmesi amacıyla ortalama yaşları 75 olan 53 kişiyle üçüncü bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenirlilik ve geçerliliğinin bu yaş grubunda da sağlandığı belirtilmiştir. Çalışmada, geliştirilen ölçeğin önemli psikometrik özelliklere sahip olduğu, katılımcıları sağlık ve ruhsal durum gibi konularda baskılamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Diener vd., 1985, s. 71-74).

1.5.3. Akademisyen memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi

Yaşam doyumu ile iş doyumu arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur. Diğer yandan, anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların sayısı da azımsanmayacak kadar fazladır.

Yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesinde taşma, dengeleme, ayrıştırma, dağılma, çatışma ve araçsallık varsayımları kabul görmektedir. Taşma varsayımı, iki kavramdan doyum düzeyi fazla olanın diğerini

etkilemesidir. Dengeleme varsayımı, düşük olan doyum düzeyinin yüksek olan doyumu etkileyerek dengelemesidir. Ayrıştırma varsayımı, iki doyumun birbirinden bağımsız olduğunu belirtmektedir. Dağılma varsayımı, çoklu yaşam doyumu ve iş doyumunun bir işe bağlı olarak aynı anda ortaya çıkabilmesidir. Çatışma varsayımı, yaşam doyumu ve iş doyumuna ulaşma ihtiyaçlarının rekabet içinde ve uzlaştırılamaz olduklarını ifade etmektedir. Araçsallık varsayımı, bir alanda başarılı olmak için diğerinin araç olarak kullanılmasıdır. Diğer taraftan yaşam doyumu ve iş doyumu ilişkisinin araştırılmasında genellikle regresyon analizi kullanılmakta ve yaşam doyumu bağımlı değişken olarak analize alınmaktadır. Dikmen (1995) gerçekleştirdiği çalışmada, iş doyumunu bağımsız değişken, yaşam doyumunu bağımlı değişken olarak regresyon analizine tabi tutmuş, iki değişken arasındaki korelasyon katsayısını 0,401, belirlilik katsayısını 0,161 bulmuştur (Dikmen, 1995, s. 123-136).

Beş yıl öncesi ve sonrası olarak iki aşamada uyguladıkları çalışmada, Judge ve Watanabe (1993, s. 946), yaşam doyumu ile iş doyumu arasında güçlü, karşılıklı ve pozitif ilişkinin varlığı ile yaşam doyumunun iş doyumu üzerinde önemli etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatür incelendiğinde Türkiye'de akademisyen memnuniyeti ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır.

Aşan ve Erenler (2008) akademisyenlere uyguladıkları çalışmada P. E. Spector'ın (1994) çalışan memnuniyet ölçeği ile Diener vd.'lerinin (1985) yaşam doyum ölçeğini karşılaştırmışlardır. Öncelikle iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıkladığı düşünülen sıçrama (taşma), telafi (dengeleme) ve bölümleme (ayrıştırma) modelleri ele alınmış, çalışan memnuniyeti ile yaşam doyumu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada iki değişken arasındaki korelasyon 0,578 olarak bulunmuş, diğer yandan cinsiyetin çalışan memnuniyeti ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 207-214).

Arslan ve Acar (2013) Uşak Üniversitesi'nde akademisyenlerin yaşam doyumu ve iş doyumunun mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Diener vd.'nin (1985) geliştirdikleri yaşam doyum ölçeği ile Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirdikleri iş doyum ölçeğini kullanmışlardır. Yüksek yaşam doyumuna

sahip akademisyenlerin yüksek iş doyumuna sahip oldukları, yaşam ve iş doyumunun her ikisinin de akademik çevre ve iş arkadaşları ile ilişkilerden yoğun şekilde etkilendiklerini ortaya koymuşlardır (Arslan ve Acar, 2013, s. 287-296).

Filiz (2014), Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde çalışan 186 akademisyene çalışan memnuniyeti ve yaşam doyum ölçeklerinden oluşan anket formunu yöneltmiştir. Çalışmada, yönetim biçimi, gelişim ve ilerleme fırsatları, iş arkadaşları, ücret ve iş yeri personelinin, yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Filiz, 2014, s. 804-806).

Akademisyen memnuniyetinin yaşam doyumuna ilişkin varyansın %12'sini açıkladığı, ikisi arasında orta seviyede ilişki olduğu tespiti yapılan bir başka çalışmada, iş doyumu ile yaşam doyumunun iç içe geçmiş kavramlar olduğu ifade edilmiştir (Recepoğlu ve Ülker Tümlü, 2015, s. 1861).

Evli akademisyenlerin iş doyumu ve evlilik doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelendiği çalışmada; iş ve evliliğin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi olmakla beraber, iş doyumunun yaşam doyumu üzerinde daha büyük etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca iş doyumunun algılanan örgütsel destek ve yaşam doyumu arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polatcı, 2015, s. 39).

Çalışmanın bir sonraki bölümünde uygulama kısmında kullanılan yöntemlere yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. FAKTÖR ANALİZİ VE LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ

Faktör analizi genel olarak, kendi içinde ilişki bulunan çok sayıdaki değişkenin, birbirleri ile ilişkisi bulunmayan daha az sayıdaki yeni faktörle açıklanmasını sağlayan yöntemler bütünüdür. Bu bağlamda faktör analizi yorumlanması daha kolay yapılar elde edilmesinde kullanılmaktadır (Alpar, 2013, s. 269).

Bağımlı değişkenin kategorik değişken olması durumunda, doğrusal regresyonun pek çok varsayımı karşılanamamaktadır. Böyle bir veri grubunun analizinde kullanılacak en uygun modellerden birisi lojistik regresyon analizidir.

Çalışmanın bu bölümünde faktör analizi ve lojistik regresyon analizi incelenmektedir.

2.1. Faktör Analizi

Faktör analizinin iki temel amacı, değişken sayısını azaltarak boyut indirgemek ve değişkenleri sınıflandırmaktır (Alpar, 2013, s. 269).

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının araştırılmasında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçütü ve Barlett küresellik testi kullanılmaktadır. Barlett küresellik testi, belli bir olasılık değerinde, korelasyon matrisinde yer alan korelasyonların en azından bir kısmının anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Test ile korelasyon matrisinin birim matrise eşit olduğu şeklinde kurulan sıfır hipotezinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Barlett küresellik testi, p değişken sayısı olmak üzere $p(p-1)/2$ serbestlik derecesi ile χ^2 dağılmaktadır. Korelasyon matrisi determinantının doğal logaritması $\ln|R|$ olmak üzere, Barlett test istatistiğinin denklem (2.1)'deki koşulu sağlaması durumunda, korelasyon matrisinin birim matris olduğu şeklinde kurulan sıfır hipotezi ret edilmektedir. KMO ölçütü ise basit korelasyon katsayılarının (r_{ij}), kısmi korelasyon katsayılarıyla (a_{ij}) karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Faktör analizinin uygulanabilmesi için 0 ile 1 arasında değer alan KMO değerinin en azından 0,5'e eşit olması gerekmektedir. KMO değeri 1'e eşit olduğunda herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edildiği sonucuna varılmaktadır (Albayrak, 2006, s. 130-132).

$$\chi^2 = -\left[n-1-\left(\frac{1}{6}\right)(2p+5)\right]\ln|R| = \frac{(11+2p-6n)}{6}\ln|R| > \chi^2_{\left(\frac{1}{2}p(p-1);\alpha\right)} \qquad (2.1)$$

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} \sum a_{ij}^2} \quad (2.2)$$

Verinin, faktör analizi için uygunluğu sağlandıktan sonra faktör çıkarma (belirleme) yöntemlerinden birisi uygulanarak faktör yükleri elde edilmektedir. Faktör analizinde en sık kullanılan faktör çıkarma yöntemi, temel bileşenler faktör yöntemidir. Çalışmanın analiz kısmında faktörlerin belirlenmesinde bu yöntem kullanılmıştır.

Temel bileşenler yöntemi, açıklanan varyansın en çok olabilmesi için değişken sayısı kadar (p) birbiriyle ilişkisiz temel bileşen oluşturmaktadır. Model genel şekliyle, x_j standartlaştırılmış j. değişkeni, F_j çıkarılan faktörleri göstermek üzere denklem (2.3)'de gösterilmektedir. Burada b_{ij} faktör yükleridir ve değişkenle faktör arasındaki korelasyonu gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları olarak ifade edilmektedir (Şencan, 2005, s. 390; Albayrak, 2006, s. 133).

$$x_j = b_{j1}F_1 + b_{j2}F_2 + \ldots + b_{jp}F_p \qquad (j=1,\ldots,p) \quad (2.3)$$

Yöntem, kestirilen ortak varyansların 1'e eşit olduğu varsayımına dayanmaktadır. Temel bileşenler yönteminde ilk faktör en çok olmak üzere, diğer faktörler gittikçe düşen miktarda varyansa katıldığı için az sayıda faktörle toplam varyansın büyük bir bölümü açıklanabilmektedir (Albayrak, 2006, s. 133-135).

2.1.1. Faktör analizi çeşitleri

Uygulama amacı ve biçimine göre faktör analizi açıklayıcı, doğrulayıcı, R tipi, Q tipi, O tipi, T tipi ve S tipi gibi farklı isim ve kullanım şekilleriyle anılmaktadır. Uygulamada en sık kullanılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizidir (Özdamar, 2013b, s. 210-212).

Açıklayıcı faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıdaki değişkenin (p), kovaryans veya korelasyon matrisinden faydalanarak daha az ya da eşit sayıda ($k \leq p$) yeni faktörle açıklanmasını sağlamaktadır. Analiz ile belirlenen faktörlere ait faktör yükleri, katsayıları ve skorları hesaplanarak gerçek değişkenlerle yüksek derecede ilişkili, fakat birbirleri ile ilişkisiz skorlar oluşturulmaktadır (Özdamar, 2013b, p. 210). Korelasyon matrisi (R), değişkenlerin birimleri farklı olduğunda, yani herhangi bir değişkenin diğerinden daha az ya da çok önemli olduğuna dair bilgi olmadığında kullanılmaktadır. Değişken birimleri aynı olduğu durumlarda,

varyansların benzerliği sebebiyle kovaryans matrisinin (S) kullanılması önerilmektedir (Alpar, 2013, s. 273).

Doğrulayıcı faktör analizi araştırmacıların, gözlenen değişkenlerin (göstergelerin) başka bir dizi nedenini açıklayan teorik yapı veya gizil değişkenlerle ilgili hipotez kurmalarını, test etmelerini sağlayan çıkarımsal ve tümevarımsal bir analizdir. Analizin başlangıç kısmında yapıyı oluşturan faktörlerle ilgili bir hipotez kurulmaktadır. Hipotetik yapı, geçmişte yapılan çalışmalardan veya araştırmacı yapının iç ilişkisiyle ilgili bilgiye sahip ise bu bilgiden yararlanılarak oluşturulur. Daha sonra gözlenen değişkenlerle hipotez test edilerek yapının uyumu incelenir (Mulaik, 2010, s. 428-433). Ayrıca, bu analizle yabancı ülkelerde veya başka alanlarda geliştirilmiş ölçeklerin yeni ülkeler veya değişik alanlarda geçerliliğinin değerlendirilmesi de yapılmaktadır (Özdamar, 2013b, s. 211).

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesinde öncelikle açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. İzleyen kısımda faktör sayısının belirlenmesi ve döndürme yöntemleri bu bağlamda açıklanmıştır.

2.1.2. Faktör sayısının belirlenmesi

Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer ölçütü, varyans yüzdesi ölçütü, yamaç grafiği ve yorumlanabilirlik yaklaşımları kullanılmaktadır.

Özdeğer ölçütü (Kaiser ölçütü), bir faktörün açıklayıcılığının en azından bir değişkeninki kadar olması esasına dayanmaktadır. Bu sebeple özdeğeri (λ) 1'den küçük faktörler önemsiz faktör olarak değerlendirilmektedir (Alpar, 2013, s. 295-296).

Varyans yüzdesi ölçütü, m önemli özdeğer sayısı olmak üzere denklem (2.4) ile bulunan en küçük m değerini temel bileşen sayısı olarak belirlemektedir. Bazı araştırmacılar tarafından genel olarak 2/3 şeklinde benimsenen kesim noktası veya açıklanan birikimli varyans oranının fen bilimleri için 0,95; sosyal bilimler için 0,60 olması gerektiği savunulmaktadır (Alpar, 2013, s. 296).

$$\left(\sum_{j=1}^{m} \lambda_i / p\right) \geq 2/3 \qquad (2.4)$$

Yamaç grafiği, X (apsis) ekseninde faktör numaraları, Y (ordinat) ekseninde ilgili faktörün özdeğerinin yer aldığı ve bu değerlerin kesişim noktalarının

birleştirilmesiyle elde edilen negatif eğimli bir eğriden oluşmaktadır. Eğimin değişmediği veya çok az farklılaştığı noktadaki özdeğer sayısı faktör sayısı olarak kabul edilmektedir (Alpar, 2013, s. 296).

Yorumlanabilirlik, belirlenen faktör sayısının değişkenlerin doğası ile örtüşen mantıklı bir yapıyı sağlaması esasına dayanmaktadır. Bu yaklaşımda, bir faktör altında toplanan değişkenlerin aynı yapıyı, başka faktörler altındaki değişkenlerin ise farklı yapıları ölçüp ölçmediği incelenmektedir. Böylelikle değişkenlerle uyumlu bir yapı elde edilmesi amaçlanmaktadır (Özdamar, 2013b, s. 221; Şencan, 2005, s. 403).

2.1.3. Döndürme yöntemleri

Faktör analizinde daha basit bir yapıya ulaşma, boyut indirgeme, varsayımsal yapı bulma ve nedensellik analizi gibi sebeplerden dolayı dik döndürme ve eğik döndürme yöntemleri kullanılarak faktörler döndürülmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 178).

Dik döndürme yöntemleri; diklik bozulmadan, m faktör sayısı olmak üzere, faktörlerden her defasında m-2 tanesi sabit tutularak, ikişer ikişer döndürülmeye olanak sağlamaktadır (Tatlıdil, 2002, s. 180). Sık kullanılan dik döndürme yöntemleri Quartimax, Varimax ve Equimax'tır.

Quartimax döndürme yöntemi ile değişkenlerin yükü bir faktör üzerinde en çok, diğer faktörler üzerinde en az yapılarak gerekli faktör sayısı azaltılmaya çalışılmaktadır (Albayrak, 2006, s. 162).

Varimax dik döndürme yöntemi, faktörler üzerindeki yüksek yüke sahip değişken sayısını en aza indirmektedir. Faktörde yer alan çok sayıdaki diğer değişkenlerle ise düşük korelasyon söz konusudur (Alpar, 2013, s. 301).

Equimax dik döndürme yöntemi, Quartimax ve Varimax yöntemlerinin bileşimidir. Çok fazla kullanım alanı bulmayan Equimax yöntemi, bir faktör üzerindeki yüksek yüke sahip değişken sayısı ile değişkenleri açıklayan faktör sayısını en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Albayrak, 2006, s. 164).

