

**KARADENİK TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİK PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ; KTÜ UYGULAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Orman Endüstri Mühendisi Taner TAŞDEMİR

AĞUSTOS 2007

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

AKADEMİK PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ; KTÜ UYGULAMASI

Orman Endüstri Mühendisi Taner TAŞDEMİR

Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde
“Orman Endüstri Yüksek Mühendisi”
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 25.07.2007

Tezin Savunma Tarih : 22.08.2007

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Kemal ÜÇÜNCÜ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hakkı YAVUZ

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Emin Zeki BAŞKENT

Trabzon 2007

ÖNSÖZ

“Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” adlı bu çalışmada Karadeniz teknik üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerinde etkili olan stres faktörlerinin, akademik hayata bakış açılarının ve stresten kaçınmak için izledikleri yolların neler olduğu araştırılmış ve sonuçlar ışığında araştırma görevlilerini en yüksek tatmin düzeyine çıkarmak ve onlardan en yüksek verimi elde etmek için yapılması gereken birkaç eylem önerilmiştir.

Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Akademik danışmanlığımı üstlenerek bana sadece akademik alanda değil, her konuda yol gösteren Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Kemal ÜÇÜNCÜ’ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Resmi danışmanım olmamasına rağmen beni her zaman dinleyen, olumlu ve yapıcı eleştirilerde bulunan Sayın Hocam Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda bana rehber olan, kendi çalışmasından da oldukça fazla yararlandığım, her zaman danışılacak bir konu bulabildiğim ve cevap alabildiğim sevgili Hocam Öğr. Gör. Dr. İlker AKYÜZ’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışma sırasında bana her türlü desteği sağlayan, yardımcı olan sevgili hocalarım ve mesai arkadaşlarım Arş. Gör. Tarık GEDİK’e, Arş. Gör. Aytaç AYDIN’a, Arş. Gör. Yasin BALABAN’a ve diğer arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Taner TAŞDEMİR

Trabzon 2007

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET.....	V
SUMMARY.....	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VII
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Performans Yönetimi Sistemi.....	2
1.2.1. Performans Göstergeleri.....	5
1.2.2. Performans Planlaması.....	8
1.2.3. Performans Ölçümü.....	9
1.2.3.1. Performans Göstergelerinin Belirlenmesi.....	10
1.2.3.2. Performans Ölçüm Modelinin Tasarlanması.....	10
1.2.4. Performansı Değerlendirme.....	11
1.2.5. Performans Sorunları.....	15
1.2.6. Performansı Etkileyen Faktörler.....	19
1.2.6.1. Stres.....	19
1.2.6.1.1. Stresin Kaynakları.....	23
1.2.6.1.1.1. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler.....	24
1.2.6.1.1.2. Bireysel Faktörler.....	30
1.2.6.1.1.3. Örgütsel Faktörler.....	32
1.2.6.1.1.4. İş Stresinde Ailenin Rolü.....	34
1.2.6.1.1.5. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	35
1.2.6.2. Motivasyon.....	37
1.2.6.2.1. Motivasyonu Artırmaya Yönelik Yöntemler.....	39
1.2.6.2.2. Motivasyon Araçları.....	41
1.2.6.3. İş Birliği.....	43
1.2.6.4. Tatmin.....	46
1.2.6.4.1. İş Tatmini.....	47

1.2.6.4.2.	İş Tatminsizliği	47
1.2.6.4.3.	İş Tatminini Etkileyen Faktörler	48
1.3.	Üniversiteler	53
1.3.1.	Üniversitelerin Sorunları	55
1.3.2.	Akademik Personelin Sorumluluk ve Beklentileri	56
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR.	58
2.1.	Materyal	58
2.1.1.	Araştırma Evreninin Tanımı.....	58
2.1.2.	Anket Formunun Hazırlanması.....	58
2.2.	Yöntem.....	58
2.2.1.	Örnek Büyüklüğü.....	58
2.2.2.	Anket Yöntemi.....	59
2.2.3.	Kullanılan İstatistik yöntemler.....	60
3.	BULGULAR.....	63
3.1.	Araştırma Görevlileri ile İlgili Demografik Bulgular.....	63
3.2.	Araştırma Görevlileri ile İlgili Akademik Bulgular.....	64
3.3.	Akademisyenlikle İlgili Bulgular.....	65
3.4.	Organizasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular	73
3.5.	Yönetimle İlgili Bulgular	77
3.6.	Kişisel Özellikler ile İlgili Bulgular.....	83
3.7.	Çeşitli Değişik Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular.....	89
3.8.	Kişisel Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular.....	100
3.9.	Örgüt İçi İletişim Faktörleri ile İlgili Bulgular	109
3.10.	Örgüt İçi İş Yükü ve Ekipman Yetersizlikleri ile İlgili Bulgular	115
3.11.	Örgüt İçi Diğer Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular	126
3.12.	Fiziksel Çevre Faktörleri ile İlgili Bulgular	140
3.13.	Stresle Başa Çıkma Yolları ile İlgili Bulgular.....	144
3.14.	Akademik Faaliyetler ile İlgili Bulgular.....	155
3.15.	Akademisyende Bulunması Gereken Nitelikler ile İlgili Bulgular	159
3.16.	Akademisyende Bulunması Gereken Nitelikleri Ne Kadar Yansıtıyorsunuz.....	167
3.17.	Değerlendirme Ölçütleri ile İlgili Bulgular	180
3.18.	Bilimsel Yayın Dağılımı ile İlgili Bulgular	186

4.	İRDELEME.....	189
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	215
6.	KAYNAKLAR.....	221
7.	EKLER.....	227

ÖZET

Günümüz koşullarında, kamu kurumlarının da özel işletmeler gibi rekabet koşullarına uyum sağlamalarının gereği olarak etkin, verimli ve üretken bir organizasyon oluşturmaları önem kazanmıştır. Bu oluşumla birlikte, örgütlerde insan kaynaklarının verimli çalışmasının sağlanmasına yönelik araştırmalar örgütlerde kalite ve verimlilik artırmada temel üretim faktörü olarak insanların daha fazla önemsendiği, beklentilerinin karşılandığı, görüş ve kanaatlerine değer verildiği katılımcı yönetim anlayışının uygulanmasını ve yaygınlaştırılmasını sağlamıştır.

Örgütsel başarı, performansın örgütsel faaliyet süreci boyunca ölçülmesi ve değerlendirilmesi ile mümkün olabilecektir. Örgütsel başarının sağlanması için performans faktörlerinin bireyler üzerindeki etkileri ve bireylerin performans eğilimleri belirlenmelidir.

Çalışanların performanslarını etkileyen ve çoğunluğu ölçülemeyen birçok faktör mevcuttur. Çalışanlar kendi istekleri dışında bu faktörlerin olumsuz etkilerine maruz kalabilmektedir. Bu faktörlerin neler olduğu ve performans üzerine etkilerinin hangi düzeyde olduğu çalışma alanlarına ve bireylere bağlı olarak insan kaynakları kapsamında incelenmelidir.

Bu çalışmada; Karadeniz Teknik Üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin performans sorunlarının, performanslarını etkileyen örgüt içi veya örgüt dışı faktörlerin, akademisyenliğe bakış açılarının, kendi kişisel özelliklerinin ve stres sorunlarının üstesinden gelmek için yaptıkları eylemlerin neler olduğu bir anket çalışması ile araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; ücret, uyum sağlama, işten ayrılmak isteme vb. yargıları ile yaş kriteri arasında, çalışma zevki, gelecek kaygısı vb. yargıları ile enstitü kriteri arasında, bireysel hırslar, otoriter baskı, zorbalık vb. yargıları ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca genel olarak araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun mesleğinden gurur duyduğu ve ideali olduğu için bu mesleği seçtikleri görülmüştür. Strese neden olarak görülen faktörler önceliklerine göre; “gelecek kaygısı”, “akademik elemanlar arasındaki iletişim yetersizliği”, “araştırma alt yapı ve finans olanakları yetersizliği” ve “ ücret yetersizliği” şeklinde sıralanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Performans, Stres kaynakları, Akademisyen, Üniversite

SUMMARY

Investigating the Factors Effecting Academic Performance; KTU Application

Creating of an active, effective and productive organization for public foundation to accord with competition conditions like a private enterprises become very important in nowadays conditions. Hence, the researches intended for working efficiently of human resources in organizations provide that participative management, in which humans, who are basic production factor for improving quality and productivity in organizations, are come into prominence, their expectations are compensated, their ideas and opinions are valued, is applied and emitted.

Organizational success will be done with measuring and evaluation of performance throughout organizational activity process. It is necessary to determine the effects of performance factors on the people and performance tendencies.

There are a lot of factors affecting workers' performance which never estimated. Workers can be effected these negative factors. What the factors affecting performance, which levels are their effects on performance and how can be their negative effects reduced should be analyzed within human resources depend on the working area and people.

In this survey study, it was investigated the performance problems of research assistant. Factors effecting their performance from inside of organization and outside of organization, their aspects to the academic career and what their own personality and what they do to overcome of problems faced in seven faculties of Karadeniz Technical University. As results of study, there are significant relations between payment, harmony, wanting leave the job, etc. and age criterion, between enjoyment in the work, future worry, etc. and institute criterion, between individual ambition, authoritative coercion, tyranny, etc. and gender criterion. Also, results show that research assistants are proud of their jobs, and they select this job for their ideals. The factors that cause stress are namely "future worry", "lack of communication between academic staff", "insufficient research facilities and finance" and "insufficient payment".

Key words: Performance, Stress resources, Academician, University

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. İş stresine neden olan faktörler.....	23
Şekil 2. Aurosol eğrisi.....	37
Şekil 3. İş Motivasyonu Hiyerarşisi.....	39
Şekil 4. İş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler ve sonuçları.....	50

TABLULAR DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo1. Ankete katılan araştırma görevlilerinin dağılımı.....	59
Tablo2. Araştırma görevlilerinin demografik özellikleri.....	63
Tablo3. Araştırma görevlilerin akademik özelliklerin dağılımı.....	64
Tablo4. Akademik ortama kolayca uyum sağladım yargısının bazı kriterlere göre değerlendirilmesi.....	66
Tablo5. Akademisyenliği hocalarımın tavsiyesi ile seçtim görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	67
Tablo6. Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	68
Tablo7. İşe severek giderim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi...	68
Tablo8. İşten ayrılmayı düşünmüyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	69
Tablo9. Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	70
Tablo10. Gittikçe çalışma zevkim azalıyor yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	71
Tablo11. Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	72
Tablo12. Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlükle karşılaşmıyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	73
Tablo13. İzin kullanma ve hastalık halinde sevklerde herhangi bir güçlükle karşılaşmıyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	74
Tablo14. Bazen ders veriyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.	75
Tablo15. Araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	77
Tablo16. Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi...	78
Tablo17. Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	79
Tablo18. Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	79
Tablo19. Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	80

Tablo20.	Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	81
Tablo21.	Yönetimle sorunum yoktur yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	82
Tablo22.	Yaratıcı ve yenilikçiyim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	83
Tablo23.	Uysal ve itaatkarım görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	84
Tablo24.	İş yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	85
Tablo25.	Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	86
Tablo26.	Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	87
Tablo27.	Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	87
Tablo28.	Araştırma alanımla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim görüşünün fakültelere göre dağılım.....	89
Tablo29.	Aldığım ücretten memnunum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	90
Tablo30.	Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	91
Tablo31.	Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	92
Tablo32.	Çalışma ortamım yeterli ve uygundur yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	93
Tablo33.	Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	94
Tablo34.	Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	94
Tablo35.	Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	95
Tablo36.	İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	96
Tablo37.	İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	97
Tablo38.	Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	98
Tablo39.	Uykuma önem veririm yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	98

Tablo40.	Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi ...	99
Tablo41.	Bağımsız davranamama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	100
Tablo42.	Bireysel hırslarda aşırılık yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	101
Tablo43.	Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	102
Tablo44.	Duygusal tacize uğrama görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	103
Tablo45.	Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme) yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	104
Tablo46.	Haksızlığa maruz kalma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	105
Tablo47.	İş arkadaşları ile çatışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	106
Tablo48.	Kültürel farklılıklar yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi ...	107
Tablo49.	Mesleğin sıkıcı olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	108
Tablo50.	Zorbalıkla karşılaşma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	109
Tablo51.	Ekip çalışması yapılamaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	110
Tablo52.	Gönüllülük anlayışı eksikliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	111
Tablo53.	İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	112
Tablo54.	Otoriter baskının uygulanması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	113
Tablo55.	Örgütsel dostluk anlayışının olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	114
Tablo56.	Siyasal görüş ayrılıkları yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	114
Tablo57.	Akademik eleman yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	116
Tablo58.	Bilgisayar yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	117
Tablo59.	Ders verme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	117
Tablo60.	Doküman yetersizliği görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	118

Tablo61.	Bireysel hırslarda aşırılık yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	119
Tablo62.	İş yükü yoğunluğu yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	120
Tablo63.	Laboratuvar/laboratuvar teknisyeni yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	121
Tablo64.	Zaman yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	122
Tablo65.	Sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	123
Tablo66.	Sınav gözetmenliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi....	124
Tablo67.	Sınav kağıdı okuma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi...	125
Tablo68.	Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi görüşünün fakültelere göre dağılım.....	127
Tablo69.	Emniyette olmama görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	128
Tablo70.	Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	129
Tablo71.	Gelişme olanaklarının yetersiz olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	129
Tablo72.	Görevlerin aksatılması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	130
Tablo73.	Güdüleyici etkilerin olmayışı yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	131
Tablo74.	Bireysel hırslarda aşırılık yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	132
Tablo75.	Kararlara uymama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	133
Tablo76.	Kötü kural kuralsızlıktan iyidir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	133
Tablo77.	Kurallara uymama görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	134
Tablo78.	Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	135
Tablo79.	Özlük haklarının korunmaması görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	137
Tablo80.	Personel-yönetici çatışmaları yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	137
Tablo81.	Sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	138
Tablo82.	Yönetmeliklerin tartışılır olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	140

Tablo83	Çalışma ortamı yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	141
Tablo84.	Gürültü etkileri yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	141
Tablo85.	Isıtma/soğutma problemleri yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	142
Tablo86.	Gizliliğin olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi...	143
Tablo87.	Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısının fakültelere göre dağılımı.....	145
Tablo88.	Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	145
Tablo89.	Gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	147
Tablo90.	Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	148
Tablo91.	Uyuma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	149
Tablo92.	Müzik dinleme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	149
Tablo93.	Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	150
Tablo94.	Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	151
Tablo95.	Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	152
Tablo96.	İşini yeniden dizayn etme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	153
Tablo97.	Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	154
Tablo98.	Araştırma yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	155
Tablo99.	Eğitim vermek yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	156
Tablo100.	Tez danışmanlığı yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	157
Tablo101.	İdari görev yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi....	158
Tablo102.	Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	159
Tablo103.	Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	160

Tablo104.	Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	161
Tablo105.	Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	162
Tablo106.	Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	163
Tablo107.	Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	164
Tablo108.	Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	165
Tablo109.	Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	166
Tablo110.	Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	167
Tablo111.	Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	168
Tablo112.	Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	169
Tablo113.	Bir araştırmayı planlayıp projelendirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	170
Tablo114.	Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	171
Tablo115.	Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	172
Tablo116.	Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	173
Tablo117.	Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme görüşünün fakültelere göre dağılımı.....	174
Tablo118.	Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	175
Tablo119.	Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	176
Tablo120.	Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	177
Tablo121.	Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	178
Tablo122.	Grup olarak çalışabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	179
Tablo123.	İş miktarı ölçütüne verilen yanıtların fakültelere göre dağılımı.....	180

Tablo124.	İş kalitesi ölçütünün belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	181
Tablo125.	Teknik beceri ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	182
Tablo126.	İnsan ilişkileri ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	182
Tablo127.	İletişim ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	183
Tablo128.	Sorumluk ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	184
Tablo129.	İnisiyatif kullanma ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	184
Tablo130.	Metot ve kurallara adaptasyon ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi.....	185
Tablo131.	Devamlılık ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi	186
Tablo132.	Ulusal ve uluslar arası yayınların fakültelere göre dağılımı.....	186
Tablo133.	Ulusal ve uluslararası yayınların bazı kriterlere göre dağılımı.....	187

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta durabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları ve böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden memnun olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyetinin ne olduğu ve çalışanların nasıl memnun edilebileceği hususları gündeme gelmektedir (Erdil, 2004).

Üniversite kelimesinin genel anlamı “bilim adamı ve öğrenciler topluluğu” olup, evrensellik, tüm bilim dallarına yayılma, birlik ve birleştiricilik bu kavramın önemli unsurlarındandır. Üniversite genel anlamda orta öğretim düzeyinden sonraki düzeyde eğitimin başlıca işlevlerinden biri olan kültürün yenileşmesini ve bir kuşaktan diğer kuşağa aktarılmasını sağlamak, gençleri bazı mesleklere hazırlamak, bilimsel araştırmalarda bulunmak ve toplum sorunlarının çözüme kavuşturulmasında yardımcı olmak görevlerini üstlenen yüksek öğretim kurumu olarak kabul edilmektedir (Altınok, 1998).

Üniversitelerin amaçları konusunda değişik görüşler vardır. Bu amaçlara bağlı olarak da üniversitelerin işlevlerini şu şekilde özetlemek mümkündür. Araştırma yapmak, bilim üretmek ve üst düzeyde eğitim sağlamak olarak ifade edilebilir. Bu anlamda ülkenin gereksinmesini karşılayacak, kaliteli insan gücünü yetiştirmek üniversiteden beklenenlerin başında gelmektedir. Üniversitelerin bu yöndeki eğitimi, yalnız günümüz koşullarına uymak biçiminde olmayıp, gelecekteki ilerleme ve gelişmeleri de kapsayacak şekilde oluşturulmalıdır (Altınok, 1998).

Altınok'un, Köksoy'dan (1997) aktardığına göre; Üniversitelerin vazgeçilmez görevlerinden biri araştırma yapmaktır. 1993 yılında kişi başına AR-GE harcamaları ABD'de ve Japonya'da 600 doların üzerinde, Fransa ve Almanya'da 400-450 dolar, İtalya, Kanada ve Avustralya'da 200-300 dolar düzeylerinde, Türkiye'de ise 25 dolardır.

Üniversitelerin bir işi de, üst düzeyde eğitim-öğretim gerçekleştirmektir. Önlisans, lisans ve lisansüstü programlarında eğitim ve öğretimlerini sürdüren öğrencilerin çağın en

ileri bilgileri ile donatılmaları ve kazanacakları mesleklerinde en etkili hizmet verecek şekilde yetiştirilmeleri gerekmektedir. O halde üniversitelerin öğretim üyesi ve elemanı bakımından insan yatırımı olarak çok güçlü bir yapıya kavuşturulması zorunluluğu vardır.