Dik döndürme yöntemlerinde yer alan faktörlerin birbirinden bağımsız olması koşulu sağlanmadığında, eğik döndürme yöntemlerine başvurulmaktadır. Bu yöntemlerde faktörler arası ilişki bulunmaktadır (Albayrak, 2006, s. 165). Yaygın

kullanılan eğik döndürme yöntemleri, Promax ve Oblimin'dir (Alpar, 2013, s. 301). Bu iki yöntemin dışında Oblimax, Quartimin, Covarimin, Biquartimin, Binoramin, Maxplane, Direkt Oblimin, Orthoblique yöntemleri de kullanılmaktadır (Tatlıdil, 2002, s. 183-185).

Promax yöntemi, faktörler arasındaki korelasyonu en düşük sağlayacak şekilde, dik döndürme yöntemleriyle elde edilen yükleri kuvvetlendirmeye çalışmaktadır (Alpar, 2013, s. 302)

Oblimin yöntemi, faktörlerin birbirleriyle olan korelasyonlarını bir parametre ile denetleyerek basit yapıya ulaşmayı amaçlamaktadır. Parametre eksi değer aldığında dikleşen yapı söz konusu iken 0 değerini aldığında en eğik çözüme ulaşılmaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından parametre değeri olarak -0,5 ile 0,5 arasında bir değerin uygun olacağı ileri sürülmektedir (Alpar, 2013, s. 302).

2.2. Lojistik Regresyon Analizi

Doğrusal regresyon analizinde bağımlı (yordanan veya açıklanan) değişken Y, her hangi bir i'inci gözlem için -∞ ile +∞ arasında değer almaktadır. Ayrıca doğrusal regresyonda parametre tahmini yapılırken, hata terimlerinin 0 ortalamalı, eşit varyanslı, normal dağılıma sahip ve ardışık değerleri arasında ilişkisiz olması, bağımsız (yordayan veya açıklayıcı) değişken ile hata terimi arasında ilişki olmaması, model belirlemenin doğru yapılması, bağımsız değişkenler arasında ilişki olmaması varsayımları bulunmaktadır (Şıklar, 2000, s. 51). Doğrusal regresyon modeli, i. gözlem için X bağımsız değişken, u hata terimi, k parametre sayısı, p bağımsız değişken sayısı olmak üzere şu şekildedir (Tatlıdil, 2002, s. 290);

$$Y_i = \sum_{k=0}^{p} \beta_k X_{ik} + u_i \qquad (2.5)$$

Bağımlı değişken başarılı-başarısız, erkek-kadın, mutlu-kararsız-mutsuz gibi kategorilere sahip olduğunda yukarıda yer alan doğrusal regresyon denklemi, varsayımların birçoğunun bozulması nedeniyle anlamlı sonuç verememektedir. Lojistik regresyon, bağımlı değişkenin belirli kategorilere sahip olduğu ve başta normallik olmak üzere birçok varsayımın karşılanmadığı durumlarda kullanılmaktadır.

2.2.1. Lojistik regresyon modelleri

Bağımlı değişkenin sahip olduğu kategori sayısı ve özelliğine göre değişen lojistik regresyon modelleri ikili (binary) lojistik regresyon, multinominal (çok kategorili isimsel) lojistik regresyon ve sıralı (ordinal) lojistik regresyon olarak sınıflandırılmaktadır.

2.2.1.1. İkili lojistik regresyon modeli

İkili lojistik regresyon modeli; bağımlı değişken evli-bekâr, olumlu-olumsuz, az-çok gibi iki kategoriye sahip olduğunda kullanılmaktadır. Bu kategorilerin sıralı olup olmamasının bir önemi yoktur. Bağımsız değişkenler sürekli, kesikli veya kategorik olabilmektedir.

Bağımlı değişkenin kategorileri kodlanırken sıklıkla, referans veya riskin gözlenmediği kategori 0, diğer kategori ise 1 olarak kodlanmaktadır (Alpar, 2013, s. 645). Ancak bu durum bağımlı değişkenin nitel değişken olması gerçeğini değiştirmemektedir (Durucasu, 2005, s. 103). Bağımlı değişkenin 1 değerini alma olasılığı P (Y_i = 1) olduğunda beklenen değer şu şekilde olmaktadır:

$$E(Y_i)=1*P(Y_i=1)+0*P(Y_i=0)=P(Y_i=1) \quad (2.6)$$

Elde edilen sonuç regresyon denklemi şeklinde yazıldığında, E (Y_i) değeri 0-1 arasında değer alacağı için denklem (2.7)'ye doğrusal olasılık modeli adı verilmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 290).

$$E(Y_i)=P(Y_i=1)=\sum_{k=0}^{p}\beta_k X_{ik} \quad (2.7)$$

Bağımlı değişken iki kategorili ve 0-1 arasında sınırlı değer alırken, bağımsız değişkenler ise sonsuz değerler alabilmektedir. Bu nedenle doğrusal olasılık modeli eşitliği her zaman sağlanamamaktadır. Sorunun çözümü için bağımlı değişken yanıtlarına dönüşüm uygulanır ve (-∞, +∞) aralığında tanımlanması sağlanır. Bu amaçla en yaygın kullanılan dönüşümlerden biri lojit dönüşümdür. Bu dönüşümde, öncelikle odds hesaplanarak bağımlı değişkenin sınırları 0 ile +∞'a dönüştürülmekte, daha sonra hesaplanan odds'un doğal logaritması alınarak -∞, +∞ sınırına çevrilmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 292). Odds, p(i) bir i olayın gerçekleşme olasılığı, [1-p(i)] ise gerçekleşmeme olasılığı olmak üzere denklem (2.8)'de hesaplanan olasılık oranıdır. İki odds'un birbirine oranına ise odds oranı (odds ratio,

üstünlük oranı) adı verilmektedir. Odds oranı, lojistik fonksiyonda exp(β) ile gösterilmektedir (Girginer ve Cankuş, 2008, s. 186).

$$\text{Odds} = \frac{p(i)}{1-p(i)} \tag{2.8}$$

$$E(Y_i) = \ln\left(\frac{p(i)}{1-p(i)}\right) = \sum_{k=0}^{p} \beta_k X_{ik} \tag{2.9}$$

$$P_i = \frac{\exp\left(\sum_{k=0}^{p} \beta_k X_{ik}\right)}{1+\exp\left(\sum_{k=0}^{p} \beta_k X_{ik}\right)} \tag{2.10}$$

Lojistik model veya lojit, (2.9) denklemi ile elde edilmekte ve P_i ilgilenilen olasılık değeri olmak üzere denklem (2.10)'daki gibi de tanımlanabilmektedir. Ayrıca (2.10) denklemi lojistik fonksiyon olarak isimlendirilmektedir. Bağımlı değişkenin iki kategorili olmasından dolayı, hata terimi 0 ortalama ve p(1-p) varyansla binom dağılımına uymaktadır. İkili lojistik regresyon analizi bu teoriye dayanmaktadır. İkili lojistik regresyonun varsayımları şunlardır (Tatlıdil, 2002, s. 292; Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 45).

- $Y_i \in (0,1)$
- $P(Y_i = 1 / X_i) = P_i$
- $Y_1,\ldots, Y_n$ değerleri istatistiksel olarak bağımsızdır.
- Bağımsız değişkenler (X_k) birbirleriyle ilişkili değildir.

2.2.1.2. Multinominal lojistik regresyon modeli

Spor branşları (futbol, basketbol, güreş), meslek grupları (akademisyenlik, müzisyenlik, esnaflık, psikologluk) gibi ikiden çok kategoriye sahip sınıflayıcı ölçek ile ölçülmüş bağımlı değişkenlerin analizinde kullanılan lojistik regresyon modelidir. Bağımlı değişkenin kategorileri arasında sıra şartı yoktur (Özdamar, 2013a, s. 526).

Multinominal lojistik regresyonda bağımlı değişkenin isimsel (sırasız) özellikte olması sebebiyle sıralı lojistik regresyondaki gibi birikimli karşılaştırmalar yapılamamaktadır. Her defasında sadece iki kategori birbiriyle karşılaştırılmaktadır. Multinominal lojistik regresyonda, bağımlı değişkenin referans olarak alınan kategorisine göre diğer kategoriler yorumlanır. Kategori sayısı j = 0,1,…,J iken J-1 adet lojit fonksiyona ihtiyaç duyulmaktadır. Üç kategoriye

sahip bağımlı değişken için x, p sayıda bağımsız değişken ve sabit terime sahip p+1 uzunluğunda vektör olmak üzere, kategori 1'in referans kategori 0'a ve kategori 2'nin referans kategori 0'a göre lojit fonksiyonları sırasıyla denklem (2.11) ve (2.12)'de verilmiştir. Bağımlı değişken kategorilerinin her birinin koşullu olasılıkları bağımsız değişken vektörünü vermektedir ve bu durum için koşullu olasılıkların genel ifadesi denklem (2.16)'daki gibidir (Alpar, 2013, s. 703-704; Bayram, 2004, s. 67-68; Powers ve Xie, 1999, s. 225-229).

$$g_1(x)=\ln\left[\frac{P(Y=1|x)}{P(Y=0|x)}\right]=\beta_{10}+\beta_{11}x_1+\ldots+\beta_{1p}x_p=x'\beta_1 \quad (2.11)$$

$$g_2(x)=\ln\left[\frac{P(Y=2|x)}{P(Y=0|x)}\right]=\beta_{20}+\beta_{21}x_1+\cdots+\beta_{2p}x_p=x'\beta_2 \quad (2.12)$$

$$P(Y=0|x)=\frac{1}{1+e^{g_1(x)}+e^{g_2(x)}} \quad (2.13)$$

$$P(Y=1|x)=\frac{e^{g_1(x)}}{1+e^{g_1(x)}+e^{g_2(x)}} \quad (2.14)$$

$$P(Y=2|x)=\frac{e^{g_2(x)}}{1+e^{g_1(x)}+e^{g_2(x)}} \quad (2.15)$$

$$P(Y=j|x)=\frac{e^{g_j(x)}}{\sum_{k=0}^{2} e^{g_k(x)}} \quad (2.16)$$

2.2.1.3. Sıralı lojistik regresyon modeli

Bağımlı değişkenin yok-az-çok, küçük-orta-büyük gibi sıralı ölçekli ve ikiden fazla kategoriye sahip olması durumunda sıralı (ordinal) lojistik regresyon kullanılmaktadır.

Sıralı lojistik regresyon analizinde başarının (istenen veya dikkate alınan kategorinin) ve başarı sonucu olasılığının nasıl tanımlanacağı ile ilgili çok fazla seçenek bulunması karmaşıklık yaratmaktadır (O'Connell, 2006, s. 27). Bu durum birden fazla sıralı lojistik regresyon modeli oluşturulmasına neden olmuştur. En yaygın kullanılan modeller ise orantısal odds (birikimli lojit), ardışık kategori lojit ve devam oranı lojit modelleridir (Alpar, 2013, s. 709). Altı kategoriye (j=0,1,…,5) sahip bir bağımlı değişken için kategori karşılaştırmalarının, kullanılan model bazında nasıl değiştiği Tablo 2.1'de verilmiştir. Tabloda yer alan modellere ait açıklamalar izleyen kısımda verilmektedir.

Tablo 2.1. *Altı Kategorili Bağımlı Değişkenin Sıralı Lojistik Regresyon Modellerine Göre Kategori Karşılaştırmaları*

Orantısal (Birikimli) Odds Modeli P(Y≤j)	**Orantısal (Birikimli) Odds Modeli P(Y≥j)**	**Ardışık Kategori Modeli P(Y=j+1 | Y=j veya Y = j+1)**	**Devam Oranı Modeli P(Y>j | Y≥j)**
Kategori 0, kendinden büyük diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 5 kendinden küçük diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 1, kategori 0 ile karşılaştırılır.	Kategori 1'den 5'e kadar olan kategoriler kategori 0 ile karşılaştırılır.
Kategori 0 ve 1'in birleşimi kendinden büyük diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 5 ve 4'ün birleşimi kendinden küçük diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 2, kategori 1 ile karşılaştırılır.	Kategori 2'den 5'e kadar olan kategoriler kategori 1 ile karşılaştırılır.
Kategori 0, 1 ve 2'nin birleşimi diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 5, 4 ve 3'ün birleşimi diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 3, kategori 2 ile karşılaştırılır.	Kategori 3'den 5'e kadar olan kategoriler kategori 2 ile karşılaştırılır.
Kategori 0, 1, 2 ve 3' ün birleşimi diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 5, 4, 3 ve 2'nin birleşimi diğer bütün kategorilerin birleşimiyle karşılaştırılır.	Kategori 4, kategori 3 ile karşılaştırılır.	Kategori 4 ve 5, kategori 3 ile karşılaştırılır.
Kategori 0, 1, 2, 3 ve 4'ün birleşimi kategori 5 ile karşılaştırılır.	Kategori 5, 4, 3, 2 ve 1'in birleşimi kategori 0 ile karşılaştırılır.	Kategori 5, kategori 4 ile karşılaştırılır.	Kategori 5, kategori 4 ile karşılaştırılır.

Kaynak: *O'Connell, 2006, s. 30.*

Orantısal (birikimli) odds modeli, j kategorili bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisini değerlendirirken j-1 kesim noktasından hangisi alınırsa alınsın odds oranlarının aynı olduğu varsayımını (paralel eğriler varsayımını) içermektedir. Bu bağlamda, j-1 karşılaştırmanın her biri için ayrı bir sabit terim (α_{j-1}) varken, bağımlı değişken j kategoriye sahip olsa dahi tek bir β parametresi vardır. Bu yönü ile sıralı lojistik regresyon, multinominal lojistik regresyondan ayrılmaktadır. Orantısal odds modeli j = 0,1,…,J için şu şekildedir (Alpar, 2013, s. 709);

$$g_j(x)=\ln\left[\frac{P(Y\leq j|x)}{P(Y>j|x)}\right] \tag{2.17}$$

Paralel eğriler varsayımı karşılanamadığında orantısal odds modeli yerine uygulanabilecek yaklaşımlar mevcuttur. Az sayıda gözlem içeren kategoriler

birleştirilerek analiz yapılabilmektedir. Bağımlı değişkenin değişik kategorilerinde bağımsız değişkenlerin etkileri ikili lojistik regresyon analizi ile incelenmesi mümkündür, fakat bu durum bağımlı değişkenin sıralı olan yapısını göz ardı etmektedir. Paralel doğrular varsayımı sadece bazı bağımsız değişkenler için sağlanamadığında kısmi orantısal odds modeli uygulanabilmektedir. Ayrıca uyum sağlamış tek bir model elde etmek için ardışık kategori lojit ya da devam oranı modelleri kullanabilmektedir. (O'Connell, 2006, s. 47-49; Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007, s. 65).

Ardışık kategori lojit modelinde, i. gözlemin kategori j'de bulunma (başarı) olasılığı $\pi_{i,\,j}$ ile bir sonraki kategoride bulunma olasılığı $\pi_{i,\,j+1}$ karşılaştırılmaktadır. Aynı işlem her bir kategori için tekrarlanmaktadır. Model şu şekildedir (O'Connell, 2006, s. 76);

$$g_j(x) = ln\left[\frac{\pi_{i,j+1}}{\pi_{i,j}}\right] = \alpha_j + \beta X_i \qquad (2.18)$$

Devam oranı modelinde, kategori sayısı j = 1, 2, …, J olmak üzere j adet kategorinin her birinin kendinden büyük veya küçük tüm kategorilerle karşılaştırılması şeklinde uygulanmaktadır. Model ilgili kategorinin (j), kendinden küçük kategorilerle karşılaştırması durumunda şu şekildedir (Alpar, 2013, s. 710):

$$g_j(x) = ln\left[\frac{P(Y=j|x)}{P(Y<j|x)}\right] \qquad (2.19)$$

Sıralı lojistik regresyon modelinin yapılandırılmasında farklı bağlantı fonksiyonları kullanılabilmektedir. Bağımlı değişkenin her bir kategorisindeki gözlem sayısı benzer ise lojit, yüksek kategorilerindeki gözlem sayısı daha fazla ise tamamlayıcı log-log, düşük kategorilerindeki gözlem sayısı fazla ise negatif log-log kullanılmaktadır. Ayrıca sıralı lojistik regresyon analizi gizil değişken yaklaşımına dayanmaktadır. Gizil değişken, aralıklı ölçülmüş gözlenebilen sıralı kategorili bağımlı değişkenin arkasında sürekli ve gözlenemeyen değişken olarak tanımlanmaktadır. Gizil değişken birçok aşırı değere sahip ise cauchit, dağılımı normale yaklaşıyorsa probit bağlantı fonksiyonu uygulanmaktadır (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007, 65; Akın ve Şentürk, 2012, s. 184).

2.2.2. Kestirim yöntemleri

Lojistik Regresyonda parametrelerin tahmini için çoğunlukla, en çok olabilirlik (maximum likelihood), yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler ve minimum lojit ki-kare yöntemleri kullanılmaktadır.

İkiden çok kategorili lojistik modellerde kullanılan kestirim yöntemleri iki kategorili lojistik regresyon modellerinin genellemesidir (Tatlıdil, 2002, s. 307). Çalışmada ikili lojistik regresyon analizi kullanıldığından bu modellerde uygulanan kestirim yöntemleri açıklanmıştır.

2.2.2.1. En çok olabilirlik yöntemi

En çok olabilirlik yöntemi, örnek verileri ile gözlem modeli tahminini en iyi yapabilecek parametre tahminlerini bulmayı amaçlamaktadır (Pampel, 2000, s. 40). Diğer bir ifade ile p bağımsız değişkenin β kestirimlerinin, bağımlı değişken Y'nin gözlenme olabilirliğini en büyük kılması hedeflenmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 296).

İki kategorili bağımlı değişken için, başarı olasılığı $P_i = P(y_i=1/x)$ ve başarısızlık olasılığı $1-P_i$ iken i.'nci gözlem için olasılık denklemi (2.20)'deki gibi yazılmaktadır. Bu olasılığın n gözlem için olabilirlik fonksiyonu denklem (2.21)'deki gibidir. En çok olabilirlik yönteminin temel amacı L (y/x, β) olabilirlik fonksiyonunu en çok kılabilecek katsayılar vektörünü belirlemektir. Olasılıkların çarpımından ve aşırı küçük değerlerden kaçınmak için olabilirlik fonksiyonuna log dönüşüm uygulanmaktadır (Pampel, 2000, s. 43). Bu bağlamda (2.10) ve (2.20) denklemlerinden faydalanarak olabilirlik fonksiyonunun logaritması denklem (2.22)'deki gibi elde edilmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 295-296).

$$P(y_i/x_i)=P_i^{y_i}(1-P_i)^{1-y_i} \; ; \quad i=1,\ldots,n \text{ için} \tag{2.20}$$

$$L(y/x)=P(y/x)=\sum_{i=1}^{n} P_i^{y_i}(1-P_i)^{1-y_i} \tag{2.21}$$

$$\text{Log } L(y/x,\beta) = \sum_{i=1}^{n}\left(y_i \log P_i + (1-y_i)\log(1-P_i)\right) \tag{2.22}$$

$$\sum_{i=1}^{n}(y_i-P_i)x_{ij}=0; \qquad j=1,\ldots,p \text{ için} \tag{2.23}$$

Denklem (2.22)'nin β'ya göre birinci türevi alınarak olabilirlik denklemi (2.23)'deki gibi elde edilir ve β'nın kestirimleri bulunur. Denklem (2.10)'daki P_i'lerin β'larla üstel olması sebebiyle en çok olabilirlik yönteminde iteratif çözüm

uygulanmaktadır. Başlangıç çözümünde β'lara herhangi bir başlangıç değeri verilmektedir. Sonraki her iterasyonda elde edilen kestirimlere küçük bir δ değeri kadar ekleme veya azaltma yapılır ve türev alınarak sonuca ulaşılır. İterasyonlar arasında anlamlı fark olmaması durumunda yakınsama sağlanır ve çözüm tamamlanır. En çok olabilirlik yönteminde iterasyonun sayısını azaltmak için başlangıç çözümünün iyi belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla diskriminant katsayıları ve grafiksel gösterim kullanılabilmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 296).

2.2.2.2. Yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemi

Gruplandırılmış veride başarı oranı (P_j), J grubun her birindeki elde edilen başarının (r_j), deneme (n_j) sayısına oranı şeklinde tanımlanmaktadır. Varyans, başarı oranına bağlı olarak değişeceğinden binom dağılımlı her gözlem için farklı olmaktadır. Bu bağlamda, lojitin bağımsız değişkenler üzerinde n_j / $P_j(1- P_j)$ ağırlığı ile ağırlıklandırılmış regresyonu uygulanmalıdır. Diğer yandan ağırlık değerleri (w_j), P_j'nin fonksiyonu olduğu için ağırlık değerlerinin kestirim değerlerine göre yeniden hesaplanması amacıyla yöntem iteratif olarak uygulanmaktadır (Tatlıdil, 2002, s. 296).

$$P_j = \frac{r_j}{n_j} \tag{2.24}$$

$$\mathrm{Var}(r_j/n_j) = \frac{P_j(1-P_j)}{n_j} \tag{2.25}$$

$$w_j = \frac{n_j}{P_j(1-P_j)} \tag{2.26}$$

2.2.2.3. Minimum lojit ki-kare yöntemi

Minimum lojit ki-kare yöntemi, ağırlıklandırılmış en küçük kareler yönteminin özel bir biçimidir. 2xJ çapraz tablolardaki gözlenen ve beklenen lojit farklarından yararlanılarak tekrarlı verilerde kullanılmaktadır. Yeniden ağırlıklandırılmış en küçük kareler yönteminde yer alan başarı olasılığı P_j üzerinden lojit dönüşümü yapılarak bağımlı değişken oluşturulmaktadır. Böylelikle yöntem ile lojit değerli bağımlı değişkenin, $n_jP_j(1- P_j)$ ile ağırlıklandırılmış bağımsız değişkenlerce tek adımda en küçük kareler kestirimi elde edilmektedir (Tatlıdil, 2002, s. 297).

2.2.3. Parametrelerin anlamlılık testleri

Doğrusal regresyonda parametrelerin anlamlılıkları t ve F testleri ile yapılmakta iken lojistik regresyonda bu anlamda olabilirlik oran testi, Wald testi ve skor testi kullanılmaktadır (Alpar, 2013, s. 648; Agresti, 2002, s. 11-12).

2.2.3.1. Olabilirlik oran testi

Modele eklenen bağımsız değişkenin model üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla olabilirlik oran testi (G istatistiği) kullanılmaktadır. Bu amaçla anlamlılığı sınanan bağımsız değişkenin yer almadığı modelin olabilirliği (L_1), değişkenin olduğu modelin olabilirliğine (L_2) oranlanmaktadır. Elde edilen sonucun doğal logaritması alınıp -2 ile çarpılarak χ^2 dağılımına uyması sağlanmaktadır (Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 134-136).

$$G= -2 \ln \left(\frac{\text{sınanan değişkenin yer almadığı modelin olabilirliği}}{\text{sınanan değişkenin yer aldığı modelin olabilirliği}} \right) = -2\ln \left(\frac{L_1}{L_2} \right) \qquad (2.27)$$

$$G= -2\ln L_1 - (-2\ln L_2) \qquad (2.28)$$

Olabilirlik oran istatistiğinde parametrenin anlamlılık sınaması için, iki modelde yer alan parametre sayılarının farkına eşit olan serbestlik derecesine sahip ki-kare tablo değeri ile karşılaştırma yapılarak karar verilir (Agresti, 2002, s. 11-14; Alpar, 2013, s. 648). Olabilirlik oran istatistiği değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması, modele eklenen değişkenin modele anlamlı katkı yaptığı şeklinde yorumlanmaktadır. Aksi durumda modele eklenen değişkenin, lojitin tahmininde istatistiksel olarak etkili olmadığı sonucuna varılmaktadır.

2.2.3.2. Wald testi

Doğrusal regresyonda t istatistiğine benzer olan Wald istatistiği, standardize olmayan lojistik katsayının kendi standart hatasına bölümünün karesine eşittir (Çokluk vd., 2014, s. 67).

$$\text{Wald}= \left(\frac{\hat{\beta}}{s_{\hat{\beta}}} \right)^2 \qquad (2.29)$$

Wald istatistiğinde, H_0 hipotezi lojit katsayının sıfıra eşit olduğu şeklinde kurulmaktadır. Sınanan bağımsız değişkene ait Wald istatistiği değeri ki-kare tablosundan bulunan tablo değeri ile karşılaştırılarak yorum yapılmaktadır. Eğer Wald istatistiği değeri istatistiksel olarak anlamlı ise ilgili bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenin lojitinin açıklanmasında anlamlı katkısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Çokluk vd., 2014, s. 67; Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 138-139).

2.2.3.3. Skor testi

Skor testi, hesaplama işlemlerini kısaltan, en çok olabilirlik yönteminin kullanılmasına ihtiyaç duyulmayan, standart normal dağılıma uyan ve genel olarak matris hesaplamaları gerektiren bir testtir. Bağımsız değişkenin skor testi sonucu elde edilen değeri büyüdükçe, ilgili değişkenin modele olan katkısı artmaktadır. Ayrıca, ilgili değişkene ait skor testi sonucu istatistiksel olarak anlamlı ise, o değişkenin modele anlamlı katkı yaptığı yorumu yapılmaktadır (Alpar, 2013, s. 649; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 386).

$$\text{Skor Testi} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i(y_i - \bar{y})}{\sqrt{y_i(1-\bar{y})\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})^2}} \qquad (2.30)$$

2.2.4. Uyum iyiliği testleri

İkili lojistik regresyonda modelin uygunluğu ve bağımlı değişkeni açıklamaktaki etkinliği uyum iyiliği testleriyle incelenmektedir. En sık kullanılan uyum iyiliği testleri model ki-kare istatistiği, sapma istatistiği ve Hosmer-Lemeshow testidir. Ayrıca model uyumu değerlendirilmesinde belirlilik katsayıları da kullanılmaktadır.

2.2.4.1. Model ki-kare istatistiği

Bir olabilirlik oran testi olan model ki-kare istatistiği (G_M), bağımsız değişken içermeyen model ile incelenen (sınanan) modele ait -2 ile çarpılmış log olabilirliklerin (-2LL) farkının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesidir. Eğer fark anlamlı ise modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin lojitinin tahminine anlamlı katkı yaptığı yorumu yapılmaktadır

(Menard, 1995, s. 21; Çokluk vd., 2014, s. 79). Pozitif bir değer alan ve G_M'nin hesaplanmasında kullanılan -2LL değerlerinin büyük olması kötü tahmini, 0 değerini alması ise mükemmel uyumu göstermektedir. Başlangıç -2LL değeri, hiçbir bağımsız değişkenin çözümde olmadığı doğrusal regresyondaki genel kareler toplamı gibidir. Diğer yandan amaçlanan modelin -2LL değeri ise hata kareler toplamına benzemektedir (Menard, 1995, s. 20-22; Albayrak, 2006, s. 460).

Doğrusal regresyondaki F testine benzeyen G_M ile model için H_0: $\beta_1=\beta_2...=\beta_k=0$ hipotezinin test edilmesi sağlanmaktadır. G_M değeri, iki modelin serbestlik dereceleri farkına eşit olan serbestlik derecesinde tablodan bulunan ki-kare değerinden büyük ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin tahmininde anlamlı katkısı olduğu yorumu yapılmaktadır. Ayrıca G_M, uygulama kolaylığı, doğrusal regresyona benzerliği gibi birçok yönden model uyum iyiliği testleri arasında en kullanışlı test olarak kabul edilmektedir (Menard, 1995, s. 22-24).

2.2.4.2. Sapma istatistiği

L_c, sınaması yapılan modelin en çok olabilirliği ve L_{max} bütün değişkenleri içeren doymuş modelin en çok olabilirliği olmak üzere sapma istatistiği D şu şekilde hesaplanmaktadır (Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 312).

$$D= -2\ln\left(\frac{L_c}{L_{max}}\right) \tag{2.31}$$

$L_c = L_{max}$ olduğunda sapma 0'a eşit olmakta ve mükemmel uyumu göstermektedir. Diğer yandan L_c, L_{max}'tan çok küçük ise sapma değeri negatif değerli ve bu değerin -2ln ile çarpımı oldukça büyük pozitif değere eşit olmaktadır. Böylece sapma değeri zayıf uyumu göstermektedir. Sapma değeri, k parametre sayısı olmak üzere n-k serbestlik derecesi ile yaklaşık olarak ki-kare dağılmaktadır. Sıfır hipotezi modelin uyumunun iyi olduğu şeklinde kurulurken, alternatif (karşıt) hipotez sapma değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklindedir (Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 312-313).

2.2.4.3. Hosmer-Lemeshow testi

Sapma istatistiği yaklaşık olarak ki-kare dağılımına uysa da özellikle sürekli değişkenleri içeren modellerde veya küçük gözlem söz konusu olduğunda lojistik

regresyon modelinin uyum iyiliğini değerlendirmek için uygun bir test olamamaktadır (Çokluk vd., 2014, s. 85; Kleinbaum ve Klein, 2010, s. 317; O'Connell, 2006, s. 14-15). Bu sebeple Hosmer ve Lemeshow tarafından geliştirilen Hosmer-Lemeshow uyum iyiliği testi kullanılmaktadır. Bu testte, lojistik regresyon analiziyle kestirilen olasılıklar büyüklük sırasına dizildikten sonra belirlenen bir kesme değeri ile k gruba ardışık olarak veya n gözlem sayısı olmak üzere her bir gruba n/k eşitliğine denk gelecek şekilde bölünür (Hosmer ve Lemeshow, 2000, s. 147-148). Grup sayısı k, genellikle 10 seçilmekle beraber, 6'dan az seçilmesi durumunda Hosmer-Lemeshow testi beklenen ve gözlenen frekansların farklılığına duyarlı olduğu için iyi uyum göstermeyen modellerin uyumunun iyi olduğu sonucunu vermektedir. Her gruba ait beklenen ve gözlenen değerler hesaplandıktan sonra elde edilen test istatistiği, k-2 serbestlik derecesi ile bulunan χ^2 tablo istatistiği ile karşılaştırılarak karar verilir. G, gözlenen değer ve B, beklenen değer olmak üzere Hosmer-Lemeshow istatistiği şu şekilde hesaplanmaktadır (Alpar, 2013, s. 669-670):

$$\hat{C}= \sum \frac{(G-B)^2}{B} \qquad (2.32)$$

Hosmer-Lemeshow testinde, gözlenen ve model tarafından tahmini yapılan değerlerin istatistiksel olarak farklılaşmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi test edilmektedir. Bu bağlamda k-2 serbestlik derecesinde ki-kare dağılımına sahip Hosmer-Lemesehow istatistiğinin χ^2 tablo değerinden küçük olması modelin uyumunun iyi olduğunu göstermektedir.