Üniversitelerin önemli bir diğer görevi de, ulusal ve özellikle uluslar arası nitelik ve nicelikte yayın yapmaktır. Öğretim elemanlarının yükümlülükleri olan eğitim- öğretim programlarındaki görevleri yanında, yürüttükleri araştırma sonuçlarını ya bizzat kendi ve üniversite olanakları veya tercihen bilim alanları ile ilgili kamu ve hatta özel kuruluşlar aracılığıyla ilgili sektörlerle ulaştırmak ve yaymak zorundadırlar. Ayrıca üniversiteler düzenleyecekleri ulusal ve uluslar arası kongre, sempozyum, seminer, konferans ve grup çalışmaları ile de önemli yayın faaliyetlerinde bulunup, bilimde evrenselliği yaygınlaştırmalıdır (Altınok, 1998).

Üniversitelerimizde bugün en önemli sorunlardan biri, üniversitelerdeki akademik personelin görevlerini yaparken karşılaştıkları performanslarına etki eden çeşitli olay, durum, davranış, eksiklik, yapı, politika, yönetim, kişisel özellikler, vb. etmenlerdir. Üniversiteler, devlet ve öğretim üyelerinin kendileri bu gibi etmenleri ortadan kaldırarak kendi performans ve motivasyonlarını en üst düzeye çıkarmak zorundadırlar. Bu eğitim- öğretim kalitemizin gelişmesi açısından çok gereklidir.

Bu çalışmada öğretim üyeleri arasından öğretim görevlisi olma yolunda ilerleyen araştırma görevlilerinin performanslarını etkileyen faktörler, bunlarla karşılaşma oranları, stres faktörleri, stresle başa çıkmak için yaptıkları eylemler, mesleki görüşleri ile ilgili bir anket yapılarak analiz edilmiştir.

1.2. Performans Yönetimi Sistemi

Bir işletme bağımsız bir sistemdir ve iç yapısının ve dış çevrenin etkisinde belli bir amaç doğrultusunda çalışır ve üretir. İç çevre çalışanlar, makine ve malzemeler, bina ve donanım, teknoloji, bilgi ve yönetimden, dış çevre doğal çevre, sosyal, ekonomik ve idari yapıdan oluşur.

Bir sistem kendisini oluşturan çeşitli alt sistemlerden oluşur. Her alt sistemin performansı işletmenin toplam performansını etkiler. Aralarında mutlak bir bağıntı olmalıdır ve vardır. Örgüt alt sistemler olmadan (bireyler), alt sistemler de ana sistem olmadan bir sonuç elde edemez (Akal, 2003).

Performans yönetim sistemi, gerçekleştirilmesi beklenen organizasyonel amaçlara ve bu yönde çalışanların ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın organizasyonda yerleşmesi ve çalışanların bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara yapacağı katkıların düzeyini artırıcı bir biçimde yönetilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi sürecidir.

Performans yönetim sistemi, çalışan ile performans yöneticisinin birlikte gelişme amaçlarını tartışmalarına ve bu amaçlara ulaşmak için ortak bir plan yapmalarına ortam yaratmaktadır. Gelişme planları, organizasyonların amaçlarına ve çalışanın mesleki gelişmesine birlikte katkıda bulunmalıdır (Barutçugil, 2002).

Performans yönetimi; optimum sonuçlar üretmek için, örgütün ortak hedeflerini tüm çalışanlara mal ederek ulaşılabilir amaçlara çevirme yoludur. Sistem ve süreçleri, birey ve takımların performansını yönetmek ve bütün işletme süreçlerini, sürdürülebilir yüksek karlılığa ulaşmak için sürekli gelişime yöneltmek için kullanan bir yaklaşım ya da yöntemdir.

Performans yönetimi, performansı yönetmek için kullanılan pek çok yöntemi kapsar ve performans değerlendirmesi de bunların içindedir (Akal, 2003).

Her kademedeki iş gören belirli bir etkinliği yerine getirmek üzere işletmede yer alır. Kişi için bir iş tanımı vardır. İşletme içerisinde bulunan, belirli özelliklere sahip olan kişinin üstleneceği sorumlulukların tamamı iş tanımlarının sınırları içerisindedir. Bir işletmede yer alan kişi işletmeye bedensel ve zihinsel yeteneklerini, bilgisini, kişiliğini topluca getirir, bu özellikleri ve yetenekleri yardımıyla kendisine verilen işi başarmak durumundadır.

İşletmede bireysel başarıyı, kişinin kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleşmesi olarak tanımlamak mümkündür.

Performans kavramı genel anlamda, amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen, nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır. Bu sonuç mutlak ya da göreceli olarak açıklanabilir; bir atletin yüksek atlamadaki bireysel derecesi ya da sıralamadaki sırası, bir üretim biriminde üretim miktarı ya da gerçekleşen üretimin planlanan üretime oranı gibi.

Performansın belirlenmesi için, gerçekleşen etkinliğin sonucunun değerlendirilmesi gerekir. Performans değerleri, ölçüm işlemi sonucunda saptanır ve bu değerlerin her biri bir performans göstergesidir (iyi, kötü, başarılı, başarısız, birinci, ikinci vb.). Bu anlamda

performans; ölçümü gerçekleştirilen faaliyetten sonra oluşan sonucun değerlendirilmesidir (URL-1, 2006).

Performans yönetim sisteminin organizasyonların daha iyi çalışmasının sağlayan bir dizi amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlar; yönetsel amaçlar, geliştirmeye yönelik amaçlar ve araştırmaya yönelik amaçlar olmak üzere üç ana grupta toplanabilir.

Yönetsel amaçlar; ücretlendirme, yükseltme, transfer, işten çıkarma gibi yönetsel kararların oluşturulmasında ortaya çıkmaktadır. Geliştirmeye yönelik amaçlar, kariyer planlamasında, eğitim-geliştirme programlarının hazırlanmasında, danışmanlık ve rehberlik desteğinin verilmesinde, güçlü ve güçsüz yönlerle ilgili geri bildirimde bulunulmasında öne çıkmaktadır. Araştırmaya yönelik amaçlar ise iş tatmininin ve motivasyon düzeyinin belirlenmesinde, gelecekteki hedeflerin saptanmasında, performans düzeyini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmasında ve çalışanların performansı ile organizasyonun amaçları arasındaki ilişkinin incelenmesinde gündeme gelmektedir (Barutçugil, 2002).

Bu amaç doğrultusunda tasarlanan ve uygulamaya konulan bir performans yönetim sistemi; gerek organizasyona gerek çalışana önemli yararlar sağlayacaktır. Performans yönetiminin kısa ve uzun dönemli yararları şöyle özetlenebilir (Barutçugil, 2002; Akal, 2003):

1. İş performansı daha kapsamlı ve eyleme dönük olarak anlaşılır, bütün faaliyetler amaca doğru en verimli biçimde gerçekleştirilir.

2. Yöneticilerin ve çalışanların birbiri ile uyumlu, ortak ve bireysel amaçlar üzerinde anlaşmalarını, bu amaçları tüm örgüte yaymayı ve bunlara ulaşmayı hedeflemelerini sağlar.

3. Herkesin bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak becerileri kazanma sorumluluğunu almasını ve bunun gerçekleşmesini sağlar.

4. Ortak ve bireysel hedeflere tüm çalışanların katılımı ile daha kolay ulaşılmasına ortam hazırlar. Tüm çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşması için yapmaları gereken ve yaptıkları katkıyı görebilirler.

5. Örgüt içinde yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya karşılıklı ve etkili bilgi akışını sağlayacak iletişimi gerçekleştirir.

6. Örgütün gerçek potansiyeli karşısında gerçekleşen performansını ölçme olanağını sağlar. Bunu, performansın sürekli geliştirilmesi amacıyla, birimler ve özellikle çalışanlar için performans planlaması, ölçüm ve denetim sistemini uygulayarak sağlar.

7. Doğru performans göstergelerine dayandırılması nedeniyle yönetim kararlarına duyulan güveni artırır. Kararların zamanında alınmasını ve daha tutarlı olmasını sağlar.

8. Ölçüm ve denetim sistemleri ve süreçleri ile kuruluşta "sürekli iyileştirme" kültürünün gelişmesine katkıda bulunur.

9. İşletmenin mevcut ve gelecek dönemleri için daha yüksek hedefler belirleyerek, fiziksel ve insan kaynaklarının daha verimli ve etkili kullanılmasını sağlar. Onlara rekabet gücü kazandırır.

10. Değişen pazar koşullarına ve operasyonel değişikliklerine daha hızlı tepki verebilme olanağı yaratır.

1.2.1. Performans Göstergeleri

Örgüt, çevreden enerji, bilgi, insan ve malzeme şeklinde girdiler alır, bunları proses ya da süreç adı verilen işlemlerle dönüşüme uğratar ve çevreye çıktılar olarak verir. Örgütlerde insan kaynağının performans değerleri ve yetkinlikleri ise toplam etkinlik ve verimliliğin en önemli belirleyicilerindendir.

İşletme stratejileri ancak performans (öncül) ve sonuç (ardıl) göstergelere bağlandığı ölçüde yaşam olanağı bulabilmektedir. Farklı işletmelerde kullanılan performans ve sonuç göstergelerinin, genelde aynı ve uzun zamandan beri de değişmediği göz önüne alınırsa, öncelikle bu göstergelerin iyi bilinmesi gerekmektedir (Taştan, 2007).

Verim

Verim işleri doğru yapmak biçiminin de tanımlanabilir. Üretim kaynaklarının gücü ve bunların yanı sıra bu kaynakların üretime sokulmasındaki organizasyon (yöntemler-çalışma koşulları-yönetim) üretim sisteminin potansiyelidir. Mevcut olan bu potansiyelden ne kadarının kullanılabilirdiğinin ölçüsü de verimdir. İş organizasyonunun, girdiler üzerindeki etkisini gösterir. Burada kaynakların optimum kombinasyonu ve kullanılması söz konusudur. Yani eldeki olanakları en uygun yöntem ve teknikleri uygulayarak kullanmak ve en yüksek sonucu (çıktıyı) elde etmek. Bu bir rasyonellik görüşüdür (Akal, 2003).

Temel olan; her hangi bir üretim süreci sonucunda elde edilen çıktının “ne kadar girdi ile elde edildiğinin” sorgulanmasıdır.

$$\text{Verim ve Üretkenlik} = \frac{\text{Girdi}}{\text{Çıktı}}$$

Girdi için temel alınan sorular:

- Ne kadar?
- Hangi nitelikte?

Verim söz konusu olduğunda, bir üretim sürecinde belirli bir dönemde üretilen ürün/hizmetin niceliğinin ya da niteliğinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu oran, üretim sürecinde kullanılan üretim etmenlerinin “üretkenlik” düzeyini açıklamaktadır.

Üretkenlik üretim faktörlerinin “üretebilme gücü”nü açıklayan ve “verimlilik” kavramı ile en çok karıştırılan kavramdır. Paydadaki girdilere göre toplam üretkenlik (tüm girdilerin devreye sokulduğu) ya da kısmi üretkenlik (yalnızca bir girdinin işleme sokulduğu) şeklinde hesaplanabilir. Çevresel koşulların etkisi altındadır. Ayrıca teknoloji ve insan kaynaklarındaki değişimler, sermaye, kalite, vb. değişimlerden hem etkilenir hem de onları etkiler. Diğer göstergelere göre daha geniş kapsamlı bir orandır (Tümer, 2007).

Verimlilik; dar anlamda üretim odaklı bir kavram olup asıl olarak etkenlik ve etkililik bileşenlerinden oluşmakla birlikte randıman, yenilik, çalışma yaşamının kalitesi gibi performans boyutlarını da içine almaktadır.

Geniş anlamda ise verimlilik performansla giderek eş anlamlı bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sözelimi işletme biliminde pazarlama alanında verimlilik önem kazanmaya başlamıştır. Giderek firmaların tüm diğer fonksiyonlarında da verimlilikten söz edilmeye başlanmış ve işletme alanında performans yönetimi gibi başlık taşıyan kitap ve makaleler çoğalmaya başlamıştır (Yaldız, 2007).

Ekonomiklik

Eldeki kaynaklarla erişilmek istenen performans düzeyine mümkün olan en az kaynakla erişilmesini amaçlayan ve gelire gider ya da üretim değeri (çalışma sonucu) ile maliyet arasındaki ilişkiyi gösteren bir performans boyutudur (insanların en etken biçimde çalıştırılması, makinelerden en yüksek ölçüde yararlanılması) (Akal,2003). İşletmelerin ürettikleri ürün ya da toplam değerlerinin, bu amaçla katlandıkları maliyetlerin toplamına oranlanması ile hesaplanır. Karlılıktan farklı bir kavramdır.

$$\text{Ekonomiklik} = \frac{\text{Hasıla}}{\text{Harcama}}$$

Üretkenlikten farkı, *hem payı hem de paydası iki bileşenlidir*. Oranın payında da paydasında da girdilerin ve çıktılarının niteliğine ve niceliğine yer verilmektedir. *“Ekonomiklik” oranının yükseltilmesi üretkenlik düzeyinin artırılmasına bağlıdır*.

Ancak “ekonomiklik” kavramında hesaplamalara katılan fiyatlar, yönetim başarısına bağlı olduğu kadar piyasa etkilerine de bağlıdır (Tümer, 2007).

Karlılık

Hem ekonomikliği hem de verimliliği içeren temel bir kavramdır. Çok kolay ölçülen ve anlaşılabilen bir göstergedir. İşletme verimli ve etken ise zaten karlılık elde edilmiş demektir. Karlılığı bunlarla birlikte değerlendirmek gerekir.

$$\text{Karlılık} = \frac{\text{Kar}}{\text{Sermaye}}$$

Etkenlik

Etkenlik düzeyi bir kuruluşun amaç ve hedeflerine dayalı olduğu için görece olarak daha öznel (sübjektif) ve en çok değişkenli bir değerlendirme biçimidir. Bu oranın paydasındaki amaçlar/hedefler *uzun döneme* ilişkin olgular olduğu için, kısa dönemli “karlılık” ve “ekonomiklik” düzeylerini yükseltme amaçları etkenlik düzeyinin belirlenmesinde dikkate alınmaz (Tümer, 2007).

$$\text{Etkenlik} = \frac{\text{Gerçekleşenler}}{\text{Amaçlananlar}}$$

Etkenlik Toplam Performans Göstergesidir ve örgütün tanımlanmış amaçlarına ulaşma derecesini ölçen bir kavramdır. Toplam performans yöneticilerin ve çalışanların bilgi ve becerileri, teknoloji, kapasitesi, kullanılan yöntemler ve hatta çevre ilişkileri gibi çok çeşitli etmenlerin birbiri ile ilişkileri sonunda oluşur. Etkenlik ayrıca “doğru şeylerin yapılması” olarak da tanımlanır. Eğer örgüt doğru amaçlarla çalışmıyorsa, doğru olan ya da yapması gereken işleri yapmıyorsa etken değildir ve ne kadar verimli olursa olsun sonuçta başarısız sayılabilir (Akal, 2003).

Etkililik

Herhangi bir etkinlik sonucu elde edilenlerle, sahip olunan olanakların “en iyi” kullanılmasıyla (üretken, ekonomik, karlı, etken,vb.) elde edilebilecek nicelik ya da niteliğe ulaşma düzeyini açıklamaktadır (Tümer, 2007).

Gerçekleşenler

$$\text{Etkililik} = \frac{\text{Gerçekleşenler}}{\text{Eldeki olanakların en iyi kullanılmasıyla gerçekleştirilebilecek olanlar}}$$

Etkenlik *mevcut kaynakların kullanımı* ile ilgili bir kavram olmasına karşın etkililik *amaçlarla ve çıktılarla* ilgili bir kavramdır. Bir firma etken olmakla birlikte etkili çalışmayabilir. Etkililik daha çok şu soruların cevabı gibi gözükmemektedir (Yaldız, 2007):

- Gerçekten ihtiyaç duyulan, yararlı mal ve hizmetler üretildi mi?
- Çıktı üretiminde ne sağlanmak isteniyorken ne sağlandı?
- Sonuç olarak dönem başındaki planlarımızın % kaçını gerçek oldu?

Etkililik kavramı ulaşılacak çıktı hedefi, yeni bir performans standardının başarılması ve ya bütün kısıtlamalar kaldırıldığında olanaklı olan ideal potansiyeli içermektedir (Yaldız, 2007).

1.2.2. Performans Planlaması

Performans planlaması performans yönetiminin bir parçasıdır. Başka bir deyişle sağlıklı bir performans idaresinin temel aracıdır. Planlama, bir kurumda, örgütün gerçek durumunu, zayıf ve kuvvetli yönleri ile ortaya koyup buna dayalı olarak ileriye yönelik stratejileri belirlemektir. Plan bu şekilde belirlenen hedeflere ulaşmada uygulanacak stratejilerin sistemli bir şekilde sıralandığı belgedir. Bu doğrultuda Akal (2003) planlamayı; örgütün tüm düzeylerinde belirli hedefler saptayarak, bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri, programları ve etkinlikleri belirleyici bir karar alma süreci olarak tanımlamaktadır (Lekesiz, 2007).

Yapılacak işlerin tanımlanması, çalışanların hedefleri gerçekleştirecek şekilde eğitilmesi, özendirilmesi, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya bilgi akışının sağlanması ve yönetim tekniklerinin uygulanması gibi kararlar bu aşamada alınır.

Performans planlaması sürecinin ana hatları şunlardır; Öncelikle üst yönetimden en alt çalışanlara kadar herkese performans yönetiminin önemini kavratmak ve inanç

oluşturmak çok önemli ve gereklidir. Performans yönetiminin, örgütsel kültüre uygun olarak tasarlanması önemlidir. İşletme kültürü ile amaçların bütünleştirilmesi ve katılımıcılığın sağlanması gerekir (Akal, 2003).

1.2.3. Performans Ölçümü

Performans yönetiminde çalışanların; organizasyonun (şirketin) amaçları ile önceliklerinin neler olduğu, bu konuda neler yapılması gerektiği ve yapılan işlerin bölümlerine ve organizasyonun amaçlarına yaptığı katkının belirlenmesi gerekir. Bu amaçla, entegre edilmiş ve etkin bir performans ölçümüne ihtiyaç duyulur. Kuşkusuz; çalışanların işlerine, bölümlerine ve dolayısıyla organizasyona yaptıkları katkıları objektif olarak ölçmek mümkün olduğu halde, söz konusu ölçütler yine de insan yargısına ve dolayısıyla hatalı ölçüme neden olabilmektedir.

Çalışanların doğuştan gelen yetenekleri, işe ilgi ve uyum gibi özellikleri her zaman farklılık gösterir. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlar arasındaki bu farklılıkları izlemek, ölçmek ve objektif kriterleri baz alarak değerlendirmek zorundadır. Çalışanların performanslarının ölçülmesi, işteki verimliliklerinin ve organizasyona yaptıkları katkının belirlenmesinin yanı sıra iş ilişkileri, liyakat, vb. pek çok konudaki başarısının gösterdiği gelişmenin ölçülmesi anlamına gelir. Yapılan ölçüm ideal bir değerle karşılaştırıldığında anlam kazanır. İdeal veya olması gereken performans ne kadar ulaşıldığı veya bunun ne kadar aşıldığı ise yakalanan başarının gücünün ölçüsüdür (Işığık, 2005).