2.2.4.4. Belirlilik katsayıları (R^2)

Doğrusal regresyonda belirlilik katsayısı, bağımsız değişkenlerce bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının açıklandığını gösteren ve 0 ile 1 arasında değer alan bir ölçüdür. Lojistik regresyonda, doğrusal regresyon belirlilik katsayısı ile benzer amaçlarla kullanılan farklı belirlilik katsayıları bulunmaktadır. Sözde veya yalancı (pseudo) katsayı adı verilen bu katsayılar, doğrusal regresyon belirlilik katsayısının eşiti değildirler ve model uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılmaktadırlar. Sözde belirlilik katsayıları 0-1 arasında değer almaları gerekirken çoğunluğu 1'e ulaşamamakta ve genellikle küçük değerli sonuç

vermektedirler. Bu nedenden dolayı farklı modellerin karşılaştırılmalarında kullanılmaları tavsiye edilmektedir (Alpar, 2013, s. 665). Bu katsayılardan, sık kullanılan Cox ve Snell R^2, Nagelkerke R^2 ile McFadden R^2 izleyen kısımda açıklanmıştır.

L_0 sadece sabit terimi içeren başlangıç modelinin olabilirlik fonksiyonu, L_M bağımsız değişkenlerin tamamını içeren (amaçlanan) modelin olabilirlik fonksiyonu, N toplam gözlem sayısı olmak üzere Cox ve Snell R^2 (R^2_{CS}) denklem (2.33)'deki gibi hesaplanmaktadır. 1 değeri mükemmel model uyumunu göstermesine rağmen, bu katsayı hiçbir zaman 1 değerine ulaşamamaktadır (Menard, 1995, s. 24-27).

$$R^2_{CS}=1-\left(\frac{L_0}{L_M}\right)^{2/N} \tag{2.33}$$

Cox ve Snell R^2 mükemmel uyumda dahi 1'e ulaşamadığı için bu katsayının alabileceği en büyük değer kullanılarak Nagelkerke R^2 geliştirilmiştir. Bu nedenle Nagelkerke R^2 değeri her zaman Cox ve Snell R^2 değerinden büyüktür. Nagelkerke R^2 değeri mükemmel model uyumu anlamına gelen 1'e ulaşabilmektedir (Menard, 1995, s. 24-27).

$$R^2_N=\frac{\left[1-(L_0-L_M)^{2/N}\right]}{\left[1-(L_0)^{2/N}\right]} \tag{2.34}$$

Olabilirlik oran indeksi de denilen McFadden R^2, sadece sabit katsayının bulunduğu başlangıç modelinin log olabilirliği (L_0) ve amaçlanan modelin log olabilirliği (L_M) kullanılarak denklem (2.35)'de görüldüğü gibi hesaplanmaktadır. Bu katsayı ile bağımsız değişkenlerce başlangıç modeline göre azaltılan hata (log olabilirlik) oranı ölçülmektedir. $L_M = L_0$ olması durumunda McFadden R^2 değeri 0 değerini alırken hiçbir zaman 1'e ulaşamamaktadır (Alpar, 2013, s. 666; O'Connell, 2006, s. 17).

$$R^2_{McF}=1-\frac{\log L_M}{\log L_0} \tag{2.35}$$

İzleyen bölümde Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen uygulama yer almaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MEMNUNİYETİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın son bölümünde Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmaya ait bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın ilk amacı, akademisyen memnuniyet ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanması sonucu belirlenen faktörlerle ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. İkinci amaç ise yaşam doyumu ile akademisyen memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide etkili faktörleri ortaya koymaktır. Bu amaçla demografik sorular, akademisyen memnuniyet ölçeği ve yaşam doyum ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucu Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetini etkileyen faktörleri, bu faktörlerin memnuniyet değişkenini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmanın, konu ile ilgili karar vericilerin alacakları kararlar öncesinde bakış açısı sağlayacağı ve araştırmacıların gelecekte yapacakları çalışmalarda yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Araştırma, ÖYP araştırma görevlileri ile ilgili daha önce yapılan memnuniyet ve yaşam doyumunu ölçen bir çalışma bulunamaması ve Türkiye'de öğretim elemanlarının memnuniyetini ölçmek adına betimsel istatistik sonuçlarının yorumlanmasının yanı sıra çeşitli istatistiksel analizlerin de uygulanması nedeniyle literatürde yapılan diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırları ve Kapsamı

Üniversitelerin ücret, fiziki koşullar, olanaklar vb. nedenlerden dolayı birbirinden farklılaşması, homojen bir ana kütle ile çalışılmak istenmesi ve zaman kısıtlılığı gibi nedenlerden dolayı çalışma Anadolu Üniversitesi özelinde gerçekleştirilmiştir. Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin incelenmesi için gerçekleştirilen bu çalışmada, araştırma görevlilerinden anket formu ile veriler toplanmıştır. Anket, araştırmacı tarafından

bizzat dağıtılmış, katılımcılara gerekli açıklamalar yapılmış, katılımın gönüllülük esası ile olduğu belirtilerek cevapların içtenlikle verilmesi istenmiştir. Ayrıca, yurt dışı - yurt içi görev, doğum izni vb. sebeplerle görev yerinde bulunmayan araştırma görevlilerine e-posta ile anket formu ulaştırılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların ifadeleri doğru anlayarak, samimi şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

3.3. Anketin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması

Çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan anket formu demografik sorular, akademisyen memnuniyet ölçeği ve yaşam doyum ölçeğinden oluşmaktadır.

Akademisyen memnuniyet ölçeği Baş ve Ardıç (2002a, s. 31-43; 2002c, s. 75) tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği uzman görüşü ile sağlanmıştır. Diğer taraftan yazarlar tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde güvenirlik analizine ait sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu sebeple hem akademisyen memnuniyet ölçeğinin güvenirliğini test etmek hem de anket maddelerinde yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla değişik birimlerden 40 araştırma görevlisiyle pilot anket uygulaması yapılmıştır. 8 anket formu ikiden fazla kayıp veri bulundurması nedeniyle, güvenirlik analizine dâhil edilmemiştir. SPSS 22.0 paket yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen analizde, akademisyen memnuniyet ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha katsayısıyla test edilmiş ve ilgili değer 0,926 bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç, ölçeğin güvenirliğinin iyi seviyede olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 283). Ayrıca pilot anket uygulaması ile anket maddelerinin anlaşılabilirliği ve geçerliliği ile ilgili eleştiriler alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olmadığı düşünülen bazı maddeler çıkarılarak 46 maddeden oluşan akademisyen memnuniyet ölçeği kullanılmıştır. Genel memnuniyeti ölçmek için kullanılan soru, demografik soruların sonunda yer almaktadır.

Anket formunun son bölümünde ise beş sorudan oluşan yaşam doyum ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenirliği yazarlar tarafından yapılmıştır. Bu bağlamda, temel bileşenler faktör analizi uygulanarak tek faktörlü yapı ortaya konmuş, tekrar test korelasyon katsayısı 0,82 ve Cronbach's Alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur (Diener vd., 1985, s. 71-74).

Çalışmada kullanılan veriler Anadolu Üniversitesine bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulları ve diğer birimlerde çalışan araştırma görevlilerinden elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Değişken	**Kategori**	**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	163	44,2
	Erkek	206	55,8
Yaş	23-26	96	26,0
	27-30	193	52,3
	31-34	65	17,6
	35-39	15	4,1
Medeni Durum	Evli	136	36,9
	Bekâr	233	63,1
Deneyim Süresi	1-5 yıl	337	91,3
	6-10 yıl	32	8,7
Çalışılan Birim	Fakülte	312	84,6
	Yüksekokul	2	0,5
	MYO	9	2,4
	Enstitü	43	11,7
	Diğer	3	0,8
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Ders	26	7,0
	Yüksek Lisans Tez	132	35,8
	Doktora Ders	85	23,1
	Doktora Yeterlilik	41	11,1
	Doktora Tez-Sanatta Yeterlilik	85	23,0
Lisans Mezuniyeti	Anadolu Üniversitesi	107	29,0
	Diğer	262	71,0
Kadro Üniversitesi	Anadolu Üniversitesi	136	36,9
	Diğer	233	63,1

Anket formları Nisan-Mayıs 2016 tarihleri arasında Anadolu Üniversitesi'nde çalışan 565 ÖYP araştırma görevlisinin tamamına yöneltilmiştir. Bu kapsamda 386

adet geri dönüş alınmış, kayıp verilerin dışarıda bırakılmasıyla 369 cevap ile analizler gerçekleştirilmiştir. Ankette yer alan demografik sorulara verilen yanıtlar Tablo 3.1'de gösterilmektedir. Sonuçlara göre; Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun fakültelerde çalışan 27-30 yaş grubunda, bekâr, 1-5 yıl deneyim süresine sahip, yüksek lisans tez döneminde yer alan, lisansını diğer üniversitelerde tamamlamış ve başka üniversiteden 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi kapsamında görevlendirme ile gelmiş olduğu görülmektedir.

3.4. Araştırma Bulgularının Yorumu

Analize başlamadan önce kayıp veriler incelenmiştir. Çalışmada ikiden fazla kayıp veri barındıran 17 gözlem analize dâhil edilmemiştir. Gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucunda akademisyen memnuniyet ölçeği ve yaşam doyum ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla 0,897 ve 0,833 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeklerin güvenirliklerinin iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

Çalışmada kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğinin 46 madde içermesi, izleyen bölümde uygulanan lojistik regresyon analizinin yorumlanmasını güç kılmaktadır. Bu sebeple kendi içinde ilişkili, birbiriyle ilişkisiz az sayıda faktör elde edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmasına karar verilmiştir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu açısından değerlendirildiği ilk aşamada KMO ve Barlett testi sonuçları incelenmiştir. KMO ve Barlett test sonuçları Tablo 3. 2'de görülmektedir. Her iki değer de verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca genel kabul olarak, örneklem büyüklüğünün 300'den büyük olması, faktör analizinin uygulanması içi yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı anlamına gelmektedir (Field, 2009, s. 647).

Tablo 3.2. *Verilerin Faktör Analizine Uygunluğu*

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçütü	0,853
Barlett Küresellik Testi	
Yaklaşık χ^2	6661.094
Serbestlik Derecesi	1035
Anlamlılık Düzeyi	.000

Faktörlerin belirlenmesi aşamasında birbiriyle ilişkisiz faktörler elde etme, daha basit yapıya ulaşma ve boyut indirgeme amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca uygun faktör sayısının belirlenebilmesi için özdeğer ölçütü, varyans yüzdesi ölçütü, yamaç grafiği ve yorumlanabilirlik yaklaşımlarından yararlanılmıştır. SPSS 22.0 paket yazılımıyla gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörlere ait açıklanan toplam varyans yüzdesi ve özdeğerler Ek-1'de, yamaç grafiği Ek-2'de ve döndürülmüş faktör matrisi Ek-3'de sunulmuştur.

Tablo 3.3'te açıklayıcı faktör analizi ve varimax dik döndürme işlemi sonucunda elde edilen özdeğeri 1'den büyük faktörler, açıklanan varyans yüzdeleri, madde faktör yükleri ve her bir faktörün iç tutarlılık (Cronbach's Alpha katsayısı) bilgileri verilmektedir. Özdeğeri 1'den büyük olan faktör sayısının 8 ve bu faktörlerle açıklanan toplam varyansın %68,269 olduğu belirlenmiştir. Varyans yüzdesi ölçütüne göre açıklanan varyans miktarının, toplam varyansın en az 2/3'ü kadar olması istenmektedir. Diğer taraftan sosyal bilimlerde varyans açıklama oranının en az %60 olması kabul görmektedir (Alpar, 2013, s. 296). Açıklayıcı faktör analizi sonucu ulaşılan yapının, bu koşulu sağladığı ve yorumlanabilirlik ölçütü göz önüne alındığında birbiriyle ilişkili maddelerin aynı faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktörlere ait 0 ortalamalı ve 1 varyansla normal dağılıma sahip faktör skorları, regresyon yöntemiyle elde edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörler, demografik değişkenlerle birlikte lojistik regresyon analizinde kullanılmıştır. Bu faktörler akademisyenler ile ilişkiler, işe yönelik tutum, fiziki çalışma şartları ve olanaklar (olanaklar), kurumun algılanan saygınlığı, maaş ve ek kazançlar (ücret), iş yükü ve akademik çalışma imkânı (akademik çalışma imkânı), kurum tarafından bilimsel araştırmalara verilen destek (bilimsel araştırma desteği) ve iş güvencesidir. Varimax döndürme işlemi öncesi, akademisyenler ile ilişkiler faktörü, %23,620 ile toplam varyansın açıklanmasına en çok katkı yapan faktör iken sekizinci faktör iş güvencesi toplam varyansın açıklanmasına %4,121 katkı yapmaktadır. Çalışmada kullanılan demografik değişkenler, cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, eğitim durumu, çalışılan birim, lisans mezuniyeti ve kadro üniversitesidir.

Tablo 3.3. *Faktörler ve Maddelere İlişkin Değerler*

Faktörler ve maddeler	Açıklanan varyans (%)	Özdeğer (λ)	Faktör yükü
Akademisyenler ile ilişkiler (α=0,876)			
Madde16. Bir problemim olduğunda iş arkadaşlarım yardımcı olurlar.	13,507	3,512	0,884
Madde17. İş arkadaşlarım düşüncelerime saygı duyarlar.			0,832
Madde18. İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.			0,819
Madde15. İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar yapabilirim.			0,771
Madde19. İş arkadaşlarımın hepsi kendi alanında uzman kişilerdir.			0,668
İşe yönelik tutum (α=0,829)			
Madde24. İşimi istekli bir şekilde yaparım.	13,372	3,477	0,777
Madde21. İşim yetenek ve bilgime uygundur.			0,747
Madde25. İşim beklentilerimi karşılar.			0,693
Madde20. Tüm potansiyelimi işime verebilirim.			0,685
Madde26. İşimde yaratıcılığımı kullanırım.			0,681
Madde22. İşim kişisel gelişimimi destekler.			0,658
Olanaklar (α=0,729)			
Madde28. Anadolu Üniversitesinde sağlık hizmetleri yeterlidir.	7,918	2,059	0,788
Madde29. Anadolu Üniversitesinde ulaşım olanakları yeterlidir.			0,768
Madde27. Anadolu Üniversitesinde yiyecek-içecek hizmetleri yeterlidir.			0,762
Kurumun algılanan saygınlığı (α=0,794)			
Madde7. Anadolu Üniversitesinin diğer üniversiteler arasında itibarlı olduğunu düşünürüm.	7,738	2,012	0,799
Madde6. Bana göre Anadolu Üniversitesi prestijlidir.			0,797
Madde3. Anadolu Üniversitesinde faaliyetler belirlenen zamanda gerçekleştirilir.			0,683
Ücret (α=0,663)			
Madde35. Ekonomik sorunlar aklımı meşgul eder.	7,227	1,879	0,833
Madde34. Hak ettiğimden az ücret alırım.			0,710
Madde36. Hayatımı sürdürmek için mücadele etmek zorundayım.			0,686
Bilimsel araştırma desteği (α=0,733)			
Madde10. Bilimsel kongre ve sempozyumlara katılımlar, Anadolu Üniversitesi tarafından teşvik edilir.	6,378	1,658	0,856
Madde11. Anadolu Üniversitesi tüm bilimsel araştırma giderlerimi karşılar.			0,821
Akademik çalışma imkânı (α=0,702)			
Madde37. Ders programım çok yoğundur.	6,163	1,602	0,856
Madde38. Akademik çalışmalarım için vakit ayıramam.			0,820
İş güvencesi (α=0,652)			
Madde39. İşimi kaybetme endişesi taşımam.	5,967	1,551	0,837
Madde40. Sözleşmemin yenilenmemesi olasılığı beni endişelendirir.			0,813
Toplam (α=0,831)	68,27		

Elde edilen faktörlerle, memnuniyet arasındaki ilişkinin incelenmesi için kullanılan ikili lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken olan memnuniyet değişkeni, memnun ve memnun değil şeklinde iki kategoride değerlendirilmiştir. Anket formunda beşli Likert ölçeğiyle sorulan genel memnuniyet sorusunun hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsız kategorileri memnun değil; memnunun ve çok memnunum kategorileri ise memnun kategorisi altında birleştirilmiştir. Katılımcıların genel memnuniyet sorusuna verdikleri cevapların dağılımı Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4. *Akademisyen Memnuniyeti Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı*

Beş Kategori	**N**	**%**	**İki Kategori**	**N**	**%**
Hiç Memnun Değilim	2	0,5			
Memnun Değilim	11	3,0	Memnun Değil	51	13,8
Kararsızım	38	10,3			
Memnunum	219	59,3			
Çok Memnunum	99	26,8	Memnun	318	86,2
Toplam	369	100,0		369	100,0

İkili lojistik regresyon analizine geçmeden önce değişkenler arası çoklu bağıntı olmaması varsayımı incelenmiştir. Lojistik regresyonda çoklu bağıntının tespit edilmesi doğrusal regresyondan farklı olmakla beraber, en açık göstergesi lojistik regresyon katsayı standart hatalarının çok büyük olmasıdır. Değişkenler arasında 0,6'dan büyük korelasyon var ise teorik olarak önemsiz değişkenin analizden çıkarılması önerilmektedir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007, s. 44-45). Bağımsız değişkenlerin birbirleri ile olan korelasyonları incelendiğinde 0,6'nın üzerinde korelasyon katsayısına sahip değişkenler olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, doğrusal regresyona benzer şekilde varyans büyütme çarpanı ve tolerans değerlerinin incelenmesi de önerilmektedir. Tablo 3.5'te yer alan varyans büyütme çarpanı değerlerinin 10'dan düşük ve tolerans değerlerinin 0,1'den büyük olması, bağımsız değişkenlerin birbiriyle ilişkisiz olduğu ve çoklu bağıntı problemi olmadığını ortaya koymaktadır (Çokluk vd., 2014, s. 35-36).

Tablo 3.5. *Çoklu Bağıntı İstatistikleri*

Değişken	Tolerans	VBÇ
Akademisyenler ile ilişkiler	0,942	1,062
İşe yönelik tutum	0,981	1,019
Olanaklar	0,978	1,023
Kurumun algılanan saygınlığı	0,993	1,007
Ücret	0,983	1,017
Bilimsel araştırma desteği	0,974	1,027
Akademik çalışma imkânı	0,928	1,078
İş güvencesi	0,954	1,048
Eğitim durumu	0,605	1,652
Çalışılan birim	0,953	1,049
Cinsiyet	0,896	1,116
Yaş	0,735	1,361
Medeni durum	0,893	1,120
Deneyim	0,651	1,535
Lisans mezuniyeti	0,967	1,034
Kadro üniversitesi	0,935	1,069

Kategorik bağımsız değişkenlerin her bir kategorisinde en az 1 gözlem olması ve gözlem sayısı 5'ten az kategori sayısının, değişkenin toplam kategori sayısının %20'sinden fazla olmaması gerekmektedir. Aksi takdirde model aşırı derecede büyük standart hatalar üretmektedir (Field, 2009, s. 273-274). Bu durumun önlenmesi amacıyla çalışılan birim değişkeni; fakülte ve diğer birimler olarak iki kategoriye dönüştürülmüştür. Çalışılan birim kategorilerinin birleştirilmesi Tablo 3. 6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. *Çalışılan Birim Kategorilerinin Birleştirilmeleri*

Beş Kategori	N	%	İki Kategori	N	%
Yüksekokul	2	0,5	Diğer	57	15,4
Meslek Yüksek Okulu	9	2,4			
Enstitü	43	11,7			
Diğer	3	0,8			
Fakülte	312	84,6	Fakülte	312	84,6
Toplam	369	100,0		369	100,0

Gözlemlerin, hiçbir bağımsız değişkenin modelde olmadığı, sadece sabit terimi içeren başlangıç modeline göre sınıflandırıldığı ilk sınıflandırma tablosu, Tablo 3.7'de verilmiştir. Ayrıca çalışmada %5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.7. *İlk Sınıflandırma Tablosu*

Gözlem		Tahmin		
		İkili Memnuniyet		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
		Memnun Değil	Memnun	
İkili Memnuniyet	0	0	51	.0
	1	0	318	100,0
Genel Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				86,2

Tablo 3.7 incelendiğinde, başlangıç modelinin gözlemleri %86,2 doğrulukla sınıflandırdığı görülmektedir. SPSS bu sınıflandırmayı, gözlemlerin büyük çoğunluğunu barındıran kategoriye, tüm gözlemleri atayarak yapmaktadır. Başlangıç modelinin -2LL değeri, Tablo 3.8'de görüldüğü üzere dördüncü iterasyon sonucunda 296,457 bulunmuştur.

Tablo 3.8. *Başlangıç Modeli -2LL Değeri*

İterasyon	**-2 Log Olabilirlik**	**Katsayı**
		Sabit
1	303,523	1,447
2	296,544	1,786
3	296,457	1,830
4	296,457	1,830

Başlangıç modeli için sadece sabit terime ait standart hata, Wald testi sonucu, Wald testi serbestlik derecesi, anlamlılık düzeyi ve odds oranı (üstel lojistik regresyon katsayısı) Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. *Başlangıç Modeli İçin Sabit Terimin İstatistik Değerleri Tablosu*

	B	**S.H.**	**Wald**	**SD.**	**p**	**Exp(β)**
Sabit	1,830	,151	147,225	1	,000	6,235

Başlangıç modelinde yer almayan değişkenler Tablo 3.10'da verilmiştir. Tablonun son satırında yer alan hata ki-kare (ilk veya artık ki-kare) değeri ($\chi_{\beta_0}^2$ =63,858; p≤.05), modele alınmayan değişkenlerin bir veya daha fazlasının modele eklenmesinin bağımlı değişkenin açıklanmasına olumlu katkı yapacağını göstermektedir.

Tablo 3.10. *Başlangıç Modelinde Yer Almayan Değişkenler*

		Skor	SD	p
Değişkenler	Eğitim Durumu	1,939	4	0,747
	Eğitim Durumu (1)	0,006	1	0,939
	Eğitim Durumu (2)	1,357	1	0,244
	Eğitim Durumu (3)	0,102	1	0,749
	Eğitim Durumu (4)	0,969	1	0,325
	Çalışılan Birim(1)	0,219	1	0,640
	Cinsiyet(1)	2,820	1	0,093
	Yaş	0,838	1	0,360
	Medeni Durum(1)	1,409	1	0,235
	Deneyim	0,209	1	0,648
	Mezuniyet(1)	0,859	1	0,354
	Kadro(1)	3,285	1	0,070
	Akademisyenler ile İlişkiler	3,899	1	0,048
	İşe Yönelik Tutum	13,133	1	0,000
	Olanak	0,077	1	0,782
	Kurumun Algılanan Saygınlığı	20,435	1	0,000
	Ücret	0,073	1	0,788
	Bilimsel Araştırma Desteği	5,843	1	0,016
	Akademik Çalışma İmkânı	10,155	1	0,001
	İş Güvencesi	0,258	1	0,612
Hata Ki-kare Değeri		63,858	19	0,000

İleriye doğru adımsal yöntem ile değişken seçimi yapılması durumunda, skor testi değeri en büyük olan değişken modele ilk önce alınmaktadır. Çalışmada değişkenler aynı anda modele eklenmiştir. Kategorik değişkenlerin ilk kategorileri

referans kategori olarak belirlenmiştir. Değişkenlerin kategori kod tanımlamaları Tablo 3.11'de verilmiştir.

Tablo 3.11. *Kategorik Değişkenlerin Kod Tanımlamaları*

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	Parametre Kodu
Eğitim durumu	Yüksek Lisans Ders	26	0
	Yüksek Lisans Tez	132	1
	Doktora Ders	85	2
	Doktora Yeterlilik	41	3
	Doktora Tez / Sanatta Yeterlilik	85	4
Çalışılan birim	Diğer Birimler	57	0
	Fakülte	312	1
Medeni durum	Evli	136	0
	Bekâr	233	1
Lisans mezuniyeti	Anadolu Üniversitesi	107	0
	Diğer	262	1
Kadro üniversitesi	Anadolu Üniversitesi	136	0
	Diğer	233	1
Cinsiyet	Kadın	163	0
	Erkek	206	1

Değişkenlerin modele aynı anda eklenmesiyle, modelin -2LL değeri 226,409'a düşmüş ve 70.048'lik bir iyileşme elde edilmiştir. Bu değer model uyum iyiliği için kullanılan model ki-kare (G_M) değeridir. Değişkenlerin modele aynı anda eklenmesi (enter yöntemi kullanılması) nedeniyle step (adım), blok ve model ki-kare değerleri aynı sonucu vermektedir. Tablo 3.12'de yer alan Omnibus test sonuçları incelendiğinde, model ki-kare değerinin anlamlı ($p \leq .05$) olduğu görülmektedir. Böylelikle $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \ldots = \beta_k = 0$ hipotezi ret edilmiştir. Modele eklenen değişkenler, bağımlı değişkenin açıklanmasına anlamlı katkı yapmıştır.

Tablo 3.12. *Modelde Yer Alan Katsayıların Omnibus Test Sonuçları*

	Ki-kare	SD	p
Step	70,048	19	.000
Blok	70,048	19	.000
Model	70,048	19	.000

Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılan bir başka test olan Hosmer-Lemeshow testine ait sonuçlar Tablo 3.13'de verilmiştir. Test ile gözlenen ve model tarafından tahmini yapılan değerlerin istatistiksel olarak farklılaşmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi test edilmiştir. Hosmer-Lemeshow testi için olasılıklar tablosu Ek-4'te sunulmuştur. Test sonucunun anlamlı olmaması ($p \geq .05$) modelin uyumunun iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.13. *Hosmer-Lemeshow Test Sonucu*

Ki-kare	SD	p
10,091	8	.259

Lojistik regresyonda belirlilik katsayıları, doğrusal regresyon belirlilik katsayılarına benzer şekilde yorumlanmamaktadır. Özellikle farklı modellerin karşılaştırmasında kullanılması daha doğru olan bu katsayılara ve -2LL (sapma istatistiği) değerine ilişkin sonuçlar Tablo 3.14'de verilmiştir. McFadden R^2, doğrusal regresyon belirlilik katsayısına kıyasla çok küçük değer alma eğilimindedir ve 0,20-0,40 arasındaki bir değerin oldukça yüksek olduğu kabul edilmektedir (Alpar, 2013, s. 667). Modelimiz için McFadden R^2 değeri 0,236 bulunmuştur. Ayrıca, sapma istatistiği (D) ile model uyumunun iyi olduğu şeklinde kurulan H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda, modelin açıklayıcılığının veya uyumunun iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3.14. *Belirlilik Katsayıları ve -2LL (Sapma İstatistiği) Değeri*

-2 Log Olabilirlik (D)	SD	p	Cox & Snell R^2	Nagelkerke R^2	McFadden R^2
226,409	349	1,000	.173	.313	.236

Adımsal yöntemler, bağımsız değişkenleri modele alırken veya çıkarırken bağımlı değişkenle olan korelasyonlarına göre seçim yapmaktadır. Seçim sürecinde bağımsız değişkenlerin korelasyon katsayı farkları küçük olsa dahi, bağımlı değişkenle daha fazla korelasyona sahip değişken seçilmektedir. Bu durumda araştırmacı açısından önemsiz olan değişken modele açıklayıcı değişken olarak alınabilmekte veya önemli değişkenler model dışında kalabilmektedir. Ayrıca ileri

veya geriye doğru adımsal yöntemlerle alınan sonuçlar da farklılaşabilmektedir (Field, 2009, s. 212-213). Bu nedenlerden ve bağımsız değişkenlerin birbirine göre önem sırası bulunmaması sebebiyle değişkenler modele aynı anda alınmıştır. Tablo 3.15 incelendiğinde model ile elde edilen tahmin ve gözlenen sınıflama arasında %87,8 uyum bulunmaktadır.

Tablo 3.15. *Model Sınıflandırma Tablosu*

Gözlem		Tahmin		
		İkili Memnuniyet		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
		Memnun Değil	Memnun	
İkili Memnuniyet	0	13	38	25,5
	1	7	311	97,8
Genel Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				87,8

Modelde yer alan değişkenlerin lojit katsayıları, standart hata, Wald testi sonucu, Wald testi serbestlik derecesi, anlamlılık düzeyi, odds oranı (üstel lojistik regresyon katsayısı) ve %95 güven düzeyinde katsayıların aralık tahminleri Tablo 3.16'da verilmiştir. Değerler incelendiğinde, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerinde cinsiyet, akademisyenler ile ilişkiler, olanaklar, ücret, iş güvencesi, eğitim durumu, çalışılan birim, yaş, medeni durum, deneyim süresi, kadro üniversitesi değişkenlerinin istatistiksel olarak etkili olmadığı görülmüştür. Bu durum Türkiye'de akademisyen memnuniyeti üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarla karşılaştırıldığında yaş, medeni durum, olanaklar (Filiz, 2014), eğitim durumu, deneyim süresi, çalışılan birim, ücret (Dağdeviren vd., 2011), ekip yönetimi ve iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi (Serinkan ve Bardakçı, 2007) ile memnuniyet arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmalardan farklı olarak, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerinde bu değişkenlerin etkili olmadığını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet değişkeninin memnuniyet üzerinde etkili olmaması diğer çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Baş, 2002; Toker, 2009; Dağdeviren vd., 2011; Filiz, 2014).