Kamu çalışanlarının özellikle yönetici ve profesyonellerin performans ölçümü insan kaynakları yönetiminin en tartışmalı alanlarından birisi olmuştur. Kamu sektöründeki bir çok kurumun performans ölçümünün kolay olmadığı, hizmet sektöründe yer aldığı ileri sürülmekte ve bu nedenle sonuç ve çıktılarının özel sektörde olduğu gibi kolaylıkla ölçülememesi durumunda performans ve ödülün nasıl ölçüleceği sorusu ortaya çıkmaktadır.

Performans ölçümünün yapılıp yapılmamasını veya nasıl yapılacağını düşünürken, kamu görevlileri bu ölçümleri hangi amaçla kullanacaklarını da düşünmelidirler. Çünkü, performans ölçümü önemli maliyet ve çabayı gerektirir. Uygun performans standartları geliştirmek, veri toplamak, bu bilgileri işlemek, tahlil etmek ve toplanan bilgiyi hazırlanan standartlar içerisine yerleştirmek, ölçüm raporlarını hazırlayıp ilgili yerlere göndermek ve bu raporları okuyup yorumlamak hep bu maliyeti arttırıcı merhalelerdir.

Kamu kesimi performans ölçümünün üç önemli unsuru vardır. Bunlar; karar oluşturmak, sorumluluk mekanizmasını geliştirmek (kontrol) ve kamu idareleri hizmetlerinin performansını yükseltmektir (Lekesiz, 2007).

Performans ölçümleri sonucunda şu sorulara yanıt bulunur:

- 1) İşler ne kadar iyi yapılıyor?
- 2) Beklenen sonuçlara ne düzeyde ulaşılmıştır?
- 3) Gerçekleştirilen işlerin amaçlara katkısı olmuş mu?
- 4) Bu işlerin örgüt performansına etkisi nedir?
- 5) Hedef ve stratejilere uygunluk sağlanmış mı?
- 6) Temel ilkelerden sapma var mı?
- 7) Doğru yönde iyiye doğru gidiliyor mu?

Performans değerlendirme sisteminin başarıya ulaşabilmesi için öncelikle görev ve iş analizinin, iş ve görev tanımlarının yapılmış olması zorunludur. Çalışanların iş ve görevlerini nasıl yapacaklarının tanımlanmış olması, bir anlamda çalışanlar için performans standartları veya hedefleri olarak değerlendirilir. Böylece, ölçülen performans ile olması gereken standart arasındaki fark ortaya konmuş olur (Işığışık, 2005).

1.2.3.1. Performans Göstergelerinin Belirlenmesi

Performans alanları ve boyutlarına göre uygun performans göstergeleri belirlenir, tanımlanır ve nasıl ölçülecekleri (neyin nasıl ölçüleceği) kararlaştırılır.

Anahtar performans alanları ölçümlerin odaklaştırılacağı alanlardır. Bu alanlarda da öncelik taşıyan performans boyutları (verim, verimlilik, etkenlik, kalite vb) ve bu boyutları ölçmek için kullanılacak göstergeler seçilir. Gerçekleşen sonuçların değerlendirilmesine olanak verecek performans standartlarının da mümkün olduğunca nicel ve objektif olarak belirlenmesi gerekir (Akal, 2003).

1.2.3.2. Performans Ölçüm Modelinin Tasarlanması

Göstergeler belirlendikten sonra ölçüm sistemi ya da modeli seçilir. Model belirlerken işletmelerin gereksinimlerine tam yanıt veriyorsa geliştirilmiş modellerden yararlanılabilir ya da işletme gereksinimlerine uygun ölçme modelleri geliştirilir.

Bütünleşik performans ölçüm modelleri bu eksikliklerin ve sakıncaların giderilmesini sağlamaktadırlar. Seçilen göstergeler herkesin ve her düzeyin çabalarının bu ortak amaçlara katkısını gösterecek bir açıklıkla ortaya konabildiğinde ölçüm sistemlerinin başarısı için destekleyici bir ortam daha kolay oluşturulabilmektedir (Akal, 2003).

1.2.4. Performansı Değerlendirme

Performans yönetimi sistemi içinde, performans değerlendirme sürecinin şüphesiz ayrı bir yeri ve önemi bulunmaktadır. Yakın zamanlara kadar, çoğu organizasyon yaygın ancak yanlış bir anlayışla performans değerlendirmeyi tek boyutlu bir araç olarak anlamış ve uygulamıştır.

Performans yönetimi sistemi, bir organizasyonda performans planlandığı, yönetildiği, rehberlik edildiği, adil ve doğru olarak değerlendirildiği zaman yüksek motivasyonu sağlayan bir iş ortamı yaratacağını kabul eder.

Bu nedenle, performans değerlendirme, performans yönetimi sisteminin bir aşaması olarak düşünülmeli, tek başına bir insan kaynakları yönetimi aracı olarak kullanılmamalıdır.

Performans değerlendirmesi gerçek anlamda, ortak bir çalışmaya, bilgi alışverişine, gerek hatalar ve gerekse başarılar açısından sorumluluğun paylaşılmasına ve eğitim-gelişmeye olanak sağlayan dinamik bir sistemdir.

Performans değerlendirmesi, bir başka açıdan, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlak durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın organizasyonun başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araç olarak da tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002).

Performans değerlendirmesi, dar anlamda “çalışanların değerlendirilmesi, derecelendirilmesi, ücretlendirilmesi ve geliştirilmesi sürecinin alt yapısını oluşturan bir insan kaynağı fonksiyonudur”.

Geniş anlamda ise “ performans yönetimine dayalı, çalışanların işe odaklanması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve kuruma bağlılığın sağlanması için amaçların belirlenmesi ve bunlara ne oranda ulaşıldığının ölçülmesidir” (Akal, 2003).

Organizasyonların çalıştırdıkları personelin değerini anlayıp elemanlarının mesleki gelişimine yatırım yapmaları akıllıca bir tutum olur. İnsan kaynakları ile ilgili diğer araçlar gibi, performans değerlendirme de organizasyonların kariyer geliştirme programlarına

yararlı bir başlangıç noktası oluşturabilmesi için dikkatle ve ciddiyetle ele alınmalıdır. (Erşangur, 2003).

Performans değerlendirmesi yapmanın iki önemli amacı vardır. Bu amaçlardan birincisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere, kariyer planlamasına ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinde elde edilen bilgilere dayanır. Bir organizasyonun yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen bilgiler olmadan yönetsel kararlar veremez ve vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmiştir (Micolo, 1993).

Performans değerlemesi yapmanın diğer ana amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geri besleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği takdirde çok yararlı olabilir. Çoğu insan bu türden yapıcı ve özgüvenini artırıcı geri besleme almaktan hoşlanır. Bu geri besleme aynı zamanda işgörenlerin organizasyon içindeki kariyerlerinin ne yönde ilerlediğini görebilmelerini sağlar. Örneğin, bir çalışanın daha büyük bir sorumluluk almaya hazır olduğunu ya da mevcut durumunu sürdürebilmesi için eğitime ihtiyacı olduğunu gösterir (Palmer,1993).

İyi planlanmış ve etkili uygulanan bir performans değerlendirme sürecinin amaçları ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir (Barutçugil, 2002; Akal, 2003; Aktan, 2007);

- Çalışan ve onun işi hakkında doğru bilgi elde etmek
- İyileştirme için fikirler ve fırsatlar yaratmak.
- Çalışanın verimlilik ve iş tatminlerini artırmak.
- Beklentiler konusundaki belirsizlikleri ve endişeleri azaltmak.
- İyi performansı pekiştirmek ve daha da geliştirmek.
- Ücretlendirme ve ödül standartlarını saptamak ve başarıyı bu yolla özendirmek.
- Kötü performansı belirlemek, nedenlerini ve çözüm yollarını ortaya koymak, başarısız çalışanın durumunu yeniden gözden geçirmek.
- Çalışanların odaklanmasını sağlamak.

- Çalışanın eğitim gereksinimlerini belirleyerek, bunların nasıl karşılanacağını araştırmak.
- Yönetim becerilerini geliştirmek.
- Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek grup çalışmasını artırmak.
- Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi artırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlatış düzeyine ulaşmalarını sağlamak.
- Çalışanın iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu ilgi ile örgütün amaçları arasında bir uyum sağlamak.
- Yönetimin ve çalışanın çabalarını ortak bir amaca yönlendirerek çalışanların performansını dolayısıyla kurumun performansını artırmak.
- Örgütsel amaçlara uygun örgütsel/ bireysel performans hedeflerini saptamak.
- Çalışanların kariyer planlamasını düzenlemek, terfi, transfer ve işten çıkarma kararlarını adil ve gerçekçi temellere dayandırmak.
- Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesine, çalışanlara performanslarına göre ücret ödenmesine olanak sağlamak.
- Organizasyonda çalışan ile çalışmayan; ya da daha doğru bir ifadeyle çok çalışan ya da az çalışanı birbirinden ayırmak ve daha fazla çalışanları ödüllendirmek.
- Daha fazla çalışma gayreti içerisinde olanları motive etmek.
- Organizasyonda çalışanların kariyer gelişimini sağlamak.
- İşten çıkarma veya bir işten diğer bir işe kaydırma (iş rotasyonu) işleminin yapılmasını sağlamak.
- İş zenginleştirme, iş köprüleme, iş eşleştirme vb. çalışmaların daha objektif temellere dayandırmak.

Performans değerlendirme örgütlerde yaygın olarak ve çeşitli amaçlara yönelik uygulama bulmakla beraber, eğitim kurumlarında diğer sektörlere kıyaslandığında gözardı edilmiş ve daha geç uygulanmaya başlanmış bir çalışmadır. Üniversite ya da benzeri yüksek öğretim kurumlarında performans değerlendirme çalışmalarına yer verilmesi gerektiği artık yaygın kabul görmekte olan bir yaklaşımdır. Gerek idari personel gerekse akademik personelin çeşitli uğraşlarında değerlendirilmelerinin kurumun başarısını ya da bir başka deyişle etkinliğinin artırılmasında önemli katkıları olacağı ileri sürülmüştür.

Akademik personel rollerinde gelişirken, yöneticilerin ve idarecilerin gelişmeden aynı hataları tekrarlayarak devam etmesi, etkinliğe ve örgütün güvenilirliğine zarar verme riski oluşturmaktadır. Buna karşılık eğitim örgütlerindeki idari ve akademik her düzeydeki personelin değerlendirilmesi; uzun vadede bireysel gelişimlerin gözlenmesi, bu gözlemin örgütteki tüm bireyler tarafından bilinen ve kabul edilen ölçütlere göre yapılması sözü geçen riskleri ortadan kaldırma olanağı sağlamaktadır. Yasal yapılanmanın yüksek eğitim kurumlarının kontrolünün merkezi bir kuruma bıraktığı, ve bu nedenle de bu örgütlerin personeli hakkında merkezi kararların alındığı durumlarda dahi performans değerlendirme sistemleri kullanılması daha sağlıklı personel kararlarını olası kılabilir (Karamullaoğlu, 2000).

Yüksek ğretim iş gücü yoğun bir servis alanıdır. Bu tür işgücü giderlerinin yüksek olduğu alanlarda bir yönetim aracı olarak değerlendirmenin kullanılma olasılığının da yüksek olması beklenirken; eğitim sistemlerinde neden doğal olarak değişmediği ve personel yönetimi ya da kaynak değerlendirme tekniği olarak kullanılmadığı sorusu sorulabilir. Değerlendirme, eğitimin örgüt ve diğer düzeylerine kaynak, personel ve pazarlama yönetimi tekniklerine dayanarak yönetilmesi inancı ile doğru orantılıdır.

Eğitmenlerin değişen teknoloji ve ders programlarındaki hızlı gelişimle başa çıkabilme becerilerini lme gereksinimi değerlendirmeye duyulan ilginin temellerinden biridir. Bir başka deyişle akademik kalite bütün akademik programların sorumluluğu olmalıdır. Öğretmenler, çok sıklıkla, eğitimcilik eğitimi almadıkları için kendi öğrencilik deneyimlerinden faydalanarak öğretmenlerinden gördükleri teknikleri benimsemektedirler. Yüksek ğrenim kurumlarından kalitenin en önemli engellerinden biri kötü öğretme olarak belirtilmektedir. Bu görüşün devamı olarak yüksek standartlı bir eğitimin, öğretmenlerin eğitilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi ile sağlanabileceği ileri sürülmüştür.

Performans değerlendirme çalışmalarının amaçlarından biri de işgören seçiminde kullanılan süreçlerin başarısını ölçmektir. Yüksek ğrenim kurumlarındaki akademik personelin eğitimci olarak performanslarını değerlendirme çalışmaları, işgören seçme ölçütlerinin başarısını ölçmemektedir. Akademik personel seçiminde uygulanan ölçütler öncelikle, ğretim kurumu bünyesinde çalışmalarını sürdüreceği alanda eğitim düzeyi, kazanılan akademik derceler ile yapılan araştırma ve yayınlar iken eğitimcilik alanında resmi bir eğitim almış olmak ya da eğitimcilik deneyimine sahip olmak ltleri yoktur. Buna çarpıcı bir örnek araştırma görevlisi ya da asistan olarak akademik personel kadrosuna katılan yeni mezunların derslere girmesidir. Burada bir çelişki ortaya

çıkılmaktadır, akademik personel işe alınırken seçime hiç etki etmeyen ölçütlere göre performans değerlendirmesine alınacak ve kurumun politikalarına bağlı olarak kendisini ilgilendiren ücret-terfi kararları ile karşılaşacaktır (Karamullaoglu, 2000).

1.2.5. Performans Sorunları

Çalışanın kendisi dışında onun performansı üzerinde en büyük etkisi olacak kişi yöneticisidir. Çalışan, kendisinden ve yöneticisinden umudunu yitirse performans daha da kötüleşecektir.

Performans sorunları ortaya çıktığında, onlarla baş etmenin en iyi yolu kendi doktoru olmaktır.

Performans sorunlarını çözmenin anahtarı onları en erken aşamasında tanımlamaktır. Sorunların erken fark edilmesi durumunda giderilmesi çok daha kolaydır. Burada, çalışana çözüm üretilmesi için olabildiğince erken aşamada yardım edilerek sorun giderilmelidir.

Sorunun yaşanmamış olması dilemek ve onu görmezden gelmek performans sorunlarını daha da kötüleşmesine neden olacaktır.

Diğer taraftan performans sorunlarını tehditle ve “kara kaplı deftere” yazmakla çözeceğini düşünen yöneticiler de bu sorunların derinleşmesine neden olurlar. Böyle bir yaklaşım karşısında sorunlu çalışanlar savunmacı ve çatışmacı davranışlar gösterirler. Cezalandırma tehdidi, pasif direnmeyi ve güvensizliği uyarır, sorun çözülmediği gibi daha da zorlaştırır (Barutçugil, 2000).

Çalışanlar arasında performans sorunlarının olduğunu ve giderek büyüdüğünü gösteren tipik belirtiler şunlardır;

1. Verimin azalması: Yapılmış olan işlerin sayısı düşer. Satışlar ve üretim azalır.
2. İş kalitesinin düşüşü: Hatalar artar. İşler gelişigüzel ve bazen de eksik yapılır.
3. İş bitiş zamanlarına uymama: Görevler ve/veya projeler gecikir veya hiç tamamlanamaz.
4. Girişkenliğin olmaması veya yetersizliği: Çalışan kendisine hatırlatılmadığında veya üstüne gidilip zorlanmadığında işe koyulmaz.
5. Daha zor görev ve işlerden kaçınılması: Çalışan zor olan işleri geciktirir veya bunlardan şikayet eder. Çoğunlukla, çalışanın çabası işi başkasına devretme çabasıyla geçer.

6. Şikayetlerin artması: Çalışan alınan kararların, kendisine verilen görevlerin ve diğerlerinden destek almanın giderek zorlaştığını düşünür.
7. Azalan etkileşim ve geri çekilme eğilimi: Çalışan toplantılarda sessiz kalır veya daha çok yalnız kalmayı ve kişisel çalışmayı tercih eder.
8. Talimatları alma ve izlemenin zorlanması: Bilgilendirmenin sık sık tekrarlanması gerekir. İzlenmediğinde yanlışlar yapar ve bir şeyi yapamadığında sıkça bahaneler bulur.
9. Savunmalar ve alınganlıklar artar: Bu tür çalışanlar sıcak ve yakın iletişim kurmak daha da zorlaşır. Kişinin ruh hali çok hızlı değişir. Küçük sorunları kişiselleştirir ve büyütür.
10. İşbirliği azalır: Diğer kişilerle birlikte çalışmak istemez, destek vermez. Çatışmalar başlar.
11. Hatalar ve başarısızlıklar için başkalarının suçlanması: Kendi eylemleri için sorumluluk kabul etmez. Buna karşın, başkalarında hata bulmakta hızlıdır ve acımasızdır.
12. Masadan uzaklaşmaların ve devamsızlıkların artması: Arandığı zaman etrafta yoktur ve genelde kimse nerede olduğunu bilmez. Devam zamanında işe gelme konusunda güvenilir olmamaya başlar.
13. Başkalarından gelen olumsuz geribildirimlerin artması: Diğer çalışanlar ve müşteriler o elemanla ilgili zorluklar ve hayal kırıklıkları yaşarlar ve bunları anlatırlar.
14. İşe gelmeme ve/veya gecikmelerin artması: Çalışan işe gelme konusunda güvensizlik yaratır. Bu durumlarda, ilginç fakat inandırıcı olmayan mazeretler bulur.

Bu belirtilerden bazıları ya da benzerlerini çalışanlar arasında gördüğünüzde performans sorunu yaşadığınızı ve zaman kaybetmeden eyleme geçilmesi gerektiğini bilmelisiniz (Barutçugil, 2002).

Bir performans sorununun nedenini belirlemek, herhangi bir yönetici için en zor görevlerden biridir. Bir sorunu çözmek için alınacak kararlar bu sorunun nedeninin doğru ve sağlıklı bir şekilde belirlenmesine dayanacağı için bu zor görev aslında çok kritik bir önem taşır. Bir performans açığının olası nedenini/kaynağını bulabilmek için çalışanın performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi gerekir.

İş performansı, bir dizi faktör tarafından etkilenir. Performansın yüksek olması, mükemmelliğe olanak sağlayan birbirine bağlı bazı durumların birlikte gerçekleşmesinin bir sonucudur. Yüksek performans, davranışı etkileyen tüm faktörlerin yerli yerinde olmasını gerektirir.

Buna karşın, kötü performans, büyük ölçüde tek bir faktörden veya etkiden kaynaklanabilir. Herhangi bir performans sorunu faktörü, farkına varılmadan ve giderilmeden varlığını sürdürürse (ya da sürdürmesine göz yumulursa) diğer faktörler de olumsuzdan olumsuzuza dönüşerek sorunu büyütecektir (Barutçugil, 2002).

Bireysel performansın üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

- Neye katkıda bulunacağını bilmek (Odaklanmak)
- Bunu yapabilmek (Yetkinlik)
- Onu istemek için motive olmaktır (Adanmak).

Buradan yola çıkarak, düşük bireysel performans gösteren bir çalışanın neye odaklanacağını bilmemek, beceri eksikliği nedeniyle yapabilmemek ya da yapmak istememek gibi bir sorunu olduğu söylenebilir. Aşağıda, performans sorunlarının beceri yetersizliği, motivasyon eksikliği ve kaynak yetersizliği olmak üzere üç temel nedeni açıklanmaktadır.

Beceri Eksikliği

Beceri eksikliğinden kaynaklanan bir performans sorunu yaşamamak için öncelikle bir iş için ihtiyaç duyulan becerilerin analiz edilmesi ve çalışanı işe almadan önce onun uygun beceriler dizisine sahip olduğuna ilişkin kanıtların araştırılması gerekir. Daha sonra, çalışan iş ortamı ve şirket kültürü hakkında bilgilendirilmeli ve işlerin nasıl yapılmasının istendiği açıklanmalıdır. Bu rehberlik becerisi gerektiren bir adımdır. Çalışanların ne yapılacağını bilmeleri için onlarla birlikte performans beklenti ve standartları oluşturulmalıdır. Çalışan kendisinden ne beklendiğini açıkça bilmelidir.

Yönetici, çalışanın mesajını açık ve tam olarak anladığından emin olmak için kendisiyle konuşmalıdır. Amaçların belirlenmesi sürecine çalışanın da katılması gerekir.

Çalışan, iş için istenen becerileri geliştirmek üzere eğitilmelidir. Çalışanı eğitmek için yönetici zaman ayırmalıdır. Eğer, kendi zamanı yoksa, ekibindeki kişilerden birinden bu çalışanı eğitilmesini ya da ona rehberlik etmesini istemelidir.

Motivasyon Eksikliği

Motivasyon açısından bir eksiklik olup olmadığını belirlemek için öncelikle, çalışanın bu işi gerçekten isteyip istemediğine bakılmalıdır. İşin, çalışanın değerlerine ve

ilgilerine uygun olması ve onun sahip olduğu becerileri isteyerek kullanması önemlidir. Eğer iş yeterli düzeyde uyarıcı değilse, çalışan işi monoton ve sıkıcı buluyorsa işi daha ilginç hale getirmek için yeniden tasarlanması konusunda neler yapılabileceği araştırılmalıdır.

Çalışan, amaçların gerçekleştirilmesi ve standartlara uyulması için sorumlu tutulmalıdır. Kendisine performansı geliştirmek ve korumak için düzenli olarak etkili geri bildirim sağlanmalıdır. Daha önceden yeterli ya da yüksek performans gösterirken şimdi performansı ortalamanın altına düşen bir çalışanın varlığı belirlendiğinde performansındaki bu düşüşün durumsal mı [kişisel bir sorun veya kişisel yaşamındaki ani değişim] ya da kronik bir sorun mu olduğu araştırılmalıdır. Sorunun geçici mi yoksa kalıcı mı olduğunu belirlemek gerekir.

Motivasyon eksikliği, bazen uzun dönemli ve kronik sorunlardan ve bazen de kısa dönemli ve geçici kişisel sorunlardan kaynaklanır. Yöneticiler, bu durumun tepkisel veya uzun dönemli bir sorun olup olmadığını belirlemek için performans geçmişini değerlendirmelidir. Bir yöneticinin işi performans üzerinden odaklanmak olduğuna göre, performansı zayıflatan kişisel sorunları ortaya çıkarmak büyük önem taşır. Aynı zamanda, normal bir verimli çalışanı korumak ve elde tutmak için ne tür önlemlerin alınacağı ve hangi kaynakların kullanılacağı da bilinmelidir.

Eğer sorunun kapsamı sizi aşıyorsa, rolünüzün ve eğitiminizin ötesindeyse, profesyonel bir insan kaynakları uzmanından yardım almayı düşünebilirsiniz.

Kaynak Eksikliği

Performans sorununun nedeninin kaynak eksikliği olup olmadığını belirlemek için para, araç gereç, malzemenin yanı sıra zaman ve eleman gibi kaynakları da dikkate almak gerekir. Eğer, işin tekdüzeliği çalışanları aşırı derecede yoruyorsa işin temposunu zaman zaman değiştirmenin veya görevlerde çeşitlendirmelere gitmenin yolları araştırılmalıdır.

İş, sürekli olarak birçok çatışma ve çelişkiyi beraberinde getiren ve ileri derecede kişiler arası nitelik taşıyan bir iş ise işi yeniden tasarlamak için çalışana ayrı bir zaman ve fırsat verilmelidir. İş, doğası gereği tenkil ve karmaşık işe veya kesin ve yoğun konsantrasyona gerek duyuyorsa işi ortamı bunu yapabilmeli, bu koşulları yaratabilmelidir.

Çalışan, zaman kaynaklarını ve önceliklerini etkili bir biçimde yönetemiyorsa yararlanabileceği bir zaman yönetimi eğitimine gönderilmesi veya bazı tekniklerle yönlendirilmesi gerekir.

Çok hızlı ve üst üste gelen çok fazla iş söz konusu ise işteki performansı destekleyen sistemler geliştirilmeli ve daha uygun duruma getirilmelidir. Çalışanın zamanını ve enerjisini daha iyi kullanmak için eğer gerekiyorsa raporlar, toplantılar ve prosedürler değiştirilmelidir.

Çalışanı fonksiyonel kılmak ve memnun etmek için ek olarak ona ne gibi kaynak veya eğitimlerin verileceği araştırılmalıdır. Bunun belirlenmesinin akılcı bir yolu da nelere ihtiyacı olduğunu bir kez de kendisine sormaktır (Barutçugil, 2002).

1.2.6. Performansı Etkileyen Faktörler

Performans, iş becerisi ve motivasyonun faktörlerinin bir fonksiyonudur. Bu faktörlerin eksikliği üretimin de etkilemektedir. İş becerisi yeteneğin, eğitimin ve tecrübenin bir araya gelmesidir.

İş Becerisi = (Yetenek x (Eğitim + Tecrübe)): İş görenin işindeki performans tüm bu faktörlerin varlığına bağlıdır. Yetenek doğuştan gelen bir özellik olmasına karşın, iş becerisi ise tecrübe ve eğitim ile artabilmektedir. Performansı etkileyen bir diğer faktör ise motivasyondur. Motivasyonun ayırıcı özelliği onun hedef ya da sonuçla ilişkili olmasındandır. Motivasyon davranışları güdüler ve bir amaç doğrultusunda davranışları yönlendirir. İş becerisi ve motivasyonun bir araya gelmesi performansı şiddetli bir şekilde arttıracaktır.

Performans = (İş Becerisi x Motivasyon): Eğer iş becerisi ve motivasyon düşük ise Performans da düşük olacaktır. Sınırlı durumlarda yüksek motivasyon düşük iş becerisini örttebilmektedir. İş becerisinin yüksek, motivasyonun düşük olması durumunda performans düşük olacaktır (URL-2, 2005).

1.2.6.1. Stres

Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta ve bu rahatsız edici, baskıcı durumdan çalışma yaşamının bireyleri kurtulmak istemektedir. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte stres konusunda yapılan araştırmalar bu rahatsız edici

duruma belli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2006).

Stres bir bireyin çevresel uyarılar yeterli şekilde ya da araçsal olarak bulunmasını engelleyen bir dizi koşul, ya da aşırı yıpranma, ya da organizmada olumsuz bazı etkiler-kronik yorgunluk, gerilim, üzüntü, fiziksel zarar, sinir bozukluğu ya da benlik saygısının kaybı gibi- karşısında tepkide bulunduğu koşullar dizisi olarak tanımlanabilir. (Akyüz ve Gedik, 2004).

Şeker'in (1995) Day'den aktardığına göre; stres yüzyıllardır yaşanmasına karşın, son günlerde güncel konuma gemli bir kavramdır. Konu hakkında farklı bakış açısıyla beliren çeşitli tanımlar kavram karmaşasına neden olmakla birlikte stres genel anlamda organizma ve çevresi arasındaki dinamik yapıda meydana gelen gerilimdir. Bu gerilim organizmanın bütünü korumak için çevresinin baskı ve zorlamalarına tepki vermesi üzerine ortaya çıkar (Ellez, 1999).

Stres bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir (URL-3, 2006). Hans Selye'ye göre stres: Bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepkidir. Stresör ise yine Selye'nin tanımına göre; organizmaların olumsuz, duyuşsal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir (Cam, 2006).

Stres için yapılan farklı tanımlamalardan sonra stres, "kişinin çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, organizmanın etkilenmesine neden olan önce psikolojik sonra da fiziksel etkisi görülen güç" olarak tanımlanabilir (Gümüştakin, 2004).

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir gerginlik durumudur. Tehlike ile karşılaşınca canlı kendini korumaya çalışır. Eğer savaşılabileceği türden tehlikeyse savaşır, savaşamayacağı türdence ondan kaçır. Organizmanın tehdit durumunda olduğu stres karşısında insanlarda hem bedensel hem psikolojik düzeyde bir dizi olay meydana gelir.

Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil, kişinin olaya verdiği tepkiye bağlı olarak ortaya çıkar. Aynı olay farklı kişilerde, hatta bazen aynı insanda farklı zamanlarda farklı tepkiler ortaya çıkarır (URL-4, 2006).

Çalışma yaşamındaki stres yoğunluğu ile çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel ve bireysel verimliliği artırmak için çalışma yaşamındaki stres yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekir (Güney ve Demir, 1997).

Stresin kişiye enerji vermesi, onu teşvik etmesi ve performansı artırması belli bir noktaya kadar geçerlidir. Heyecan, meydan okuma ve macera; kişinin hırsı rasyonel yürümediği zaman teşvik edici olmaktan çıkar ve tehlikeli olmaya başlar. Stres beynin ve vücudun adaptasyon kapasitesi üzerine yapılan bir istek olarak düşünülürse; kişide bu kapasite var ise stres, yardımcı ve faydalı olacak, aksi durumda zorlayıcı ve rahatsız edici olacaktır (Keskin, 1997).

İş Stresi: İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işte bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratır. Açıkçası işin her yönü strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Ancak stres bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (Aytaç, 2006).

Çalışma yaşamına giren birey üretimin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya başlar, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olur.

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri yerine getirmektedir. Bu durum iş ortamından kaynaklanan iş stresi kavramını ortaya çıkarmıştır (Pehlivan, 2002).

Ellez (1999) da öğretim elemanı stresi ve başarı güdüsü üzerine yaptığı tezinde, öğretim elemanlarının iş stres düzeylerinin kişisel etmenler, kurumsal etmenler, işleyişle ve kurallarla ilgili etmenler, olanaklarla ilişkili nedenler ve gelişmenin desteklenmesiyle ilişkili nedenlerle cinsiyet arasında bir ilişki görülmüştür. İş stresi düzeylerin unvana ve kıdeme göre farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Bayan öğretim elemanların erkeklerden daha fazla iş stresi yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Unvana göre ise en fazla stres yaşayanlar araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri olduğu bulunmuştur. Kıdem arttıkça stresin de azaldığı bulgusuna varmıştır.

İş stresi, işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır.

İş stresine yol açan örgütsel faktörler Luthans tarafından aşağıdaki gibi farklı bir şekilde sınıflandırılmıştır (Ellez, 1999).

Örgütsel politikalar

- Keyfi performans değerlendirmeleri
- Ücret eşitsizlikleri
- Katı kurallar
- Belirsiz yöntemler
- Gerçekçi olmayan iş tanımları

Örgütsel yapılar

- Kararlara katılıma izin verilmemesi
- Sınırlı gelişme imkanları
- Personel-yönetici arasındaki ilişkiler
- Bölümler arasındaki bağımlılık
- Resmiyetin çok fazla olması

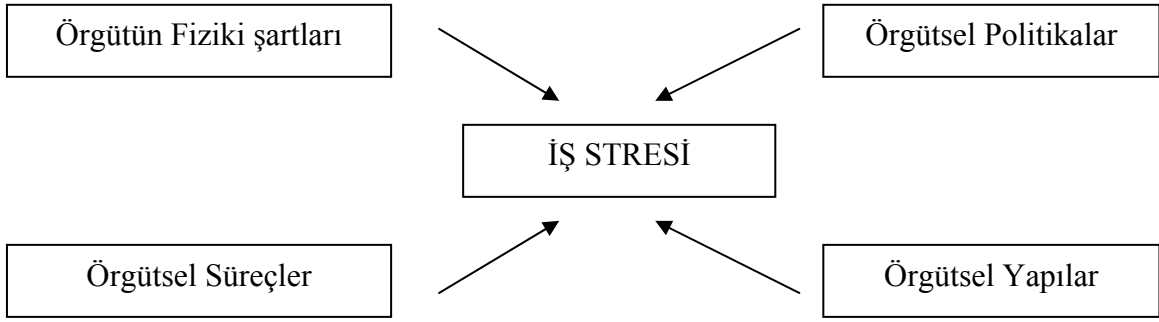
Örgütün fiziki şartları

- Kalabalık
- Gizliliğin olmaması
- Gürültü, sıcak, soğuk, yetersiz aydınlatma
- Hava kirliliği
- İş kazaları

Örgütsel süreçler

- Bozuk iletişim
- Hedeflerin belirsizliği
- Taraflı kontrol sistemleri
- Hatalı dönüt
- Hatalı performans ölçümü
- Bilgideki eksiklik

Luthans'ın iş stresine yol açan örgütsel faktör sınıflaması Şekil1'de özetlenmiştir.



Şekil 1: İş stresine neden olan faktörler

Öğretim elemanı iş stresi: İş stresinin öğretim elemanlarını, performans, bilimsel üretim, iş doyumunu ve sağlık açısından etkilediği bir gerçektir. Bu etki öğretim elemanın içinde bulunduğu örgütün yapısına göre değişebilir. Eğer örgüt yapısı öğretim elemanını olumlu yönde etkiliyorsa olumlu, olumsuz yönde etkiliyorsa olumsuz stresten söz etmek mümkündür.

Yapılan bir araştırmada ücret yetersizliği, yetkilerin az oluşu, personel değerlendirmesindeki adaletsizlik, çalışmaların karşılığını alamamak gibi nedenlerin stres yarattığı ortaya konulmuştur.

Akyüz ve Gedik (2004) de yaptıkları örgütsel ve bireysel stres kaynakları (Üniversite akademik personeli üzerine bir araştırma) adlı çalışmalarında araştırma görevlileri ile diğer öğretim elemanlarının stresle başa çıkma stratejilerinde farklılıklar bulmuşlardır. Araştırma görevlileri stresli durumlarda en sık kullandıkları strateji stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme olurken, diğer öğretim elemanları ise hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yolunu seçmektedirler.

1.2.6.1.1. Stresin Kaynakları

Stres kaynakları, strese neden olacak potansiyele sahip koşullar ya da çevresel olaylardır. Bunlara **stresör** denir. Bu faktörlerden işle ilgili faktörler, açıkça yoğun bir stres potansiyeline sahiptir. Aşırı yüksek veya düşük görev gerekleri, rol çatışmaları veya belirsizliği, zayıf kişiler arası ilişkiler veya çok hızlı ya da çok yavaş mesleki ilerleme stres yaratabilir (Ateş, 2006).

Stres kaynakları üç ana başlık altında incelenebilir. Birincisi, iş ortamından kaynaklanan faktörler, ikincisi; bireysel öğeler, üçüncüsü örgütsel öğelerdir. İş ortamından kaynaklar öğeler; görevlerin karmaşıklığı, rol belirsizlikleri, iş yükleri, çalışma saatleri, çalışma koşulları ve ücretlerdir.

Bireysel öğeler; bireyin kişiliği, fiziksel durumu, bireysel kariyerdir.

Örgütsel öğeler ise; örgütün boyutu, hiyerarşik yapı, örgütlerdeki değişim ve yeniliklerdir (URL-5, 2006).

Gümüştekin ve Öztemiz (2004) uçucu personel üzerinde yaptıkları örgütsel stres yönetimi araştırmasında, maddi olanakların stres kaynağı olarak birinci derecede öneme sahip olduğu, onun arkasından takdir edilmeme ve ödüllendirilmeme geldiğini bulmuşlardır.

1.2.6.1.1.1. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler

Görevin Karmaşıklığı

Görevin icrası esnasında karşılaşılan zorluklar, görevi yapmak için gereken bilgilerin yetersizliği ve bireyin kapasitesine bağlıdır. Çok karmaşık görevler ve bu görevler karşısında bireyin yetersiz kalması, bireyin üzerinde baskı çıkartır ve dengesini bozar. İnsanların belli durumlara uyum gösterme yetenekleri birbirinden farklıdır. Bazı insanların uzmanlıkları yeterliklerini aşan görevlerle karşılaştıklarında tehlikeye girer, bu durumdaki insanlar stresle yüz yüze gelirler (URL-5,2006).

Görevin Sağladığı Bağımsızlık

Ayrıntılı çalışma süreçlerinin kurulması, işgörenin bağımsızlığını azaltır. Araştırmalar, beşeri kaynakları yöneten kişilerin, fiziksel kaynakları yönetenlere nazaran daha fazla stres altında olduklarını göstermiştir. İşgörenler, yönetimin kendilerine yeterince güvenmediğini hissettiklerinden, olumsuz duygular taşırlar ve sorumluluklarını yerine getirmeye yetecek kadar bağımsızlıklarının olmadığını düşünürler. Kendilerine güvenilmediği, düşünce ufkunu geliştirmeye imkan verilmediği gibi, olumsuz düşüncelere sahip olabilirler. Bunun tersine, işgörene sınırsız bağımsızlık ve sorumluluk vermek de stres çıkartmaktadır (URL-5, 2006).

Göreve Bağlı Roller

Rol kavramı değişik yazarlar tarafından değişik şekilde tanımlanmıştır. Linton'un tanımına göre rol, bir bireyin örgütsel düzlemdeki statünün belirlediği hak ve yükümlülüklerinin toplamıdır.

Rol davranışı ise statünün tanımlamış olduğu hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesini ifade eder. Modern toplum ve işletme yaşamının doğal bir gereği olarak bireyler pek çok örgüt içi ve örgüt dışı rolü aynı anda üstlenmek durumundadırlar. Bu nedenle rol davranışının gereği gibi gerçekleştirilebilmesi için bireyin rol düzlemini ve rolünün içeriğini iyice tanıması ve anlaması gerekir (Esatoğlu vd., 2006).

Rol çatışması: Rol çatışması en genel ifadeyle, bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre bireyler sınırlı enerji ve zamana sahiptirler. Dolayısıyla bir alanda bireyin elde edeceği doyum veya başarı, diğer alanda bazı fedakarlıklar gerektirmektedir. Birden çok role katılım (çalışan, eş ya da ebeveyn rolleri), hem zaman baskısı, hem de iki alandaki davranış kalıpları ve beklentiler uyuşmadığında zorunlu olarak birkaç düzeyde roller arası çatışmaya neden olmaktadır. (Özen ve Uzun, 2005).