Tablo 3.16. *Modelde Yer Alan Değişkenlerin İstatistik Değerleri Tablosu*

Değişkenler	B	SH	Wald	SD	p	Exp(B)	95% G.A. EXP(B)	
							Alt	Üst
Eğitim Durumu			2,427	4	,658			
Eğitim Durumu (1)	,331	,706	,220	1	,639	1,393	,349	5,555
Eğitim Durumu (2)	,364	,770	,223	1	,637	1,439	,318	6,508
Eğitim Durumu (3)	-,412	,895	,212	1	,645	,662	,115	3,826
Eğitim Durumu (4)	,655	,901	,528	1	,467	1,926	,329	11,270
Çalışılan Birim(1)	-,028	,476	,004	1	,953	,972	,382	2,472
Cinsiyet(1)	-,643	,391	2,702	1	,100	,526	,244	1,132
Yaş	-,092	,067	1,863	1	,172	,912	,800	1,041
Medeni Durum(1)	-,600	,409	2,148	1	,143	,549	,246	1,224
Deneyim	,090	,148	,373	1	,541	1,095	,819	1,462
Mezuniyet(1)	-,882	,431	4,192	1	,041	,414	,178	,963
Kadro(1)	-,671	,403	2,766	1	,096	,511	,232	1,127
Akademisyenler ile İlişkiler	,312	,166	3,542	1	,060	1,367	,987	1,892
İşe Yönelik Tutum	,600	,173	11,987	1	,001	1,821	1,297	2,558
Olanak	-,078	,179	,191	1	,662	,925	,651	1,313
Kurumun Algılanan Saygınlığı	,785	,173	20,564	1	,000	2,192	1,561	3,077
Ücret	-,036	,177	,042	1	,837	,964	,682	1,364
Bilimsel Araştırma Desteği	,530	,180	8,656	1	,003	1,699	1,194	2,418
Akademik Çalışma İmkânı	,711	,177	16,126	1	,000	2,036	1,439	2,881
İş Güvencesi	,127	,187	,462	1	,497	1,135	,787	1,637
Sabit Terim	6,330	2,091	9,165	1	,002	561,127		

Lisans mezuniyeti (p≤.05), işe yönelik tutum (p≤.001), kurumun algılanan saygınlığı (p≤.001), kurum tarafından sağlanan bilimsel araştırma desteği (p≤.005), iş yükü ve akademik çalışma imkânı (p≤.001) değişkenleri ve sabit katsayı (p≤.005) istatistiksel olarak anlamlıdır. Lojistik modeli (lojiti) daha kısa bir denklemle gösterebilmek amacıyla anlamlı bulunan değişkenler, Tablo 3.17'deki gibi sembollerle gösterilmiştir.

Tablo 3.17. *Lojistik Model İçin Bağımsız Değişkenlerin Gösterimi*

Bağımsız Değişkenler	Bağımsız Değişkenin Gösterimi	Lojit Katsayı Değeri
Mezuniyet	X_1	-0,882
İşe Yönelik Tutum	X_2	0,600
Kurumun Algılanan Saygınlığı	X_3	0,785
Bilimsel Araştırma Desteği	X_4	0,530
Akademik Çalışma İmkânı	X_5	0,711

Lojistik regresyon modeli (lojit) ve Anadolu Üniversitesinden memnun olma olasılığı (P) şu şekildedir:

$$E(Y_i) = 6{,}330-0{,}882X_1+0{,}600X_2+0{,}785X_3+0{,}530X_4+0{,}711X_5 \quad (3.1)$$

$$P(Y=1) = \frac{e^{(6{,}330-0{,}882X_1+0{,}600X_2+0{,}785X_3+0{,}530X_4+0{,}711X_5)}}{1+e^{(6{,}330-0{,}882X_1+0{,}600X_2+0{,}785X_3+0{,}530X_4+0{,}711X_5)}} \quad (3.2)$$

Buna göre diğer üniversitelerden lisans mezunu olup Anadolu Üniversitesi'nde çalışan ÖYP araştırma görevlilerinin memnun olma olasılıkları, Anadolu Üniversitesi'nden mezun olanlara göre %58,6 [(1-0,416)*100] daha azdır. Diğer bir ifade ile Anadolu Üniversitesi'nden mezun olan ÖYP araştırma görevlilerinin memnun olma olasılıkları, diğer üniversitelerden mezun olanlara göre 2,403 (1/0,416) kat daha fazladır. Bu durum Anadolu Üniversitesinden lisans mezunu olmanın ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetine olumlu etki yaptığını göstermektedir.

İşe yönelik tutum değişkeninde bir birimlik artış, ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetin gözlenme olasılığını (odds oranını) 1,821 kat veya %82,1 [(1,821-1)*100] artırmaktadır. Yaptığı işe yönelik olumlu tutum sahibi olma, ÖYP araştırma görevlisinin memnuniyetini artırmaktadır. Diğer bir ifade ile ÖYP araştırma görevlilerinin içsel motivasyonlarının yüksek olması, memnuniyetlerine olumlu yönde katkı yapmaktadır.

ÖYP araştırma görevlisinin Anadolu Üniversitesini saygıdeğer ve prestij sahibi bir kurum olarak algılamasındaki bir birimlik artış, memnuniyet olasılığını 2,192 kat veya %119,2 [(2,192-1)*100] artırmaktadır. ÖYP araştırma görevlileri için Anadolu Üniversitesi'nin saygın bir kurum olması, onların memnuniyeti üzerine olumlu etkiye sahiptir.

Bilimsel araştırma desteği algısındaki bir birimlik artış, ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyet olasılığının gözlenmesini (odds oranını) 1,699 kat veya %69,9'luk [(1,699-1)*100] artış yaratmaktadır. ÖYP araştırma görevlilerine YÖK tarafından bütçe tanımlanmasının, bilimsel araştırma desteği değişkenin memnuniyet üzerinde anlamlı etkiye sahip olmasının nedeni olduğu düşünülmektedir. Son dönemde yapılan bütçe düzenlemelerinin ÖYP araştırma görevlilerini etkilediği değerlendirilmektedir.

Akademik çalışma imkânı değişkeninde gerçekleşecek bir birimlik artış memnuniyet olasılığının gözlenmesini (odds oranını) 2,036 kat veya %103,6 [(2,036-1)*100] artırmaktadır. Diğer bir ifade ile ÖYP araştırma görevlilerinin akademik çalışmalara daha fazla vakit ayırabilmeleri, onlara bu yönde olanak sağlanması memnuniyetlerini artırmaktadır.

ÖYP araştırma görevlilerinin Anadolu Üniversitesi'nin birer çalışanı olarak memnuniyetlerinin incelendiği bu ilk kısımda elde edilen sonuçları literatürde yer alan diğer çalışma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, memnuniyet üzerinde içsel ve dışsal faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Her ne kadar Herzberg vd. (1959) dışsal (hijyen) faktörleri tatminsizlikle ilgili, güdülenme (içsel) faktörlerini ise iş tatmini ile ilgili olduğunu belirtmiş olsa da, ele alınan çalışmada bilimsel araştırma desteği, akademik çalışma imkânı gibi dışsal ve işe yönelik tutum gibi içsel faktörlerin birlikte memnuniyeti etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında, Oshagbemi'nin (1997a) ulaştığı sonuca benzer olarak ÖYP araştırma görevlileri için memnuniyetsizliği ve memnuniyeti etkileyen faktörleri birbirinden ayırmak mümkün değildir. Diğer taraftan Basak ve Govender'in (2015) literatür incelemesi sonucu ortaya koydukları akademisyenlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenlerden; işin kendisi, çalışma koşulları, imkânlar, bireyin karakteri, yönetim yaklaşımı, iş yükü, organizasyon vizyonu değişkenlerinin, ele alınan çalışmada kullanılan ve ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetini etkileyen değişkenlerle (akademik çalışma imkanı, kurumun algılanan saygınlığı, bilimsel araştırma desteği, işe yönelik tutum) örtüştüğü söylenebilir. Ayrıca Türkiye'de uygulanan akademisyenlerin memnuniyeti inceleyen çalışmaların çoğunluğunda, memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilen işe yönelik tutum, akademik çalışma imkanı ve çalışma koşullarının (Baş, 2002; Akman vd. , 2006; Eker vd., 2007;

Serinkan ve Bardakçı, 2007; Filiz, 2014) Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlileri için de geçerli olduğu görülmüştür. Bunun dışında ÖYP araştırma görevliliğinin kendine özgü yapısı bilimsel araştırma desteği değişkeninin memnuniyet üzerinde anlamlı etkiye sahip olmasını açıklamaktadır. Burada, ÖYP araştırma görevlilerinin bütçeleri ile ilgili yapılacak olumlu bir düzenlemenin, onların memnuniyeti üzerinde olumlu etkisi olacağı yorumu yapılabilir.

Çalışmanın izleyen kısmında Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu ile iş doyumu ilişkisi incelenmiştir. Yaşam doyum ölçeği 7'li Likert tipi ölçek ile sorulan 5 maddeden oluşmaktadır. Sorulara verilen cevaplardan elde edilen yaşam memnuniyet skoru, katılımcının yaşam memnuniyet düzeyinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Katılımcının yaşam memnuniyet skoru 5-9 arası ise hayatından hiç memnun değil, 10-14 arasında ise memnun değil, 15-19 arasında ise kısmen memnun değil, 20 ise kararsız, 21-25 arasında ise kısmen memnun, 26-30 arasında ise memnun ve 31-35 arasında ise çok memnun kabul edilmektedir (Diener vd., 1985, s. 72). Yaşam doyumlarına ilişkin frekanslar Tablo 3. 18'de verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde hayatından memnun olanların oranının %68,8 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.18. *Anadolu Üniversitesi ÖYP Araştırma Görevlilerinin Yaşam Doyum Frekansları*

Kategori	N	%
Hiç Memnun Değil	5	1,4
Memnun Değil	28	7,6
Kısmen Memnun Değil	62	16,8
Kararsız	20	5,4
Kısmen Memnun	117	31,7
Memnun	107	29,0
Çok Memnun	30	8,1
Toplam	369	100,0

Çalışmanın amaçları arasında yer alan yaşam doyumu ile Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti ilişkisinin araştırılması amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Yaşam doyumu 7'li Likert, ÖYP araştırma

görevlilerinin memnuniyeti ise 5'li Likert tipi ölçekle analize alınmıştır. Elde edilen betimsel istatistikler Tablo 3. 19'da verilmiştir.

Tablo 3.19. *Yaşam Doyumu ve ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetlerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Değer Aralığı	N
Memnuniyet	4,0894	0,72989	1-5	369
Yaşam Memnuniyeti	4,7805	1,48289	1-7	369

Yaşam doyumu ve Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti değişkenleri için gerçekleştirilen korelayon analizi sonuçları Tablo 3.20'de verilmiştir.

Tablo 3.20. *Yaşam Doyumu ve* ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyeti *Korelasyon Analizi Sonucu*

N=369	ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyeti		
	Korelasyon Katsayıları		
	Kendall's tau_b	Spearman's rho	Pearson
Yaşam Doyumu	0,262	0,301	0,264
2-yönlü anlamlılık	p<.01	p<.01	p<.01

İki değişken arasındaki korelasyon incelendiğinde aynı yönde (pozitif) anlamlı ($p \leq 0,01$) ilişki olduğu görülmektedir. ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyet ortalamalarının (4,0894; 369; $p<0,01$) yaşam doyum ortalamalarından (4,7805; 369; $p<0,01$), değişkenlerin değer aralıkları dikkate alındığında yüksek olduğu ve iki değişken arasında düşükte olsa anlamlı pozitif korelasyon bulunmasının iş doyumunun yaşam doyumunu taşma varsayımı bağlamında etkilediği şeklinde yorumlanmaktadır (Dikmen, 1995, s. 124).

Yaşam doyumu üzerinde iş doyumu, kişisel faktörler, çevresel faktörler ve kişinin sosyal ağı ve aile ilişkileri boyutlarının etkili olduğu kabul edilmektedir (Özdevicoğlu ve Aktaş, 2007). Çalışmada, ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu, memnuniyet ve kişilik faktörünün demografik değişkenleri içeren sınırlı kısmı dikkate alınarak incelenmiştir. Gerek kullanılan yaşam doyum ölçeği, gerekse

çalışmanın konusu yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu kabul edilen diğer faktörleri içermemektedir.

Anket formunun demografik sorular kısmında yer alan cinsiyet, medeni durum, deneyim süresi, yaş çalışılan birim, lisansüstü eğitim durumu, kadro üniversitesi ve lisans mezuniyeti değişkenlerinin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarıyla ilişkili olup olmadığını araştırmak amacıyla ki-kare analizi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.21'de gösterilmektedir.

Tablo 3.21. *Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenlerle İlişkisinin Ki-kare Analizi ile Araştırılması*

Değişkenler	Pearson Ki-Kare	SD	Çift Taraflı Anlamlılık
Cinsiyet	12,813	6	0,046
Medeni Durum	1,213	6	0,976
Çalışılan Birim	21,439	24	0,613
Eğitim Durumu	31,391	30	0,396
Lisans Mezuniyeti	9,867	6	0,130
Kadro Üniversitesi	7,689	6	0,262
Yaş	16,691	18	0,544
Deneyim Süresi	1,642	6	0,950

Sonuçlar incelendiğinde sadece cinsiyet ve yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunun, cinsiyet değişkeni bağlamında karşılaştırması Tablo 3. 21'de t-testi ile yapılmıştır. Sonuçlara göre kadın ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları, erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo 3.22. *Yaşam Doyumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	p<	η^2
Kadın	163	5,0552	1,406	367	3,205	0,005	0,027
Erkek	206	4,5631	1,508				

Cinsiyetin, yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlılık derecesini tespit etmek amacıyla Cohen etki büyüklüğü değeri kullanılmıştır. Etki büyüklüğü (eta karenin η^2) değeri 0,01-0,05 arası ise küçük; 0,06-0,13 ise orta ve 0,14 ve üstü ise

geniş etki anlamındadır (Huck, 2012, s. 223). Buna göre etki büyüklüğünün küçük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle cinsiyet değişkeni yaşam doyumu değişkeninin varyansının küçük bir kısmını (%2,7'sini) açıklayabilmektedir.

Çalışmada kullanılan değişkenler göz önüne alındığında, ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde iş doyumları ve cinsiyet değişkenleri anlamlı etkiye sahiptir, fakat bu etki yaşam doyumu üzerindeki varyansın küçük bir kısmını açıklamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin gelişen yapısı ve artan nüfusu yükseköğretime olan talebi artırmış ve 1980 yılından itibaren yapılan düzenlemelerle bu talebi karşılamak için yükseköğretim kurumlarının sayısı artırılmıştır. Açılan yükseköğretim kurumlarının talebi karşılamada yetersiz kalması ve özellikle son dönem yönetim politikaları nedeniyle 2006 yılından itibaren hemen her ilde bir üniversite kurulmuştur. Öte yandan örgün öğrenci sayısı sürekli artış eğilimini devam ettirerek 2014-2015 öğretim yılında 3.200.540'a ulaşmıştır. Yükseköğretimi sağlayacak akademisyen sayısı bu hızlı artışa cevap verememiş ve 2002 yılından itibaren önce köklü üniversiteler tarafından, 2010 ve sonrasında ise YÖK koordinasyonunda Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile araştırma görevlisi yetiştirilmesi amaçlanmıştır.