Esatoğlu vd., (2006) başhemşireler üzerinde yaptıkları “hastanelerde rol çatışması ve rol belirsizliği: sağlık bakanlığı hastanelerinde bir uygulama” adlı çalışmalarında; Artan yaş, kıdem, mevcut durumda çalışma süresi sonucunda rol belirsizliği ve rol çatışmasının azaldığı görülmüştür.

Çatışma: Günlük hayatın çeşitli kesitlerinde sık olarak kullanılan çatışma kavramı, en genel anlamda savaşımlardan endüstriyel mücadelelere, rekabetten diğer bireylerden kişisel olarak hoşlanılmamasına kadar çeşitli durum ve olayları bünyesine almaktadır (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005).

Genel anlamıyla çatışma iki veya daha birey ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık, zıtlık, uyuşmazlık veya birbirine ters düşme olarak tanımlanabilir. Bir kişi ya da grup, diğer bir kişi ya da grubun çabalarını amaçlı bir biçimde engelleme eylemine girişir, böylece kişi veya grubun amaçlarına ulaşmasını ya da çıkarlarını engellerse, bu durum çatışma sürecini başlatır.

Örgütsel açıdan çatışmayı, bir örgütte bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlamak mümkündür (Asunakutlu ve Safran, 2004).

Çatışmanın kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur. Çünkü çatışmalar çok değişik ortamlarda ve düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çatışmaların ortaya çıkış şekli çok çeşitlidir (Atiker, 2006).

Göreve bağlı ve birbirleriyle çatışan ve rollerden birinin daha üstün tutulması gereken durumlarda bireyin kararsızlığa düşmesi (hangisini üstün tutacağı sorunu) durumunda stres düzeyi artar. Örnek olarak araştırma görevlileri gösterilebilir. Kendi teziyle ilgili görevler, bölümle ilgili görevler, bağlı bulunduğu enstitüyle ilgili görevler sıralanabilir.

Kahn vd.'ye göre, bireylerarası sürtüşmeleri artıran rol çatışmalarının, iş doyumunu azalttığını, örgüte güveni düşürdüğünü ortaya koymuşlardır. İşgören, yerine getirmesi gereken görevleri açık ve kabul edilebilir olarak algıladığı sürece, rol çatışması ortaya çıkmaz.

Rol belirsizliği bireyin tutum ve davranışlarında rehber edineceği kişilere başvurmasını engeller. Bu belirsizlik, bireyin yavaş hareket etmesine ve işini geç yapmasına neden olur (URL-5, 2006).

Rol belirsizliği: Bireyden ne beklendiğinin açıkça belirtilmemesi ya da bireyin karar almasına yetecek kadar bilginin bireye akmamasından kaynaklanır. İş zorlaştıran birçok olumsuzluğu işin zorluğuna eklemek mümkündür. Bunlar; bilgi aktarımı, eksik görev tanımı, değerlendirme kriterlerinin bulunmaması şeklinde sıralanabilir ve hepsi birer stres nedenidir (URL-5, 2006).

Aşırı veya fazla hafif roller: Aşırı roller, bireyin işi karşısında niteliksel ve niceliksel olarak zorlandığını hissetmesi halinde ortaya çıkar. Bu aşırılık, işgörenin çok hızlı çalışmasına, gücünü ve dikkatini son haddine kadar zorlamasına neden olur. 276 üst düzey yönetici ve bir finansal kuruluşta çalışan 1204 alt düzey işgören üzerinde yapılan bir incelemeye göre çıkarılan sonuçlar şöyle:

Alt düzeydeki kişilerin temel stres kaynağı, rol belirsizliği ve aşırı iş yüküdür. Üst düzeydekiler ise, fazla iş yükü ve çatışmalı roller nedeniyle strese girdiklerini ifade etmişlerdir. Aşırı iş yükü, insanların gerektiğinde "Hayır" diyememesinden kaynaklanır. Hayır diyememenin ise birçok nedeni vardır. Bu nedenlerin başında kariyerini tehlikeye atmamak, olumsuz insan izlenimi çıkartmamak gibi, endişeler yer alır (URL-5, 2006).

Aşırı İş Yükü

Belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre olması veya işin standardının yüksek olması anlamındadır (Ellez, 1999).

Kişinin makul olmayan miktarda görevlerden ve üretim düzeyinden belli bir sürede sorumlu tutulması halidir. Bu uygulama genellikle kaygı, engelleme, umutsuzluk duygusu ve ödül kaybına neden olur. Diğer yandan kişiye normalin altında iş verilmesi de aynı duyguları yaratabilir (Ateş, 2006).

Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi kantitatif iş yükü; diğeri ise kalitatif iş yüküdür. Kantitatif (niceliksel) iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersizliği, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Kalitatif (niteliksel) iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut eleman aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı zaman, bu iş kendisi için zor gelecektir (Cam, 2006).

Çalışma hayatı, tepeler ve vadilerle doludur. İşte bu tepe dönemlerinde, örnek olarak, bir projenin hazırlanması, tez hazırlanması gibi zamanlarda, bireyler aşırı iş yükü ile karşılaşır. Normal çalışma sürelerinin çok üstüne çıkarak çalışmalarını sürdürürler. Vadilere gelindiği zaman ise kişilerde bir gevşeme olur (Ellez, 1999).

İşin Sıkıcı Olması

Çağdaş sanayide giderek gelişen otomasyon, makineye bağımlı hale getirmekte ve insanın yaratıcılığını yitirmeye zorlamaktadır. Bu durum çalışanlarda can sıkıntısı ve stres yaratmaktadır. Tek düzeliğe başka bir sıkıntı nedenidir (Ateş, 2006).

İşin Niteliği

Yapılan işin niteliği de stres özelliği taşır. Üst düzey yönetim işleri, belirsizlik veya zaman baskısı altındaki işler birer stres faktörüdür.

Öğretim elemanı zaman baskısı faktörünü belki de en çok hisseden meslek gruplarından biridir. Çünkü bir projeyi teslim etme, tez hazırlama veya bir araştırma yapma gibi eylemlerin hepsi zamana karşı bir yarışır.

Örgütsel yapının tam olarak saptanamaması ve kişilerin geleceklerinin şansa bağlı olması, rol belirsizlikleri ve onun zararlı etkilerini de artırır. Kişi işindeki rolüyle ilgili

yetersiz miktarda bilgiye sahipse, bulunduğu pozisyon gerekleri, iş arkadaşlarının, sorumlulukları ve kendi faaliyet alanı hakkında açıklıktan yoksunsa, rol belirsizliği ortaya çıkar.

Fakültelerde rol belirsizliğinin sıkıntısını çeken en önemli grup araştırma görevlileridir. Araştırma görevlilerinin görev tanımı net değildir.

Bu tanımın içine ders vermekten kayıt tutma, dosyalama gibi sekreterlik ve çiçek sulama, evrak getirip götürme gibi hizmetlilik işlerine kadar uzaman çeşitli işler sokulabilmektedir. Kısacası, memur, sekreter vb. görevlilere yaptırılamayan işler araştırma görevlilerinin sırtına yüklenmektedir. Bu durum esas işi araştırma yapmak olan araştırma görevlilerinin iş yükünü artırmakta ve bu rol belirsizliği ile bireyler stres içinde yaşamaya başlamaktadırlar (Ellez, 1999).

Katılım

Katılım, kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi ile tanımlanır. Kişinin iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması stresin oluşumunu etkiler. Özellikle çalışanları etkileyen ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşayacaktır. Örneğin hemşirelerin çalışma şartları üzerinde yapılan bir araştırma, karar verme konusunda hemşireler ve/veya hekimler arasında oluşan güç ve çatışma durumlarının hemşireler üzerinde stres yaratan faktörlerden biri olduğunu ortaya koymuştur (Cam, 2006).

İşini Kaybetme Korkusu

İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de etkilemektedir. Çünkü, netice de ekonomik dalgalanmalara dayalı olan bir işsizlik, düşük ücret, haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, çalışanın işine son verilmesi ihtimali gibi durumlar ekonomik belirsizliğin yarattığı stresörlerdendir (Cam, 2006).

Ücret Yetersizliği

Son yıllarda ekonomik durum bir çok kişi için önemli bir stres kaynağı olmuştur. Çoğu kimse gereksinmelerini daha iyi karşılayabilmek için ikinci bir iş yapmak zorunda kalmıştır. Bu da bireylerin ailevi etkinlikler ve dinlenme için ayırdıkları zamanı azaltmıştır. İş görenlerin aşırı çalışma yükü onların birinci derecede daha fazla stres yaşamalarına da yol açmaktadır (Ateş, 2006).

Çalışma Koşulları

İşgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli etmenlerdir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması işgörenin moral yapısını etkileyeceği gibi, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. bu nedenle aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve kalabalık gibi fiziksel koşulların işgörenlerin çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu maddelere iş yerinde yükselme olanaklarını, çalışma saatlerini vb. unsurları da eklemek mümkündür (Ateş, 2006).

İş Yerindeki Fiziksel Çevre Faktörleri

Gürültü: Gürültü üç temel nedenle önemlidir. Çalışanlar gürültüden rahatsız olular ve hoşlanmazlar, gürültü işitme kayıplarına neden olur ve son olarak gürültü, iş verimliliği üzerinde olumsuz etki yapar. Gürültünün insan üzerindeki etkisi genellikle olumsuz olmakla birlikte, bazı hallerde ortamdaki monotonluğu kırdığı söylenmektedir (Üçüncü, 2005). Gürültünün etkileri hemen görülmez. Psikolojik etkilerin gürültüye bağlı olup olmadığını anlamak güçtür. İnsanların gürültüye duyarlılığı da çok farklı ölçülerde olmaktadır (Erkan, 2003).

Aydınlatma: Aydınlatma, gün ışığının olmadığı, yetersiz kaldığı ve uygun olmayan koşullarda çevrenin ve nesnelerin gereği gibi görülebilmesini sağlamak amacıyla ışık uygulamaktır (Üçüncü, 2005). İş yerlerinde her türlü işlemin kusursuz yapılabilmesi ve en önemlisi de iş görenlerin göz sağlığının korunması iyi bir aydınlatma tekniğini gerektirir. Aydınlatma öncelikle yapılan iş ve işlemlerde kalite standartlarının gerektirdiği tüm detayın görülebilmesi için gereklidir. Bir iş yerinde aydınlatma gereksinimi, yapılan işlerin özelliklerine, o yerde çalışan insanların göz fonksiyonlarının normalliğine, işin özellikleri nedeniyle detay algılama gibi kriterlere bağlıdır (Erkan, 2003).

Isıtma: Isı stresinin uzun dönem etkileri henüz açıklıkla gösterilmemiştir. Genelde aşırı ısı ortamında çalışırken, terlemeye bağlı su ve tuz kayıplarının kapatılması gerektiği bilinmekle beraber, bu konuda da insanlar üzerinde önemli farklar görülmektedir (Erkan, 2003; URL-6, 2006).

Sıcaklık arttıkça, insanların enerji tüketimleri, yani yapabildikleri iş azalmaktadır. Yüksek sıcaklık bıkkınlığa, dikkatsizliğe ve tez kızarılığa neden olduğundan 38 °C üstünde iş kazalarında büyük artış vardır. İş kazalarının en az olduğu sıcaklık 19 °C civarındadır (URL-6, 2006).

Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Karar verme, kararlara katılma, yetkilerin yetersizliği, sorumlulukların verdiği endişe, değerlendirmede adaletsizlikler, yöneticilerin teşvik etmemesi.

Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Zaman baskısı, araç gereç yetersizliği, yeteneklerin işin gereklerine uygun olamaması ve çalışanların karşılığını alamaması.

1.2.6.1.1.2. Bireysel Faktörler

Çalışan bireyler için önemli bir stres kaynağı da kişisel faktörlerdir. Gereksinimler, kapasite (yetenek) ve kişilik gibi bireysel özellikler, işgörenlerin iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olmaktadır (Ateş, 2006).

Bireyin Kişiliği

Çalışan bireyler için önemli bir stres kaynağı da kişisel etkenlerdir. Gereksinimler, kapasite (yetenek) ve kişilik gibi bireysel özellikler, işgörenlerin iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olmaktadır. En önemli bireysel stres kaynağı kişiliktir (Akyüz ve Gedik, 2004). İnsanlar kişilikleriyle (bağımsızlık, esneklik, kaygı, katılık, heyecan vb. durumlarla) bağlantılı davranışlar gösterirler. Friedman ve Rosenman isimli iki kardiyologun gerçekleştirdikleri araştırmalara göre, iki kişilik tipi saptamışlardır. Bunlar A tipi kişilik ve B tipi kişiliktir. A tipi kişiliğe sahip olanlar, B tipine göre stres daha yatkındırlar ve bunların kalp-damar hastalıklarına yakalanma riskleri daha yüksektir. Streste kişilik önemli bir öğedir. Bununla birlikte stresin çıkartacağı etkinin derecesi, kişilikle görevin gerekleri arasındaki ilişkiden daha çok etkilenmektedir (URL-5, 2006).

Bireyin Fiziksel Durumu

Bireyin fiziksel açıdan iyi durumda olması strese direnç göstermesini kolaylaştıracaktır. Montreal'de Concordia Üniversitesi'nden David Sinoyor yönetiminde yapılan bir araştırmaya göre; fiziken iyi durumda olan bireylerin günlük hayattan kaynaklanan sayısız strese daha kolay karşı koyduğu belirlenmiştir. Stres çıkartan diğer durumlar: İnsanların stres düzeyi, hızla değişen dünyada yaşayan insanların daha fazla yakınmalarına neden olacak kadar yükselmiştir. Stres çıkartan durumlar, bireyin kontrolünü kaybetmesine neden olur. Örneğin; terfi etmeyi bekleyen bir kişiye, ekonomik kriz nedeniyle işine son verildiğinin bildirilmesi böyle bir duruma örnektir (URL-5, 2006).

Bireysel Kariyer

Kariyer; bireyin kamu ya da özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayacağı bir başarı elde etmek amacıyla izlediği ve çalıştığı alandır. Geniş anlamda kariyer; kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlanırsa da, kariyer kavramı, bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam taşımaktadır. Bir kişinin kariyeri, sadece onun sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşır. Bu nedenle bir kişinin kariyeri onun iş hayatı boyunca işle ilgili tecrübe, tutum ve davranışlarını kapsar (Aytaç, 2001).

Örgütte çalışan her birey için planlanmış olan kariyer politikası, bireyde stres çıkartan bir diğer etkidir. Terfi, emeklilik, transfer kararını verirken yönetimin elinde herkese rasyonel davranılacağını gösteren kriterler yoksa, işgören yönetiminin kariyer konusunda adil davranmadığını düşünüyorsa, bu durumda stres düzeyi yükselecektir (URL-5, 2006).

Kişiler Arası İlişkiler

Değerlendirme ve Terfi: Genellikle insanlar başkaları tarafından değerlendirilmekten hoşlanmazlar. Çünkü değerlendirmenin nesnel ve yeterli bir biçimde yapılmasının zorluğunu bilirler. Değerlendirme ve terfi Schafer'in yapmış olduğu araştırmada, işte strese sebep olan örgütsel özellikler içinde de ilk sıralarda etkili olan stres kaynağı olarak gösterilmiştir. Kurum içinde adil olmayan başarı değerlendirmelerine göre yapılan terfiler, liyakat esasına oturmadığı için kişiler arasında bir çatışmaya dolayısıyla da strese sebep olmaktadır (Cam, 2006).

Ast-Üst İlişkisi: Bireyin iş yerindeki ilişkileri, üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılabilir. Bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. Aksi halde ilişkiler bireyde tedirginlik yaratabilir. Çalışanların birçoğu işlerine sadece maddi gelir için gelmemektedirler. İnsanlar gelirin yanı sıra, tatmin ve anlamlı sosyal ilişkiler arayışı içindedirler. Üstü tarafından takdir edilmeyen, işyerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan çalışan için çalışma ortamı son derece sıkıcı ve çekilmez bir hale gelir.

Bunların içindeki temel beşeri ihtiyaçlardan biri olan takdir edilme ihtiyacı diğer kişilerden alınan basit mesajlar olup, birey olarak varlığımızı kanıtlamaktadır. Örneğin, eğer yaptığımız işi amirinizin yeterince takdir etmediğini düşünüyorsanız ve bu konuyu onunla konuşmak size çok zor geliyorsa, takdir edilmeseniz de çalışmayı sürdürmeye karar

verebilirsiniz. Ama, bir gün olmadık bir yerde, kimsenin anlamadığı bir nedenle patlayabilir, ilişkinizi daha da kötü bir yola sokabilirsiniz (Cam, 2006).

Sorumluluk: Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor, ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Araştırmalar özellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir (Cam, 2006).

Rekabet: Bir örgütte rekabet, bireyleri gelişmeye iter. Fakat, aşırı rekabet çalışanlar için örgütü yaşanmaz hale getirir. Mesela, örgütlerdeki para, terfi gibi sorunlardan dolayı bireyler birbirleriyle rekabet ederler. Bu rekabette strese neden olur. İşini çok seven ve işletmesi için endişelenen bireyde stres oluşur (Cam, 2006).

1.2.6.1.1.3. Örgütsel Faktörler

Çağımızda insanlar yaşantılarının önemli bir bölümünü çeşitli örgütlerde geçirmektedirler. Örgütlerin, kişilerin yalnız çalışma saatleri ile sınırlı yaşantılarını değil, tüm yaşamlarını etkilediği söylenebilir. Toplumsal ve bireysel ihtiyaçlar yeni örgütlerin oluşmasına yol açmaktadır. Toplumların gelişme düzeyi, örgütlenmenin boyutları ile yakından ilişkilidir (Atiker, 2006).

İş gören ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevresi arasında doğrudan bir ilişki vardır ve bunlar birbiriyle tümleşik bir bütündür. İş görenler örgütteki işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşerek örgütsel davranışı gerçekleştirirler. İş görenler bu etkileşim içinde aynı zamanda istenmeyen davranışlarda gösterebilirler (Akyüz ve Gedik, 2004; Ateş, 2006).

Çalışma yaşamına giren birey, üretimin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya başlar, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olur. Bu süreçler işgörenin güçlü bir uyum çabası göstermesini gerekli kılmaktadır. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır.

Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Ateş, 2006).

Örgütün Boyutu

Büyüklüğü nedeniyle bürokratize olmuş örgütlerde bireylerin kontrol alanı daraldıkça, bağımsızlıkları ve çıkartıcılıkları da engelliyor. bireye inisiyatif bırakmayan katı ve merkezi bir yapıda gelişen bürokratik kontrol, insanların örgüte yabancılaşmasına yol açıyor (URL-5, 2006).

Hiyerarşik Yapı

Her durumda başarılı olabilecek bir örgütsel yapının reçetesini vermek nasıl mümkün değilse, aynı şekilde stersin yakıcı etkisini minimize edecek evrensel bir yapı da yok. Sadece bazı örgütsel yapıların diğerlerine nazaran strese daha yatkın olup olmadığından söz edilebilir (URL-5, 2006).

Örgütteki Değişim ve Yeniliklerin Çıkarttığı Belirsizlik

Sürekli gelişen ve değişen dünyada insanlar daha fazla yenilikle karşılaşılıyor. Belirsizlik; bireyin bilgi sahibi olmadığı ya da az bilginin bulunduğu bir yeniliğin işletmede uygulamaya konulması, bir reorganizasyon çalışması vb. durumlarda ortaya çıkan değişim karşısında, bireyin kendisini çaresiz hissetmesidir. Bu durumda işgörenler yeniliğe direnç göstererek kendilerini savunmak isterler (URL-5, 2006).

Bir örgütteki çalışanları etkileyen stres kaynakları; iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, denetimin niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz kalması, politik havanın güvensizliği, rol belirsizliği, örgüt ve bireyin değerleri arasında uyumsuzluk, kişi ile işi arasında uyumsuzluk, rol çatışması, rolle ilgili aşırı yük, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri ve yabancılaşmadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Duygusal Taciz / Zorbalık

İş yerinde duygusal zorbalık/taciz (Mobbing), İskandinavya ülkelerinde (Norveç, İsveç ve Finlandiya), bir çalışan ya da yöneticinin, iş arkadaşları, astlar ya da yöneticiler tarafından sistematik ve sürekli bir biçimde kurbanlaştırılmasını ifade eder. Belirli bir saldırganlık ve yıkıcılık içeren davranışların duygusal zorbalık kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu davranışların belirli bir süreyi içermesi (haftada en az 1 kez gerçekleşmesi ve bunun da en az 6 ay boyunca süregelmesi), belirli bir hedefe yönelik olması ve zorbalığa maruz kalan kurbanın durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Solmuş, 2005).

Dr. Heinz Leymann, mobbingi ilk kez 80'li yıllarda Almanya'da kamunun dikkatine tüm ayrıntılarıyla sunmuş, tanımlamış ve konunun ciddiyetini gözler önüne sermiş (Arpacıoğlu, 2003):

- Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir.
- Bu, kişinin yöneticilerinden, örgütünden, üstleri, eşitleri veya astlarından birinin öbürlerini de sistemli, uzun süreyle ve sıkça zorbaca davranışlar için örgütleyerek, kişiye karşı cephe (çete) oluşturmasıdır.
- Örgüt bu davranışı görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı için kurban, çok sayıda güçlü kişi karşısında kendisini çaresiz görür ve taciz (mobbing) gerçekleşir.
- Sonuç daima zarar görme; fiziksel veya zihinsel sıkıntı ya da hastalık, sosyal sorunlar ve en çok da işten çıkarılmadır

1.2.6.1.1.4. İş Stresinde Ailenin Rolü

İş dışı olan ancak bireyin işini de etkileyen stres faktörleri ise ailevi olaylar (yeni bir çocuğun doğumu gibi), ekonomik durum (aniden aşırı bir harcama yapılması) ve kişisel ilişkilerdir (önceden uğraşılan bir hobiden vazgeçmek) (Ateş, 2006).

Aile ortamındaki etkenler iş içindeki etkenlerde ayrı düşünülemez. Ailevi sorunlar, maddi güçlükler, kişiler arası ilişki sorunları, iş yerinde kendini güvende hissetmeme birer stres kaynağıdır.

Özellikle aileden ve işletmeden gelen talebin çatışması bireyin kişiliği ile aşılabılır. Kocasına destek vermeyi görev olarak düşünen bir eş eşinin iş başarısını arttıracaktır. Aile yuvasında güvende, rahat olmak, iş dışında evi bir sığınak olarak görmek iş stresini azaltır. İyi bir eş altı çizilmemiş bir anlaşma ile evin iç sorumluluğunu alır. Bu kocasının başarısını arttırır.

Eşlerin her ikisinin çalıştığı aile modelinde yeni sorunlar eklenmektedir. Özellikle Türk aile modelinde kadın hem iş hem ev sorumluluğunu beraber götürmektedir. Annelik, ev hanımlığı ve çalışma hayatı kadını daha çok yıpratmaktadır. ABD'de yapılan araştırmalar boşanan çiftlerde artışın nedenini yeni aile modeline bağlamaktadır. ABD'de de erkekler çalışan eşle evlenmeye bağlı rolünde değişimi göz ardı etmektedir. Yani evin iş

sorumluluğunu kadından bekleme eğilimi fazladır. Bu da tartışma ve gerilim kaynağı olmaktadır.

Eşlerin her ikisinin çalışmak zorunda olduğu çalışma modellerinde aile dışı yardım önem kazanır. Böyle bir yardım yoksa tarafların sorumlulukları paylaşmaları gerekir. (Tahran, 2002).

Naktiyok ve İşcan (2003) İstanbul ilinde çalışan 664 bilgi işçisi üzerinde, “işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama” adlı çalışmalarında; bireysel, ev niteliğine ve işe ilişkin sürükleyicilerin işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları üzerinde etkili olduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca evden çalışma şeklindeki iş düzenlemesi uygulandığı takdirde işgörenlerin ayrılma olasılıklarının azalacağı anlaşılmaktadır.

İş aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyler toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içindedirler. Yapılan ilk tanıma göre iş aile yaşamı dengesi; bireyin hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır. Diğer bir tanıma göre ise de, bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyuma ulaşması ve yeterince fonksiyonlaşmasıdır.

İş aile yaşamı dengesinin birey organizasyon ve toplum açısından faydalarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür;

- Yaşam kalitesini ve ruhsal sağlığı geliştirir.
- Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.
- Verimliliği artırır. İşe devamsızlığı azaltır.
- Çalışanların moralini olumlu etkileyerek, çalışanın organizasyona bağlılığını artırır. İş gücü devrini azaltır.
- Çocukların sağlıklı yetiştirilmesinde önemlidir (Kapız, 2002).

1.2.6.1.1.5. Stresin Örgütsel Sonuçları

Devamsızlık

Çalışanların, çalışmaları gereken süre içinde önceden herhangi bir mazerette bulunmadan işine gelmemesi ve bunu alışkanlık haline getirmesidir. Devamsızlığın birçok nedeni vardır. Bunlar; hastalık, iş kazaları, çalışma saatlerinin çokluğu, ulaşım sorunları,

kötü hava koşulları, başka iş arama, arkadaş ziyareti, kanuni işler vb. gibi sıralanabilirler. Burada haklı nedenlerle devamsızlık ile iş tatminsizliğinden kaynaklanan devamsızlığı ayrı değerlendirmek gerekir. Devamsızlık çalışanların doyumsuzluklarını ifade etmek için kullandıkları kolay ve zahmetsiz bir yol olarak düşünülebilir. Devamsızlık, işçi-işveren ilişkilerini zedeler, örgütte çatışmalara yol açar, huzuru bozar, ve dolayısıyla verimin düşmesine neden olur (Keskin, 1997).

Örücü ve Kaplan (2001) Kamu ve özel sektörde yaptıkları devamsızlık araştırmasında; kamu sektöründe çalışanların sabah işe geç kalma oranlarının özel sektöre göre daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Özel sektörde ücret düşüklüğü nedeniyle devamsızlık yapılmazken kamu sektöründe yapılmaktadır. Çalışanların %36'sı çalışma arkadaşlarının devamsızlık yaptığını kabul ederken, kamu sektöründeki çalışanlar bundan rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak devamsızlığın büyük oranda azaltılmasındaki en önemli rol yöneticilere düştüğünü ifade etmektedirler.

Yabancılaşma

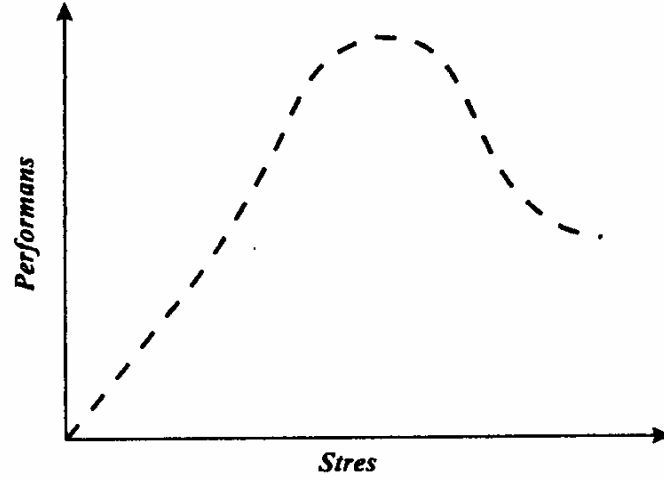
Kişinin kendini yabancı gibi hissettiği bir durumdur. Bu durumda insanın kendi eylemleri, onun tarafından yönetilmek yerine onun üstünde, ona karşı işleyen yabancı bir güç olur. Davranış bilimlerine göre yabancılaşma, işgörenlerin, örgütün amaçlarını, sorunlarına, İlke ve kurallarına, iş arkadaşlarına karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmasıdır. Örgüt açısından en önemli yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık ve öz soğumasıdır. Kişinin yaşamında kendi denetim ve sorumluluğuna sahip olamaması ve süreçteki yeri ne kadar önemsiz ise yabancılaşma duygusu da o kadar fazla olur. (Keskin,1997).

İş Performansı

İşgörenlerin iş yapma konusundaki verimlilik, etkinlik ve becerileriyle ilgili bir konudur. İnsanın iş görme ve iş başarma konusundaki durumu şöyle bir denkleM ile ortaya konabilir:

$$\text{Başarı derecesi} = f(\text{teşvik, bilgi, yetenek, iş koşulları})$$

Stresin performans ile olan ilişkisi Arousal eğrisi ile açıklanmaya çalışılır. Arousal eğrisi bazen kaygı olarak adlandırılır. Arousalın bir miktarına motive edici olarak ihtiyaç duyulur ki bu da performansı artırır. Bu durumda Arousal performansı belli bir noktaya kadar artırır diyebiliriz. Belirli bir noktadan sonra da performansla çelişir (Keskin 1997).



Şekil 2. Aurosol eğrisi

Bunların dışındaki başka örgütsel sorunlar olarak da grevler, iş kazaları, personel devri sayılabilir.

1.2.6.2. Motivasyon

İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Nerede, ne zaman, nasıl davranacağı sürekli araştırma konusu yapılmıştır. Konuya örgüt açısından bakılacak olursa, insanların bulunduğu örgütte, örgüt amaçları ile işgören amaçları çoğu zaman çelişkili durumlar yarattığı görülmektedir. Bu gibi durumları ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için yapılan çalışmaların, rasyonel bir nitelik kazanması için önerilen, örgütsel ve bireysel amaçların uyumsallaştırılmasıdır. Örgüt amacına ulaştığı takdirde, birey de kendi amacına ulaştığına inanırsa, iş gören daha çok motive olabilir. Sonuçta iş gören işinden daha çok tatmin olabilecek duruma gelecektir (Oral ve Kuşlvan, 1997).

Motivasyon kelimesi, İngilizce ve Fransızca motive kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi Türkçede güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirtilebilir [Eren, 2004]. Motivasyon, davranışı hedefe yönlendiren ve faaliyete geçiren güçtür. Motivasyon; insanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı olarak da tarif edilebilir (Öztürk ve Dündar, 2003). Güdü, bir davranışı başlatan ve bu davranışın yön ve sürekliliğini belirleyen bireye ait içsel bir güçtür (Üçüncü, 2005).

Motivasyon, bir veya birden fazla insanı, belirli bir yöne (amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Birey davranışları genellikle bir nedene dayanır. Bu nedenler ise, ihtiyaçlar, arzular, korkular, inançlar gibi konulardan oluşur (Oral ve Kuşluvan, 1997).

İnsan davranışı oluşumu üzerinde fizyolojik, psikolojik ve bilişsel temele dayanan güdüler söz konusudur. Bu güdülerin bir grubu fizyolojik kökenli ve doğuştan kaynaklanan gereksinimlere dayanırken, bir grubu da sonradan öğrenme yoluyla elde edilen güdülerdir. Ancak bu etkenlerin, davranışı yönlendirmedeki öncelikleri önem taşımaktadır (Üçüncü, 2005).

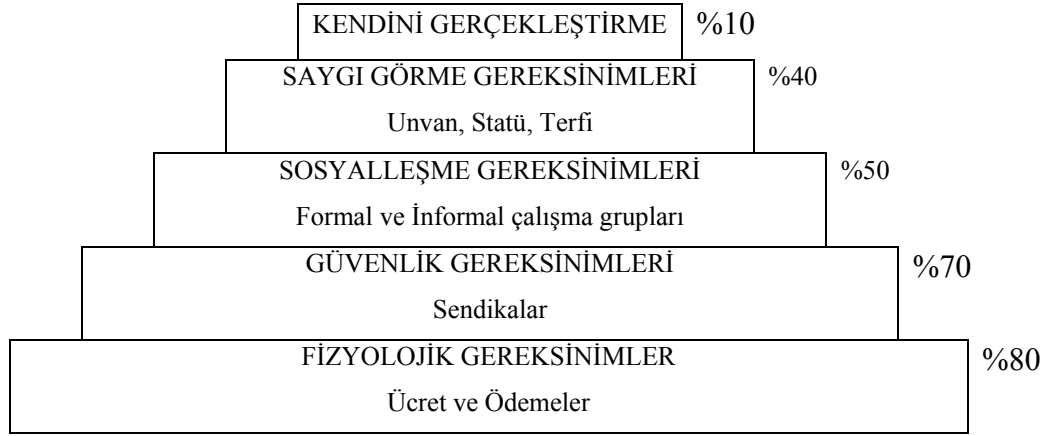
Abraham Maslow'a göre, insan güdülerinin evrensel bir hiyerarşisi vardır ve bu hiyerarşinin herhangi bir basamağında bulunan güdüler, davranışları yönlendirmede, kendilerinden daha üst basamaklarda bulunan güdülere göre öncelik taşırlar.

Maslow gereksinimler hiyerarşisini beş basamakta toplamıştır (Üçüncü, 2005);

1. Fizyolojik gereksinimler; yemek, içmek, hava solumak, cinsellik, vb,
2. Güvenlik gereksinimi: tehlike ve tehditlerden korunma.
3. Sosyalleşme gereksinimi; bağlanma, sevme, sevilme.
4. Tanınma (saygınlık) gereksinimi; kendine güven, başarı, itibar statü, şöhret.
5. Başarma (özgerçekleştirme) gereksinimi.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin temel özelliği, belli bir düzeydeki gereksinimler tatmin edilmeden bir üst düzey gereksinimlerin ortaya çıkmayacağıdır. Belli düzeydeki gereksinimleri karşılanan birey, bu gereksinimlerle ilgili güdüleyici gücünü kaybeder. Bundan sonra, bir üst düzey gereksinim ortaya çıkar ve bunlar güdüleyici etki gösterir. Özgerçekleştirme gereksinimi karşılanan bireyin güdüleme gücü sona erer. Bu tür kişiler toplumda son derece azınlıktır (Üçüncü, 2005).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi örgütlerde kullanıldığında bu ihtiyaçlarının ne kadarının, hangi motivasyon araçlarıyla tatmin edileceği Şekil 3'de gösterilmektedir. Ancak bu yüzdeler bireyden bireye değiştiği gibi, ülkeden ülkeye değişen sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel birikimlerden de etkilenmektedir (Oral ve Kuşluvan, 1997).



Şekil 3: İş Motivasyonu Hiyerarşisi

Maslow'a göre bir basamaktan diğerine geçmek için, bulunulan basamaktaki ihtiyaçların belirli bir dereceye kadar tatmini gerekmektedir.

1.2.6.2.1. Motivasyonu Artırmaya Yönelik Yöntemler

Çalışanları kurum yararına hareket etmek için motive etmek ve onların uzun vadede işte tutmak zor bir iştir. Çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek ve başarılarını ödüllendirecek bir ortamın yaratılması, yapılması gereken işlerin başında gelir. Her ne kadar insanları çalışmaya motive eden kurumlar değil kendileriye de, en iyi uygulamaların olduğu kurumlar, yaratıcı çözümler, çok çalışma ve organizasyona bağlılık için ilham veren bir atmosfer yaratırlar. Bu pozitif atmosfer, yetenekleri geliştirme ve yenilerini edinme fırsatını ve güven duygusunu da içeren birçok yarar sağlar.

Çalışanların performansını en üst düzeyde tutmayı başaran kurumlar, üst düzey yönetimin desteğini sağlar, beklentileri düzenli olarak ve açık bir şekilde iletirler, otoriteyi organizasyonun tabanına yayarlar, çalışanları problemlere sahip çıkıp çözmeleri için teşvik eder ve başarılı olanları herkesin önünde ve sık sık kutlarlar. Bu kurumlar, ücretlerin tek başına çalışanların performansını arttırmadığını ancak destekleyici bir faktör olduğunu bilirler. Yüksek motivasyonun kaynağı, çalışanların işe yaptıkları katkının değerli olduğunu bilmeleri ve işlerini sevmeleridir. Kurumları ile iyi uyum sağlayan ve kurumun değerlerini destekleyen çalışanların, performansı yükselir, işe devamsızlık oranları düşük olur, verimi ve iş ahlakını arttırmayı amaçlarlar (Öztürk ve Dündar, 2003).

Meslek etiği ve iş ahlakına aykırı görülen tutumlar, Siyasal görüş benzerliği, akrabalık, hemşerilik vb. nedenlerden dolayı belirli öğrencilere imtiyazlı davranma, Ders yükü dağılımında adaletsiz davranılması, Jurnal faaliyetlerinde bulunulması jurnalizmin yönetim tarafından itibar görmesi ve çalışmalarda kaynak göstermeden alıntı yapılmasıdır (Erdemir vd, 2004).

Öztürk ve Dündar'ın (2003) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları örgütsel motivasyon faktörleri çalışmalarında *yöneticilerde* manevi ödüllerin parasal ödüllere oranla daha çok motivasyon sağladığı, *işgörenlerde* ise parasal ödüllerin manevi ödüllere oranla daha çok motivasyon sağladığı gözlenmiştir. Çalışanların tamamına yakını takdir edilmenin kendilerinde bir tatmin duygusu oluşturduğu ve işe karşı olumlu motivasyon sağladığını belirtmişlerdir. Bir kurumda huzursuzluğun ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ve çalışanlar yaptıkları iş oranında kendilerine yükselme olanağının sağlanmasının yüksek bir motivasyon sağlayacağı konusunda birleşmişlerdir.