ÖYP, Türkiye'de öğretim üyesi yetiştirilmesinde mülakata dayalı geleneksel usulden (cari usulden); merkezi atama uygulanması, araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri boyunca başka üniversitelerde görevlendirilebilmesi, yabancı dil kursu, başarısızlık durumunda ilişik kesilmesi, yurt dışı araştırma bursu, YÖK tarafından araştırma görevlisine tanımlanmış bütçe içermesi gibi düzenlemelerle ayrışmaktadır. Nitekim Türk yükseköğretim gelenekleriyle uyuşmadığı gerekçesiyle, 2016 yılından itibaren ÖYP kapsamında yeni araştırma görevlisi istihdam edilmeyeceği YÖK tarafından basın açıklamasıyla duyurulmuştur. Sonraki süreçte, programın "İhtisaslaştırılmış Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı"na dönüştürüleceği ifade edilmiştir.

Literatür incelendiğinde ÖYP ve ÖYP araştırma görevlileri üzerine yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmanın konusunu oluşturan ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti ve yaşam doyumu üzerine çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışmada; zaman kısıtlılığı, üniversitelerin çeşitli nedenlerden farklılaşması sebebiyle hedef evren olarak Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlileri seçilmiştir.

Bağımlı değişken olan ÖYP araştırma görevlilerinin Anadolu Üniversitesinden memnuniyeti ve bağımsız değişkenlerin bir kısmının kategorik olması sebebiyle lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetini ölçmek amacıyla kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğinin 46

madde içermesi nedeniyle faktör analizi uygulanmış ve sekiz faktör elde edilmiştir. Bu faktörler; akademisyenler ile ilişkiler, işe yönelik tutum, fiziki çalışma şartları ve olanaklar, kurumun algılanan saygınlığı ve prestiji, maaş ve ek kazançlar (ücret), iş yükü ve akademik çalışma imkânı, kurum tarafından bilimsel araştırmalara verilen destek ve iş güvencesidir. Genel olarak bu boyutlara akademisyen memnuniyetini ölçen çalışmaların çoğunda rastlamak mümkün iken bilimsel araştırma desteği boyutu ÖYP'nin kendine özgü bir durumunu göstermektedir. Bu faktörlerin dışında, demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, çalışılan birim, eğitim durumu, lisans mezuniyeti ve kadro üniversitesi bağımsız değişkenler olarak ikili lojistik regresyon analizine dâhil edilmiştir.

İkili lojistik regresyon analizi sonucunda, ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerinde işe yönelik tutum, kurumun algılanan saygınlığı, bilimsel araştırma desteği, akademik çalışma imkânı ve lisans mezuniyeti değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durum, Herzberg'in çift faktör kuramı ile uyuşmamaktadır. Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyeti üzerinde içsel ve dışsal faktörlerin her ikisi de etkilidir. Ayrıca, işe yönelik tutum, akademik çalışma imkânı ve kurumun algılanan saygınlığı akademisyen memnuniyeti üzerine yapılan diğer çalışmaların sonuçlarına benzer olarak memnuniyeti etkilemektedir.

Anadolu Üniversitesinden mezun olup ÖYP araştırma görevlisi olarak Anadolu Üniversitesinde çalışmanın memnuniyet üzerinde olumlu etki yaptığı görülmüştür. Memnuniyet üzerinde etkili bulunan bir diğer değişken olan bilimsel araştırma desteği ÖYP özelinde değerlendirilmelidir. ÖYP araştırma görevlilerinin bütçeleri veya bilimsel araştırma desteği ile ilgili yapılacak olumlu düzenlemelerin memnuniyeti artıracağı düşünülmektedir.

Yaş ve deneyim süresi ile memnuniyet arasında pozitif anlamlı ilişki bulan çalışmaların aksine ÖYP araştırma görevlileri için aynı sonuca ulaşılamamıştır. Benzer ifadeleri cinsiyet ve medeni durum için de söylemek mümkündür.

ÖYP araştırma görevlilerinin kadro üniversitelerinin, Anadolu Üniversitesi veya başka bir üniversite olmasının memnuniyet üzerinde etkili olmaması, Anadolu Üniversitesinin gerek kendi kadrosunda yer alan gerekse 2547 sayılı Kanunun 35. maddesi kapsamında görevlendirme ile gelen araştırma görevlilerini büyük ölçüde

sahiplendiğini, ayrım yapmadığını göstermektedir. Bunun en açık göstergesi ÖYP araştırma görevlilerinin %86,2 gibi yüksek bir kısmının Anadolu Üniversitesinden genel olarak memnun olmalarıdır.

Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin %68,8'inin yaşam doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Memnuniyet ve yaşam doyumu arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş, iki değişken arasında aynı yönde düşük kuvvette anlamlı korelasyon olduğu görülmüştür. Bu sonuç, iş doyumundan yaşam doyumuna taşma varsayımının ÖYP araştırma görevlileri için geçerli olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca demografik değişkenlerle yaşam doyumu arasındaki ilişki ki-kare analizi ile incelenmiş, sadece cinsiyet ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan t-testi ile kadın ÖYP araştırma görevlilerinin erkeklere göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sonuçlar dikkate alındığında, Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin Anadolu Üniversitesinde çalışmaktan çok büyük ölçüde memnun oldukları, memnuniyetlerinin korunabilmesi veya artırabilmesi için akademik çalışma imkânlarının ve bilimsel araştırma desteklerinin artırılmasının olumlu katkı yapacağı anlaşılmaktadır. Bu değişkenler üzerinde yapılacak olumlu değişikliklerin ÖYP araştırma görevlilerinin akademik çalışmalarına yansıyacağı ve Anadolu Üniversitesine duydukları saygının artacağı; bunun sonucunda da ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin yükseleceği beklenmektedir.

İyi yetiştirilecek ÖYP araştırma görevlilerine Türkiye'nin gelişiminde önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumlarında kaliteli eğitim ve araştırma yapılması gerekmektedir. Kuşkusuz, kalitenin sağlanması için işinden ve yaşamından memnun çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın, Türkiye'nin gelecek nesillerini yetiştirecek ve araştırmaları ile fayda sağlaması beklenen ÖYP araştırma görevlileriyle ilgili alınacak kararlara ve ÖYP araştırma görevlilerinin danışmanlarının program hakkındaki görüşlerinin alınması gibi konuya zenginlik kazandırabilecek farklı çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Agresti, A. (2002). *Categorical data analysis* (2. baskı). ABD: John Wiley & Sons Inc.

Akın, H. B. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi,* 10 (37), 183-193.

Akman, Y., Kellecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarinin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* (30), 11-20.

Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Alpar, R. (2013). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (4. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Arslan, R. ve Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction and profession burnout. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18 (3), 281-298.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 13 (2), 203-216.

Balon, R., Coverdale, J. ve Roberts, L. W. (2010). Academician: What's in a name? *Academic Psychiatry,* 34 (3), 169-171.

Basak, S. K. ve Govender, D. W. (2015). Theoretical framework of the factors affecting university academics' job satisfaction. *International Business & Economics Research Journal,* 14 (2), 317-325.

Baskan, G. A. (2001). Türkiye'de yükseköğretimin gelişimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 21 (1), 21-32.

Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *D.E.Ü.İ.İ.F. Dergisi,* 17 (2), 19-37.

Baş, T. ve Ardıç, K. (2002a). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development,* 29 (1), 27-46.

Baş, T. ve Ardıç, K. (2002b). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* 4 (3), 89-102.

Baş, T. ve Ardıç, K. (2002c). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi, 198*, 72-81.

Bayram, N. (2004). Multinominal lojistik regresyon analizinin istihdamdaki işgücüne uygulanması. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 54 (2)*, 61-76.

Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, L. ve Meek, V. L. (2013). Academic job satisfaction from an international comparative perspective: factors associated with satisfaction across 12 countries. P. J. Bentley, H. Coates, I. Dobson, L. Goedegebuure ve V. L. Meek (Eds.), *The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective* içinde (s. 239-262). Dordrecht: Springer.

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

BTYK. (2010). *Gelişmelere İlişkin Değerlendirmeler*. Ankara: TÜBİTAK.

Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (ÖYP) araştırma görevlilerinin ÖYP'yi değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi,* 2 (3), 127-136.

Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası* (2. baskı). Eskişehir: Yükseköğretim Kurulu.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Kurt Ömürlü, İ. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Med. J.,* 28, 69-74.

Denman, B. D. (2005). What is a university in the 21st century? *Higher Education Management and Policy, 17 (2)*, 9-28.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment,* 49 (1), 71-75.

Dikmen, A. A. (1995). İş ve yaşam doyumu ilişkisi. *A. Ü. SBF Dergisi,* 50 (3), 115-140.

DPT. (2009). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programları (Öyp) Hakkında Bilgi Notu. http://www.yok.gov.tr/web/oyp/oyp-tarihce (Erişim Tarihi: 28.02.2016)

Durucasu, H. (2005). *Yaz okulu öğrencilerinin beklentileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Eker, M., Anbar, A. ve Kırbıyık, L. (2007). Job satisfaction of academicians in Turkey and the factors affecting job satisfaction. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 9 (4), 66-90.

Enders, J. (2007). The academic profession. J. J. F. Forest ve P. G. Altbach (Eds.), *International Handbook of Higher Education Vol. 18* içinde (s. 5-21). Dordrecht: Springer.

Erdoğan, M. (2013). *Facilities, challenges and contributions of faculty development program from the perspectives of students and graduates: The case of METU.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. baskı). ABD: Sage Publications.

Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research, 116* (3), 793-808.

Girginer, N. ve Cankuş, B. (2008). Tramvay yolcu memnuniyetinin lojistik regresyon analiziyle ölçülmesi: Estram örneği. *Yönetim ve Ekonomi,* 15 (1), 181-193.

Günay, D. ve Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,* 1 (1), 1-22.

Gürüz, K. (2003). Dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim: Tarihçe ve bugünkü sevk ve idare sistemleri (3. Baskı). Ankara: Cem Web Ofset.

Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2. baskı). New York: John Wiley & Sons Inc.

Hosmer, D. W. ve Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression* (2. baskı). New York, ABD: John Wiley & Sons Inc.

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

Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (6. baskı). Boston: Pearson Education Inc.

İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology,* 78 (6), 939-948.

Jusoff, K., Hussein, Z. H., Ju, S. ve Din, M. S. H. (2009). The life satisfaction of academic and non-academic staff in a Malaysian higher education institution. *International Education Studies,* 2 (1), 143-150.

Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim,* 36 (161), 26-38.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum,* (4), 77-96.

Kleinbaum, D. G. ve Klein, M. (2010). *Logistic regression: A self-learning text* (3. baskı). New York, ABD: Springer Inc.

Korkut, H. (2003). Türkiye'de Cumhuriyet Döneminde üniversite reformları. *Milli Eğitim Dergisi,* (160), 1-11.

Korkut, H., Yalçınkaya, M. ve Muştan, T. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Eğitim Yönetimi,* (17), 19-36.

Kümbül Güler, B. ve Emeç, H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *D.E.Ü.İ.İ.F. Dergisi,* 21 (2), 129-149.

Küskü, F. (2003). Employee satisfaction in higher education: The case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International, 8* (7), 347-356.

Lacy, F. J. ve Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education, 34* (3), 305-322.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfacton? *Organizational Behaviour And Human Performance, 4*, 309-336.

Machado-Taylor, M. L., White, K. ve Gouveia, O. (2014). Job satisfaction of academics: Does gender matter? *Higher Education Policy, 27*, 363-384.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Memiş, P. ve Sağır, A. (2013). Yükseköğretimde yeni(lenmiş) istihdam örneği olarak ÖYP. *International Journal of Human Sciences,* 10 (1), 74-100.

Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis* (2. baskı). ABD: Sage Publications.

Mulaik, S. A. (2010). *Foundations of factor analysis* (2. baskı). ABD: CRC Press.

Namal, Y. ve Karakök, T. (2011). Atatürk ve üniversite reformu. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,* 1 (1), 27-35.

O'Connell, A. A. (2006). *Logistic regression models for ordinal response variables*. Thousand Oaks, CA ABD: Sage Publications.

ODTÜ. (2010). *ODTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü 2010 Etkinlik Raporu*. Ankara: ODTÜ

Ortaş, İ. (2004). Öğretim üyesi ya da bilim insanı kimdir? *Pivolka, 12*, 11-16.

Oshagbemi, T. (1997a). Job Satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training,* 39 (9), 354-359.

Oshagbemi, T. (1997b). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology,* 12 (1), 27-39.

Oshagbemi, T. (2000). How satisfied are academics with their primary tasks of teaching, research and administration and management? *International Journal of Sustainability in Higher Education,* 1 (2), 124-136.

Özdamar, K. (2013a). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi cilt 1* (9. baskı). Ankara: Nisan Kitabevi.

Özdamar, K. (2013b). P*aket programlar ile istatistiksel veri analizi cilt 2* (9. baskı). Ankara: Nisan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 28, 1-20.

Öztürk, K. B. (2014). Türk yükseköğretim düzeninde öğretim üyesi yetiştirilmesinin hukuki çerçevesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 5 (2), 173-194.

Pampel, F. C. (2000). *Logistic regression: A primer*. Thousand Oaks, ABD: Sage Publications.

Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment,* 5 (2), 164-172.

Perkin, H. (2007). History of universities. P. G. Altbach (Ed.), *International Handbook of Higher Education* içinde (s. 159-205). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Polatcı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 11 (2), 25-44.

Proctor, C. L., Linley, P. A. ve Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies,* 10 (5), 583-630.

Powers, D. A. ve Xie, Y. (1999). *Statistical methods for categorical data analysis*. London: Academic Press.

Recepoğlu, E. ve Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi,* 23 (4), 1851-1868.

Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisdaction revisited: A longitudinal test of an itegrated model. *Human Relations, 57*(9). 1205-1230.

Serinkan, B. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi* (12), 152-163.

Shin, J. C. ve Jung, J. S. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education,* 67 (5), 603-620.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publications.

Ssesanga, K. ve Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspective from Uganda. *Higher Education, 50*, 33-56.

Sümbüllüoğlu, K. ve Akdağ, B. (2007). *Regresyon yöntemleri ve korelasyon analizi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şıklar, E. (2000). *Regresyon analizine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Ankara: Ziraat Matbaacılık.

Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education,* 19 (2), 156-169.

Toker, B. (2012). Life satisfaction among acdemicians: an empirical study on the universities of Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 47*, 190-195.

Veenhoven, R. (2012). Happiness, also known as "life satisfaction" and "subjective well-being". K. C. Land, A. C. Michalos ve M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Search* içinde (s. 63-77). Dordrecht: Springer.

Yetim, U. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem, and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish University students and academicians. *Social Indicators Research,* 61 (3), 297-317.

Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumu farklılaşır mı? *Sosyal ve Beşeri İlimler Dergisi,* 5 (1), 268-278.

Zengin, O. ve Çakır, G. (2012). New trends and practices in Turkish higher education policy: Teaching staff training program (ÖYP). *International Conference On New Horizons In Education INTE2012*, Prag, s. 685-688.

İnternet Kaynakları

https://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526 (Erişim Tarihi: 02.12.2015)

http://www.hurriyet.com.tr/yok-baskani-arastirma-gorevlilerinin-sorunlarini-dinledi-28615224 (Erişim Tarihi: 03.12.2015)

http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz (Erişim Tarihi: 04.12.2015)

http://eds.a.ebscohost.com/eds/resultsadvanced?sid=3f6e95f3-1ac0-4eb3-b9e0-439a90ec68d2%40sessionmgr4001&vid=10&hid=4213&bquery=TI+job+satisfaction&bdata=JmNsaTA9RlQxJmNsdjA9WSZsYW5nPXRyJnR5cGU9MSZzaXRlPWVkcy1saXZl (Erişim Tarihi: 17.12.2015)

http://ilan.memurlar.net/ilan/1008/?print=true,%202004;%20http://www.memurlar.net/haber/44069/,%202006 (Erişim Tarihi: 25.12.2015)

http://www.memurlar.net/haber/44069/ (Erişim Tarihi: 25.12.2015)

http://ilan.memurlar.net/ilan/1008/?print=true. (Erişim Tarihi: 28.12.2015)

http://eds.a.ebscohost.com/eds/resultsadvanced?sid=3f6e95f3-1ac0-4eb3-b9e0-439a90ec68d2%40sessionmgr4001&vid=10&hid=4213&bquery=TI+job+satisfaction&bdata=JmNsaTA9RlQxJmNsdjA9WSZsYW5nPXRyJnR5cGU9MSZzaXRlPWVkcy1saXZl (Erişim Tarihi: 28.12.2015)

http://www.osym.gov.tr/belge/1-19213/2012-2013-ogretim-yili-yuksekogretim-istatistikleri.html (Erişim Tarihi: 28.12.2015)

http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz (Erişim Tarihi: 28.12.2015)

http://oyp.anadolu.edu.tr/belgeler/kaynak_miktari_yeni.pdf (Erişim Tarihi: 22.01.2016)

https://istatistik.yok.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 28.02.2016)

http://www.memurlar.net/haber/537950/ (Erişim Tarihi: 28.02.2016)

http://www.yok.gov.tr/web/guest/duyurular;jsessionid=8C29FA6B8979F1188FFED3E8E506D477?p_p_id=101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_delta=10&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_keywords=&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_advancedSearch=false&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_andOperator=true&p_r_p_564233524_resetCur=false&cur=3 (Erişim Tarihi: 29.02.2016)

http://www.hurriyet.com.tr/yok-universiteleri-ihtisaslastiracak-40070612 (Erişim Tarihi: 22.04.2016)

http://oyp.metu.edu.tr/oyp/pages/showFile.htm?type=3&duyuruId=230 (Erişim Tarihi: 05.06.2016)

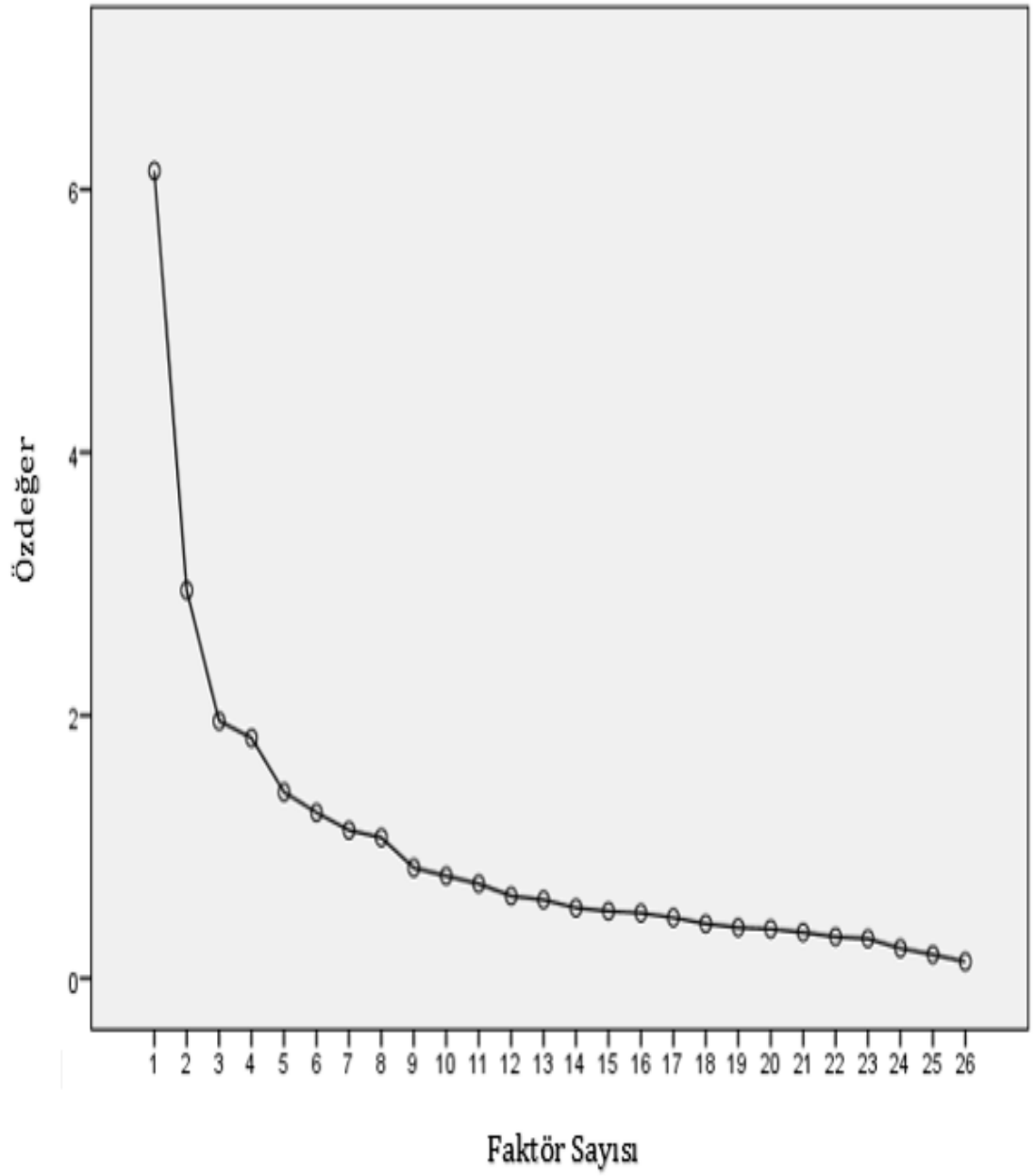
http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar (Erişim Tarihi: 05.06.2016)

EK-1. Faktör Analizi ile Açıklanan Toplam Varyans Yüzdesi ve Özdeğerler

Faktör	İlk Özdeğerler			Çıkarılan Kareli Yükler Toplamı			Döndürülmüş Kareli Yükler Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %
1	6,141	23,620	23,620	6,141	23,620	23,620	3,512	13,507	13,507
2	2,951	11,349	34,969	2,951	11,349	34,969	3,477	13,372	26,879
3	1,957	7,526	42,495	1,957	7,526	42,495	2,059	7,918	34,797
4	1,827	7,029	49,524	1,827	7,029	49,524	2,012	7,738	42,534
5	1,416	5,447	54,971	1,416	5,447	54,971	1,879	7,227	49,761
6	1,260	4,846	59,816	1,260	4,846	59,816	1,658	6,378	56,139
7	1,126	4,332	64,148	1,126	4,332	64,148	1,602	6,163	62,302
8	1,071	4,121	68,269	1,071	4,121	68,269	1,551	5,967	68,269
9	,841	3,235	71,503						
10	,779	2,996	74,499						
11	,719	2,766	77,265						
12	,625	2,406	79,671						
13	,597	2,296	81,967						
14	,535	2,057	84,024						
15	,511	1,965	85,988						
16	,497	1,911	87,899						
17	,462	1,777	89,676						
18	,416	1,599	91,275						
19	,387	1,488	92,763						
20	,376	1,445	94,208						
21	,350	1,345	95,553						
22	,317	1,218	96,771						
23	,303	1,164	97,935						
24	,229	,881	98,817						
25	,181	,697	99,513						
26	,127	,487	100,000						

Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

EK-2. Faktör Analizi için Yamaç Grafiği



EK-3. Döndürülmüş Faktör Matrisi

Maddeler	Faktörler							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Madde 16	,884							
Madde 17	,832							
Madde 18	,819							
Madde 15	,771							
Madde 19	,668							
Madde 24		,777						
Madde 21		,747						
Madde 25		,693						
Madde 20		,685						
Madde 26		,681						
Madde 22		,658						
Madde 28			,788					
Madde 29			,768					
Madde 27			,762					
Madde 7				,799				
Madde 6				,797				
Madde 3				,683				
Madde 35					,833			
Madde 34					,710			
Madde 36					,686			
Madde 10						,856		
Madde 11						,821		
Madde 37							,856	
Madde 38							,820	
Madde 39								,837
Madde 40								,813

Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

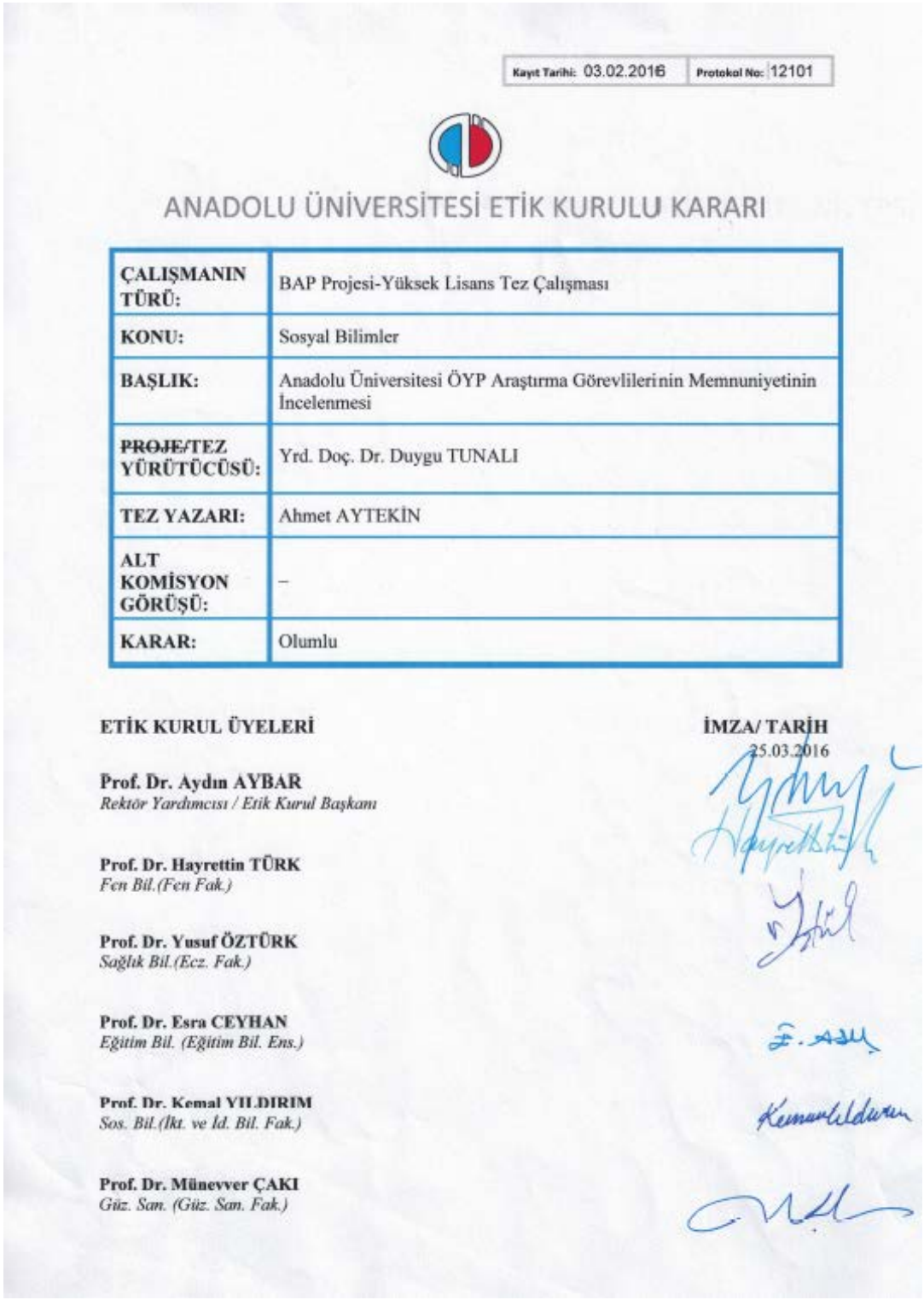
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.

Döndürmede 6 iterasyon ile yakınsama sağlanmıştır.

EK-4. Hosmer - Lemeshow Testi için Olasılıklar Tablosu

		İki Kategorili Memnuniyet = Memnun Değil		İki Kategorili Memnuniyet = Memnun		Toplam
		Gözlenen	Beklenen	Gözlenen	Beklenen	
Adım 1	1	20	20,042	17	16,958	37
	2	12	10,290	25	26,710	37
	3	7	6,642	30	30,358	37
	4	3	4,687	34	32,313	37
	5	6	3,409	31	33,591	37
	6	1	2,404	36	34,596	37
	7	0	1,659	37	35,341	37
	8	0	1,064	37	35,936	37
	9	1	,584	36	36,416	37
	10	1	,219	35	35,781	36

EK-5. Anadolu Üniversitesi Etik Kurul Kararı Örneği



Kayıt Tarihi: 03.02.2016 | Protokol No: 12101

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	BAP Projesi-Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Anadolu Üniversitesi ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetinin İncelenmesi
~~PROJE~~/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Yrd. Doç. Dr. Duygu TUNALI
TEZ YAZARI:	Ahmet AYTEKİN
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	–
KARAR:	Olumlu

ETİK KURUL ÜYELERİ — **İMZA/ TARİH** 25.03.2016

Prof. Dr. Aydın AYBAR
Rektör Yardımcısı / Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Hayrettin TÜRK
Fen Bil.(Fen Fak.)

Prof. Dr. Yusuf ÖZTÜRK
Sağlık Bil.(Ecz. Fak.)

Prof. Dr. Esra CEYHAN
Eğitim Bil. (Eğitim Bil. Ens.)

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM
Sos. Bil.(İkt. ve İd. Bil. Fak.)

Prof. Dr. Münevver ÇAKI
Güz. San. (Güz. San. Fak.)

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Ahmet AYTEKİN

Yabancı Dil : İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı : KİLİS / 03.10.1983

E-Posta : ahmetaytekin@anadolu.edu.tr

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2014- , Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı
- 2014, Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı
- 2001-2014, Türk Silahlı Kuvvetleri