Yöneticilerin, çalışanların güdülenmesinde insan kaynakları politikalarını düzenlemek ve koordine etmek için üç temel üzerinde durmaları gerekmektedir (Oral ve Kuşluyan, 1997);

1. Performansı tanımlamak: bu kapsamda çalışanlardan beklenenler belirlenir ve etkili bir iş performansı için çalışanların sürekli uyumunun sağlanması yönünde tanımlamalar yapılır. Böylece, hedefler belirlenir, ölçütler saptanır ve takdir etme gerçekleşir.
2. Performansı kolaylaştırmak: bu adımda performansı etkileyen faktörlerin elimine edilmesine çalışılır. Öncelikle performansı etkileyen engeller kaldırılır. Daha sonra uygun kaynakların (finansal, fiziki ve insan kaynakları) seçimi yapılarak işin iyi yapılması sağlanır.
3. Performansı teşvik etmek: performansı teşvik aşağıdaki konularla ilgilidir.
Bunlar
 - ödüllerin değeri
 - ödüllerin miktarı
 - ödüllerin zamanlaması
 - ödüllerin güvenirliliği
 - ödüllerin adil olması ve doğruluğu

Ödüllerin değeri ve miktarı kullanılan ödülün seçimi ile ilgilidir. Yönetim işgörenlerin bireysel değerlerine uygun olarak ödüllendirme yapmak durumundadır. Ödüllerin zamanlaması ve güvenilirliği, gösterilen performans ve elde edilen çıktılar ile ilgilidir. Eğer ödüller teşvik edici ödeme, terfi gibi şekillerde ise, zamanlama ve güvenlik faktörleri ödüllerin etkisine temel olmaktadır. Etkili bir performans sonucunda elde edilen iyi bir işi ile verilen ödül arasında aşırı bir gecikme söz konusu ise, o zaman ödüllerin kişiyi sürekli motive etmede başarılı olduğu söylenemez (Oral ve Kuşluyan, 1997).

1.2.6.2.2. Motivasyon Araçları

İnsan davranışlarının istenilen yönde yönlendirilmesi, yani insanın güdülenmesi maksadıyla kullanılacak belli başlı araçlar şunlardır; birimin kendine yeterliği, çalışanlar arasındaki iyi arkadaşlık ilişkileri, çalışma saatlerini seçme özgürlüğü, demokratik liderler, dengeli ve uygun iş yükü, eğitim olanakları, etken iletişim, hakça özenli ve sürekli gözetim, hakça sürekli disiplin düzeni, iş olanakları, kişiliğe saygı, kişisel güç ve etki sahibi olma olanağı, konut ve ulaşım olanakları, örgüt içindeki birikimler arasındaki uyum, örgütün amaç ve ilkelerinin belirginliği, örgüt politikasının açıklığı, sendikalaşma olanağı, sorumluluk verme, takdir etme, uygun çevresel koşullar, yapılmaya değer bir iş olduğuna inandırma, yeni işe başlayanlara gösterilen ilgi, yeterli ve adil ücret sistemi, yeterli ve güvenli çalışma alanı, yükselme olanakları, vb. (Üçüncü, 2005).

20.yüzyılda örgütler çalışanlardan yüksek verim almak için onların motivasyonunun sağlanması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Bu konuyla ilgili bir çok araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda genel olarak aşağıdaki özelliklerin çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu belirlenmiştir (Öztürk ve Dündar, 2003).

1. Ücret artırım
2. Gelecek güvencesi
3. Yükselme olanağı
4. İyi ve sağlıklı çalışma koşulları
5. Kendilerini gösterme olanağı
6. Üstlerle iyi ilişkiler kurmak
7. Üstlerin kendilerine adil davranması
8. Üstlerce beğenilmek
9. Özel sorunlara ilgi ve yardım

10. Örgütün üyesi olduğu (İlişkinlik) duygusunu geliştirmek

Ücret

Ücreti, çalışma yaşamının en önemli güdüleyici öğelerinden biridir. Özellikle yurdumuzda ekonomik koşulların belirli bir doyuruculuk düzeyine ulaşmamış olması, ücreti bir çok güdünün önüne çıkarmaktadır. Yapılan bir çok araştırmalar, ücretin iş doyumunu artırıcı özendirici bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Aytaç vd., 2001).

Paranın gerçek motivasyonel değeri ve bir motivasyon aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağına saptanması güçtür. Motivasyonel bir etki olarak paranın önemi kişiden kişiye ve durumdan duruma farklılık göstermektedir. Bu nedenle paranın motive edici bir araç olması, kişilerin ihtiyaçlarının para ile ne ölçüde karşılandığına, parasal beklentilerin ve isteklerin büyüklüğüne, elde edilen gelirin adil ve eşit olmasına ve finansal ödüllerin kişinin performansı ile ne ölçüde ilişkilendirildiğine bağlıdır (Oral ve Kuşluyan, 1997).

Yükselme (Terfi)

Yükselme işgörenin daha yüksek konumdaki bir göreve dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesidir. Yükselme başarının gereği bir ödüldür ve tam anlamıyla bir motivasyonel araç niteliği taşır. Kişiler işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş yeknesaklaşacak ve buldukları mevkilerde yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle yüksek yetki ve sorumluluklar ile çalışmayı arzu edeceklerdir. Görev güçleştikçe işgörene yüklenen sorumluluk, verilen yetki ve ödenen ücret de artmaktadır. Bu nedenle yükselme, iş görenin üzerine çok yönlü bir güdüleyici etki yaratmaktadır (Oral ve Kuşluyan, 1997).

Takdir Edilme

Takdir edilme manevi yönü daha ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir özendirme aracıdır. Yapılan işin, önem verilen kişi tarafından özellikle yöneticiler tarafından beğenilmesi, çalışanlara büyük doyum verir (Erdil, 2004). Parasal özendirme araçları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde büyük önem taşımakla beraber, en az parasal özendiriciler kadar önemli olan, işgörenlerin, sevgi ve ilgiyle işlerine sarılacakları bir çalışma ortamının yaratılmasıdır. Takdir edilme böyle bir ortamın yaratılmasında en başta gelen etmenlerden biridir. Takdir etmenin, bir çift söz söylemekten takdirname vermeye kadar uzanan çeşitli aşamaları vardır. Bu aşamaların en üst basamağını oluşturan

takdirname, bazen bir yükselmeye, bazen bir süre ücretli izine, bazen de parasal bir ödüle olanak sağlar (Oral ve Kuşluvan, 1997).

İşletmeler iyi yapılan bir işi takdir ifadesi olarak ve açıkça bu takdiri göstermek için ödül ve ödüllendirme sistemleri kullanmalıdır. Etkin takdir programları, şirket kültürü üzerinde büyük bir etki yapabilir. Kültüre odaklanmak, çalışanlara bir kimlik duygusu ve onların örgütsel değer ve inançlara bağlılığını sağlamaktadır (Erdil, 2004).

Kararlara Katılma

Kararlara katılma bir işletmede çalışan işgörenlerin doğrudan doğruya ya da temsilciler aracılığı ile özellikle kendilerini ilgilendiren konularda, kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır. İnsanlar özellikle kendilerini etkileyecek kararlarda söz sahibi olmak isterler. Bir kimsenin kendi yaptığı işle ilgili kararlarda söz sahibi olmak istemesi çeşitli nedenlere dayanır. İş bizzat gerçekleştiren kimseler kendi yapacakları işle ilgili uzmanlık bilgisine sahip oldukları kanısındadırlar. Başka bir neden olarak da verilecek karar, işleri önemli ölçüde etkileyeceği için getirilecek yeni usul ve yöntemlerin kendilerine duyurulması ve kendi kişisel fikirlerinin de alınması gösterilebilir. Burada çalışanlar kişiliğine saygı gösterilmesini arzu etmektedir. Bir çalışan göreceği işlerin planlanmasına yardımcı olduğu zaman onları daha arzulu şekilde yapar. Kişiler bu konudaki arzu ve isteklerini, kendilerine olan güvenleri arttıkça daha çok duyururlar. Bu duygu kişinin işteki davranışını etkilemesi nedeni ile motivasyonda özellikle önemlidir. Çalışana yönetsel kararlara katılma olanağı verildiği ölçüde, kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolü artacak, işinden daha yüksek bir tatmin sağlayacak ve monotonluk duygusu azalacaktır (Bakan, 2004).

1.2.6.3. İş Birliği

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerin uyumlu ilişkiler sistemidir. Günümüzün açık sistem özelliği gösteren örgütlere bu özelliği, çevrelerinden gerekli girdileri almaları, onları işlemeleri ve çevreye çıktı olarak sunmaları verir. Öyleyse örgütler çevrelerinden etkilenmekte ve çevrelerini etkilemektedirler. Örgütün çevresel boyutlarından birisi de örgütün iç çevresidir. Bireyler, gruplar ve bölümler arası ilişkilerden oluşan iç çevre, örgütler büyüdükçe karmaşık ve daha etkili bir biçim kazanmaktadır. İyi bir iç çevre, örgütün yapısal gelişmelerine uygun özellik gösterir (Erdoğan, 1987).

Bir eğitim örgütünün iç yapısında üç tür ilişki vardır;

a) Yarışmacı yapı: bu yapı içerisinde bireyler yarışır ve kimin en iyi olduğunun anlaşılması, yapının temelini oluşturur.

b) Bireyci yapı: bu yapı içerisinde bireyler, diğerlerinde bağımsız olarak iş görür.

c) İş birlikçi yapı: bu yapı içerisinde bireyler, ortak amaçlarına ulaşmak için birlikte çalışırlar.

Yapılan araştırmalar işbirliğinin verimliliği artırdığını, güdülenmeyi ve morali yükselttiğini göstermektedir. Bireyler karşılıklı ilişkide bulunmadıkları ya da birlikte çalışmadıkları kişilerle ilgilenmezler. Dolayısıyla ortak amaçlara ulaşmak için bütünleşmiş bir takım oluşturmanın ön koşulu, bireyleri birbirleriyle etkileşecek biçimde örgütlenmektir (Bolat, 1995).

Örgüt ve yönetim ve yapısıyla ilgili olarak, nitelikleri önceden saptanmış biçimsel rollere, katı bir hiyerarşik otoriteye, bireyi makinenin uzantısı olarak algılamaya yönelik değişmez kurallara yer veren anlayışlar hızla gerilemektedir. Bunun yerine örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgüte girerken tutumlarını, değerlerini, amaçlarını da birlikte getirdikleri, örgütün demokratik bir ilişkiler sistemi olduğu anlayışı egemen olmaktadır. Bu anlayış, örgütlerdeki bireyci ve yarışmaya dayalı çalışma yerine, işbirliğine dayalı çalışmayı öngörmektedir. Böylece bireyin sorun çözme ve iş üretme yeteneğinin artacağı vurgulanmaktadır (Sağlam, 1979).

İş birliği kavramının tanımı: Örgütlerde iş birliği kavramı ilk kez 1930’larda Elton Mayo’nun öncülüğünde gerçekleştirilen “howthorne araştırmaları” sonunda gelişen “endüstride insan ilişkileri” akımı bağlamında kullanıldığı görülmektedir. İş birliği konusunda çeşitli yazarlar tarafından bazı tanımlar yapılmıştır. İş birliğini bir tür yönetime katılma biçimi olarak yorumlayan Fişek’e (1977) göre yönetime katılma, tarih mirası açısından işçilerle işverenlerin “işbirliği” yapmalarını ve etimolojik açıdan bu işbirliğinin yönetim hiyerarşisindeki ortak organlar yoluyla gerçekleşmesini öngörmektedir. Bu anlamda katılma, işçilerin “toplu pazarlık” düzeniyle yönetimde belirleyici rol oynamasıyla sınırlı değildir. Karşılıklı ilişkilerin düzenlenmesini “işbirliği” ilkesine dayandırmak, işbirliğini ortak sorunlara ve özellikle emek verimliliğinin artırılmasına yöneltmek, tarafların çıkarlarının kesiştiği noktada beliren ortak organların etkisini “taraflara ve onların çıkarlarına karşı görece bir bağımsızlık durumunun korunması” ön şartına bağlamak durumlarında toplu pazarlık düzeninden ayrılır.

İşbirliğini “belli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik bütünleşmiş bir yapı” olarak tanımlayan Esin ise (1982), iş sürecinin örgütlenmesini “işbirliği planı” olarak adlandırmakta ve planın üretim sürecinin belirlediği ortak amacı dikkate alarak, bireysel eylemleri koordine ettiğini belirtmekte, bu işlevin ise “yönetim işlevi” olduğunu vurgulamaktadır.

İşbirliğini takım çalışması olarak tanımlayan Davis (1988)’e göre takım çalışması, görev başarımına sorumluluk ve şevkle katkıda bulunan ve sürekli ilişki halinde olan bireylerin oluşturduğu işbirliği grubunun uyumlu eylemleridir.

Bireyci-yarışmacı yapıya dayanan örgütlerdeki bireyler arası yabancılaşmanın daha belirgin olmasına karşın, işbirliğine dayanan örgütlerde etkin insan ilişkilerinin daha belirgin olduğu söylenebilir (Bolat, 1995).

Bir örgütteki işbirliğinin hangi öğelere bağlı olduğu konusunda çeşitli yazarların değişik yaklaşımlarda buldukları görülmektedir. Bazı yazarlara (Freedman vd, 1989) göre, bireyleri yarışma ya da işbirliği davranışına yönelten başlıca öğeler şunlardır;

- Özendiriciler
- Güdülenme
- Tehditler
- İletişim

Yukarıdaki dört ögenin, işbirliğini belirlediğini öne süren görüşe göre, bireyleri bir işin daha iyisini yapmaya özendiren özendirici miktarı artıkça, yarışmacı eğilimlerin işbirliği lehinde değiştiği görülmektedir. Fakat özendiricilerin işbirliği üzerinde çok fazla etkiye sahip olmadığı, bazen işbirliğini artırdığı, bazen azalttığı, bazen de çok küçük bir etki yaparak artırdığı belirtilmektedir.

Üniversite ve Fakültelerde İşbirliği: Görece özerk niteliğinden dolayı, üniversitelerde işbirliğinin veli ögesi alt kademelerdeki eğitim örgütlerine göre yok denebilecek düzeydedir. Fakültelerde işbirliği, yönetici-öğretim elemanı-öğrenci-diğer çalışanlar arasında gerçekleşir. Üniversite de fakültelerden oluştuğuna göre, bir fakültedeki işbirliği öğeleri, diğer fakültelerde de tekrarlanarak üniversiteye yayılır. Bir fakültedeki işbirliği öğeleri ise şunlardır;

- a) Yöneticiler
- b) Öğretim elemanları
- c) İdari personel

Bir fakülteadaki Dekan, Dekan Yardımcısı, Bölüm Başkanı ve Anabilim Dalı Başkanlarından oluşan yöneticiler ile öğretim elemanları ve idari personel arasında işbirliğini gerektiren bazı konular aşağıda özetlenmiştir (Bolat,1995).

1. Disiplin anlayışının oluşturulması ve uygulanması
2. Öğrenci danışmanlığı çalışmalarının planlanması
3. Ders dağıtımının yapılması
4. Okul çevre ilişkilerinde ortaya çıkan sorunların çözülmesi
5. Haftalık ders çizelgelerinin hazırlanması
6. Ders kitabı ve diğer eğitim materyallerinin hazırlanması ve seçilmesi
7. Öğretim araç-gereçlerinin bölümlere ve anabilim dallarına tahsisi
8. Öğretim elemanlarının sınavlarda veya ders dışı etkinliklerde görevlendirilmesi
9. Dershanelerin ve laboratuvarların kullanımında eşgüdümün sağlanması
10. Akademik ve idari personelin izin günlerinin belirlenmesi
11. Fakültenin, bölümlerin ve anabilim dallarının gelir ve giderlerinin planlanması
12. Akademik ve idari personele ilişkin bilgilerin sağlanması ve saklanması
13. Sınav yöntemlerinin belirlenmesi
14. Not verme yöntemlerinin belirlenmesi
15. Fakültenin, bölüm veya anabilim dallarının işleyişinin değerlendirilmesi

1.2.6.4. Tatmin

Örgütlerde çalışanların davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de çalışanların işlerinden aldıkları tatmin ya da kısaca iş tatminidir. İş tatmininin varlığı, çalışanlarda örgütsel bağlılığın artmasından stresin azalmasına kadar birçok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak yapılan işin kalitesini artırmaktadır. İş tatminsizliği ise işe gelmemek ve işten gönüllü olarak ayrılmak gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2001).

Belirli beklentilerle bir örgüte giren birey, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır (Erdil, 2004). Çalışanın verimliliği ve performansının artması ise, işletmenin verimliliği ve performansını artırmaktadır. Bu durumda çalışanların verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için çalışanların işlerinde tatmin olmaları sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İşin tatminsizliği

durumunda, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzlukların yaşanacağı gibi hususlar dikkate alınmalıdır (Noe vd., 1997).

Salinas'a göre iş tatmini; "kişinin işini ve çalıştığı şirketi kendi kişisel amaçlarına erişebilmesine katkıda bulunacak şekilde değerlendirmesidir (Güney, 1996).

1.2.6.4.1. İş Tatmini

İş tatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır. Bu çerçevede, çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkmakta; aksi halde tatminsizlikten söz edilmektedir. Buna göre iş tatmini; bir çalışanın genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal reaksiyonları veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu şeklinde tanımlanabilir (Çarıkçı, 2001).

Başka bir tanıma göre de, iş tatmini kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Akıncı, 2002).

Akıncı (2002) Antalya Bölgesindeki 5 yıl ve üzerinde bir süredir faaliyette olan 9 adet beş yıldızlı konaklama işletmesinde çalışan işgörenleri kapsayan bir çalışmada yönetim tarzı ve örgütsel uygulamalar, iş-işgören uyumu, sosyalizasyon ve kendini geliştirme, kişilerarası ilişkiler ve ekonomik karşılıklar, işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörler olarak bulmuştur. Örgütlerin işgörelere sağladıkları örgütsel olanaklar arttıkça işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin arttığını saptamıştır.

1.2.6.4.2. İş Tatminsizliği

İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörelerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.)

ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002).

İş tatminsizliği durumunda ise, çalışanın verimliliği ve performansı düşmekte, işi sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir. Yönetimin görevi, çalışanın iş tatminini sağlayacak faktörleri belirlemek ve bu faktörleri çalışanlara göre düzenlemektir (Erdil, 2004). İş tatmininin tam karşısında yer alan iş tatminsizliği bir ölçüde çalışanların işleriyle ilgili şikayetleri ve bu şikayetlere karşı gösterdikleri tepkinin bir bileşimi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar tatminsizliklerini çeşitli şikayetlerde ifade edebilirler. Buna göre çalışanların iş tatminsizlikleri ile ilgili tepkileri iki boyutta ele alınmalıdır. Yapıcı/yıkıcı ve aktif/pasif. 4 türlü çalışan tepkisinden bahsedilebilir. Örgütten ayrılma davranışıyla sonuçlanan tatminsizlik en aktif ve yıkıcı tepkidir. Buna karşın, çalışanların çeşitli araçlarla şikayetçi olduklarını belli etmeleri ve koşulların iyileştirilmesi için çaba göstermeleri ses çıkarma olarak nitelendirilirken aktif ve yapıcı bir yapıcı bir tepkidir. Çalışanların iyimser bir şekilde fakat pasif olarak koşulların iyileşmesini beklemeleri sadakat gösterme tepkisi ve son olarak ise pasif olarak koşulların kötüleşmesine izin vermeleri ise yok sayma tepkisi olarak nitelendirilir. Yok sayma tepkisinde kronik işe gelmeme ve işe geç kalma, hata oranının artışı gibi olumsuzluklar söz konusu olabilmektedir (Çarıkcı, 2001).

1.2.6.4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerinin iş tatmininin yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002).

Erdil (2004) İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erdemir, Öz ve Güleç'in (2004) Selçuk Üniversitesi Karaman kampüsündeki akademik personel üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucunda çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan en önemli faktörler; Finansal kaynakların sınırlılığı, Ödül ve ceza

sisteminin aksaklıkları veya bu sistemin hiç olmayışı ve Çalışanlara ayrıcalıklı davranışlar olarak sıralanmaktadır.

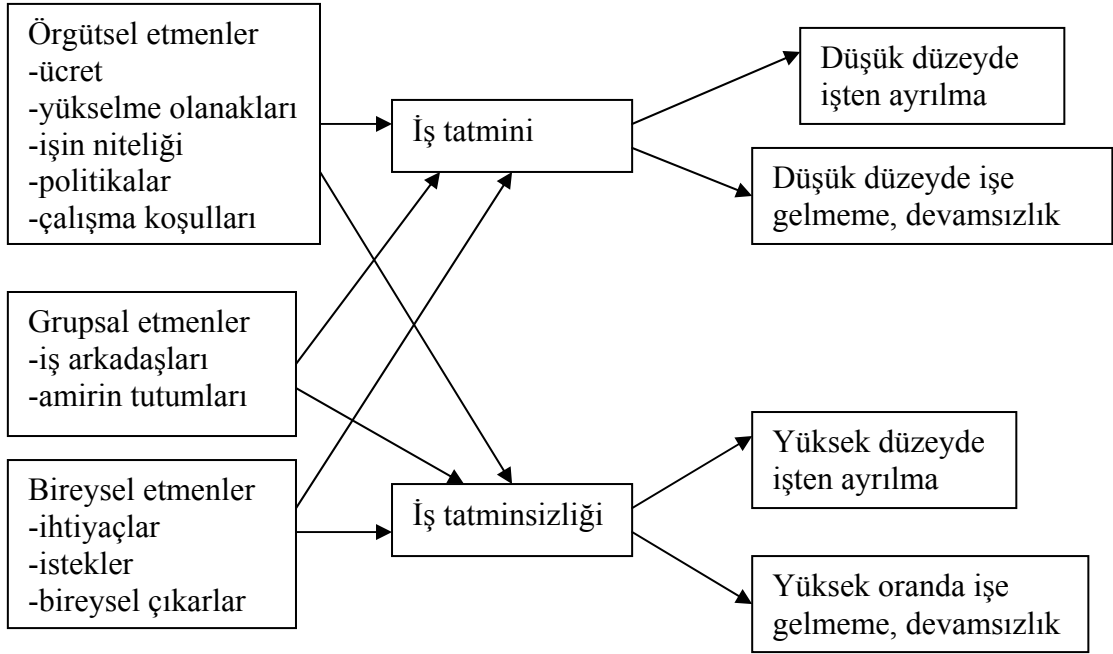
Locke'e göre iş tatminini oluşturan en önemli faktörler eşit ödüller ve destekleyici çalışma koşulları ve iş arkadaşlarıdır. Adaletli ve çalışanların beklentilerine uygun ücret sistemleri ve terfi politikaları iş tatminini etkiler. Buna göre, ücretler işi talepleri, çalışanın bireysel yetenek düzeyi ve toplumsal ücret standartları temellerinde adil olarak algılandığında tatmin beklenen bir sonuçtur. Fiziksel çalışma koşullarının çalışanların işlerini yapmalarını kolaylaştırması iş tatminini etkiler. Bunu yanı sıra, destekleyici ve dost canlısı tutumları olan iş arkadaşları ve üstler de iş tatminini olumlu etkiler (Çarıkçı, 2001).

Bu arada işgörenlerin ücretlerinden tatmin olmaları konusunda aldıkları ücret değil de, ücretlerinin başka kişilerle kıyaslamaları kriter olarak alındığında anlamlı sonuçlar çıktığı görülmektedir. İnsanları tatminsiz yapan salt kendi ücretlerinin düşüklüğü değil de, diğer çalışanlarla [muhtemelen aynı nitelikteki işte çalışanlarla] karşılaştırmalarında elde ettikleri kanıların kendi aleyhine olmasıdır. Özellikle grup veya ekip halinde çalışmalarda bu tür kıyaslamalar daha çarpıcı olarak görülmektedir (Güney, 1996).

Öğretim elemanının akademik yaşamın içinde yaptığı işin işlevsel değerini artıran, iş yerinde harekete geçiren, hareket enerjisi veren ve harekete devamlılık kazandıran iç ve dış nedenler vardır. Bu nedenler kişinin işine yönelmesine, benimsemesine, ondan doyum almasını sağlar. Böylece işiyle bütünleşen öğretim elemanı, akademik yaşam süresince etkili, verimli ve mutlu çalışır (Aytaç, 2001).

Amaç teorisine göre bireyi en çok doğrudan motive eden faktör, kişinin kendi hedef ve amaçlarıdır. İş motivasyonu akademisyene fiziksel ve ruhsal tatmin sağlar. İşine güdülenen kişi yeni hedef ve tatminlere yönelirken yaratıcılığını sergiler. Böylece bilimsel aktivitelerini ortaya koyarak toplum tarafından kabul görür.

İş tatminine veya tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları aşağıdaki Şekil 4'de görmek mümkündür.



Şekil 4: İş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler ve sonuçları.

Şekil 4'den de görüldüğü gibi akademisyenlerin de çalışma yaşamalarından tatmin olmalarını sağlayan birçok etmen vardır. Örgütsel etmenler, başta ücret olmak üzere, üniversite yönetimi tarafından akademisyenlere sağlanan her türlü ekonomik ödüller, üniversitenin yapısı ve yönetim politikaları, iletişim, işte ilerleme olanakları, teknoloji, çalışma koşullarıdır. Grupsal etmenler, üniversite içindeki hiyerarşik ilişki olarak adlandırılan dikey ilişkiler ve aynı statüdeki diğer öğretim elemanlarıyla olan yatay ilişkilerdir. İşyeri içindeki sosyal ilişkiler, iş tatmini açısından önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, işyeri arkadaşlıklarının, yani grup ilişkilerinin iş tatmini ve işe karşı geliştirilen tutum üzerine etkili olduğunu göstermektedir. Bireysel etmenler olarak akademisyenlerin kişilik, misaç, tutum, yetenek ve becerileri, yaş, cinsiyet, eğitim, gereksinim ve beklentileri gibi farklı özellikleri ileri sürülebilir. Bireysel etmenler, öğretim elemanlarının hem işten farklı etkilenmelerine hem de farklı sosyal ilişkiler kurmalarına yol açmaktadır (Aytaç vd., 2001).

İş tatmini, çalışmalarda çoklu değişkenler tarafından anlaşılabilen karmaşık bir olgu olarak tanımlanmıştır. Bu değişkenler bireysel ve iş çevresi olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. İş tatminini etkileyen bireysel değişkenler olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kişilik ve işte geçirilen süre sayılabilir (Ardıç ve Baş, 2006).

Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir. Hulin ve Smith, iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadırlar (Ardıç ve Baş, 2006).

Yapılan bir çalışmada; bayan bilim adamlarının erkek akademik personelden daha işlerinden tatmin oldukları fakat akademi dışındakilere oranla daha fazla tatmin oldukları bildirilmektedir. İçinde kalabilme garantisi olan Akademik bilim adamları akademi dışındaki bilim adamlarından daha yüksek oranda işlerinden tatmin oldukları gözlenirken, içinde kalabilme garantisi olmayan akademik bilim adamları, akademi dışındaki bilim adamlarıyla aynı oranda işlerinde tatmin oldukları gözlenmiştir. Sonuç olarak kendi sektörlere göre gelirleri yüksek olan çalışanların da iş tatmini yüksek olmakta, fakat diğer sektörlerdeki gelirlerin durumu iş tatminini etkilememektedir (Bender ve Heywood, 2006).

Yaş

Yapılan alışmalar yaş ilerledikçe işten duyulan tatminin arttığını göstermektedir. Araştırmalar geç işgörenlerin yaşlı işgörenlere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Wringt, Hamilton (1978), A.Kalleberg ve A.Loscocco (1983) yaptıkları çalışmalarda yaş ilerledikedllerin de arttığını, bunun da gelere göre yaşlılarda daha fazla tatmin yarattığını belirtmişlerdir (Ardıç ve Baş, 2006).

cret ve Terfi

Çok az kişi aldığı creti yeterli bulmaktadır. Genelde alışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olurlar. Ülkemizde cret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan evliler için bekarlardan dahanemli bir değişken olarak gözükmektedir (Erdoğan, 1996; Ardıç ve Baş, 2006).

Yönetim Tarzı ve alışma Koşulları

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli ile çalışılan ortamın fiziki durumu çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir. Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Katılım, sonuçta kişinin kendisine sayęı duymasını ve tanınma ihtiyaını karşılayacaktır. İşlerinde bu ihtiyaçlarını gideremeyecek olan çalışanlar, bunları başka yerlerde ve ortamlarda arayacaklardır. Bu

durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. İşletmelerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, iş tatmininin artırılması yanında işletme içinde nihai kararların iyileştirilmesine de hizmet edecektir. Kararlara katılan personel, işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirecek ve iş tatminleri yükselecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş tatminini artırmaktadır (Erdil, 2004).

Çalışma koşulları personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Göreceli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır (Erdil 2004).

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi işgörenlerin iş tatminini artırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2006).

Çalışanın yönetime güvensiz olması durumunda, çalışma şartları ne olursa olsun, iş tatmini gerçekleşemeyebilir. Yönetime karşı güven oluşması durumunda, fiziksel şartlar konusundaki şikayetler azalmaktadır. Ani ve büyük değişimlerin yaşandığı durumlarda, fiziksel şartlar önem kazanmaktadır. Bu yüzden yönetime güven duyulmaması durumunda, iş tatmini için çalışma şartlarının o kadar da etkili olmadığı anlaşılmaktadır (Erdil, 2004).

İş ve İşin Özellikleri

Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş tatminini azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir (Ardıç ve Baş, 2006).

Bakan ve Büyükbeşe (2004) Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkileri araştırma için akademik örgütler üzerinde Türkiye’de rast gele seçilen bir üniversitenin beş fakültesinde yaptıkları araştırmada, iş tatminini oluşturan işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticiden tatmin, yönetsel yaklaşımdan

tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin ve ücret tatmini değişkenleri ile iletişim boyutu arasındaki ilişki incelemişlerdir. İletişim ile işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticiden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin ve çalışma arkadaşlarından tatmin arasında anlamlı ilişkiler bulmuş, ancak iletişim ile ücret arasından anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

İletişim

Yapılan araştırmalarda iyi iletişimin olmamasının iş tatminsizliği doğurduğu, buna karşılık yeterli iletişimin her zaman iş tatmini doğurmadığı görülmüştür (Ardıç ve Baş, 2006).

Yapılan bir araştırma sonucunda iletişim ile; işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticilerden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin arasında anlamlı ilişki bulunmuş, ancak iletişim ve ücret arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır (Bakan, 2004).

Arkadaşlık Ortamı

Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş tatminini artıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde dir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996).

Erdil vd., (2004) tekstil işletmelerinde yaptıkları yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler adlı çalışmasında iş tatmini en çok etkileyen faktörün arkadaşlık ortamının olduğunu bulmuşlardır.

1.3. Üniversiteler

Bütün eğitim kurumlarının amaçları olduğu gibi, eğitim kurumlarının da amaçları vardır. Kendilerine ayrılan kısıtlı kaynakları kullanarak farklı ilgi gruplarının beklentilerini tatmin etmek yükümlülüğünü üstlenmişlerdir. Bu farklı gruplar devlet, toplum, vergi ödeyenler, öğrenciler, öğrenci aileleri, mezunlar, mezunlarını işe alan örgütler, araştırma

ve geliştirme çalışmalarından ayarlananlar, kurumun akademik personeli, idari personeli ve yöneticileri olarak sıralanabilir. Bu ilgi gruplarının birden fazla beklentisi vardır.

Devlet eğitim kurumlarını hem bir kaynak kullanıcısı hem de ülkenin geleceğini hazırlayacak yapılar olarak görür. Toplum ve onu oluşturan bireyler eğitim kurumlarını vergilerini kullanan kuruluşlar olarak ya da bilgi üreten ve hayat kalitelerini artırma misyonunu yüklediği yapılar olarak kabul eder. Burada aynı zamanda yol gösterici ya da örnek oluşturucu rolleri de eğitim kurumlarına yüklediğini söylemek yanlış olmaz.

Yukarda bahsi geçen çevre ve etkileri eğitim kurumlarının yönetim bilimlerinin uygulanması ile yönetilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bugüne kadar görülen ve halen devam etmekte olan bir gerçek de eğitim kurumlarında yönetici olanların yöneticilik eğitimi almamış olmasıdır. Burada bir ikilem vardır: eğitim kurumları öbür örgütlere profesyonel yönetici yetiştirmekte ancak kendi yöneticilerini yönetim konularında eğitmeyi ihmal etmekte ya da yönetim bilgilerini kendi örgütüne uygulamamaktadır.

Üniversitelerde farklı düzeylerde yöneticilik görevi üstlenen akademisyenler ait oldukları bilim dalının eğitimini almış ve bu alanlarda yüksek akademik düzeylere çıkmış kişilerdir. Ancak bu görevler yoğun yöneticilik uygulamaları içermektedir. Planlama, organizasyon, kadrolaşma, eşgüdüm, güdüleme, kontrol ve iletişim eğitim kurumu yöneticisinin de yapması, hakkında bilgi beceri sahibi olması gereken görevlerdir. Sadece tarih alanında derin çalışma yapmış bir akademisyenin yönetim konularında desteğe ihtiyacı olması, yöneticilik görevine başlamadan önce ve bu görevi yürüttüğü süre içersinde yöneticilik eğitimi alması görevindeki etkinliğini artırmak için yardımcı olacaktır. Burada en şanslı olan yönetici yine işletme bölümünün yöneticileridir. Alışılmış yapı gereği yine bu bölümün akademisyenlerinden biri olan bölüm yöneticileri, bu alandaki bilgilerini yöneticilik görevini yaparken de kullanabilecektir.

Buraya kadar tartışılanlar ışığında, eğitim kurumlarının kısıtlı kaynakları optimum kullanma gerekliliği, ve aynı zamanda birden fazla ilgi grubunun farklı beklentilerini karşılamak yükümlülüğü nedeniyle yoğun baskı altında bulunmaları doğaldır. Koşulları zorlaştıran bir unsur daha vardır. Kar amaçlı kurumlar olmadıkları için, kar amaçlı kuruluşların aksine çıktıları veya başarı düzeyleri kolaylıkla ölçülememektedir. Bir eğitim kurumunu değerlendirmek için ölçüt belirlemek zor ve tartışmaya açık bir konudur. Eğitim kalitesi uzun vadede ölçülebilen bir ölçüttür.

Üzerinde durulması gereken bir konu da üniversitelerin örgüt olarak kaliteli insan kaynağını cezp edememe problemleridir. Özel sektörün bu konuda en büyük rakibi olduğu

yüksek öğrenim kurumları, kısıtlı kaynakları nedeniyle üst düzey beyinlere cazip gelir, mesleki ödüller, yükselme olanakları sunmamakta, bu nedenle de en çok gereksinim duyduğu bu kesimi kadrolarına katamamakta ya da varolan kaynaklarını bir süre sonra kaybetmektedir. Maddi olanakları devlet üniversitelerine göre daha iyi olan vakıf üniversiteleri bu sorunu kısmen çözmüş görünmekle birlikte, kendi aralarındaki rekabet nedeniyle yetiştikleri akademik kadroları kaybetmektedirler (Karamullaoğlu, 2000).

1.3.1. Üniversitelerin Sorunları

En üst eğitim ve araştırma kurumu olarak üniversiteler, her türlü sorunların (maddi ve manevi) en üst düzeyde incelenip irdelendiği, elde edilen bulguların yine öğretim ve yayın yolu ile aktarıldığı merkezler olarak evrensel ölçekte insanlığa hizmet vermektedirler. Eğitimin tek yetkili kurumu olan üniversitelerin bilimsel ve teknik geliştirme merkezleri olmanın ötesinde birer felsefi tartışma ortamı olarak çevrelerini bilinçlendirme ve bu yönüyle bulunduğu bölgenin bilinç ve kültür düzeyini yükseltme sorumlulukları bulunmaktadır. Üniversitelerin öncü gücü olan bilim insanlarının görevi ise gözlemleyen, düşünen, araştıran, sorgulayan ve kuram geliştirerek bilinmeyi bilinir hale getirip bütün bunlardan faydalanarak yaşamı kolaylaştırmak için gerekli yöntem ve teknikleri geliştirmektir. Üniversitelerin tarihsel misyonuna bakıldığında; bulunduğu çağın önünü açması, sorunları doğru tespit etmesi ve yaşamı kolaylaştırması için uygun modeller oluşturması ile anılırlar. Bu yönüyle üniversiteler en üst düzeyde teknik imkanlarla donatılmış ve örgütlenmiş, geleceğe yönelik planı ve projesi olan, vizyonu açık, maddi ve manevi sorunu olmayan kurumlar olmak zorundadırlar.

2002 yılında yukarıda tarif edilen üniversite gerçeği ile ülkemiz üniversitelerinin gerçeğinin birbirine pek de uymadığı görülmektedir. Bugün üniversiteler kendisine yakışır şekilde etkin, sorun çözen ve saygın bir kurum olma yerine, kendi kendisi ile uğraşan, maddi gücü olmayan, öğretim üyelerinin bir kısmı ‘gözlerimi kaparım vazifemi yaparım’ veya ‘salla başını al maaşını’ anlayışında, kendisine biçilen alanın dışına çıkamayan, felsefesi ve dünya görüşü daraltılmış bir konuma gelmişlerdir (Ortaş, 2002).

Üniversiteler, genç, fikir sahibi ve yüksek kapasiteli insanların bulunduğu ortamlarda değişik fikirlerin ve bakış açılarının doğması aykırı bulunmuş ve bir tür sindirme ile üniversiteler, fikirlerin tartışıldığı yer olmaktan çıkarılıp doğru kabul edilen fikirlerin öğretildiği yerler olarak toplum nezdinde küçültülerek etkinliği düşürülmeye

çalışılmıştır. Öğretim üyeleri ekonomik yönden yoksulluk sınırına getirilmiş, zamanının büyük çoğunluğunu laboratuvar ve kütüphanede geçirmek yerine, geçinmek için kısmen ek iş yapmaya zorlanmışlardır (Ortaş, 2002).

1.3.2. Akademik Personelin Sorumluluk ve Beklentileri

Günümüzde çalışma hayatında, çalışanların ilgi, yetenek ve işlerinden beklentileri ya da amaçları ile örgüt amaçları arasında bir uyumun sağlanması ideal bir istihdam ilkesi olarak kabul edilmektedir. Öğretim elemanı da, faaliyet alanında yetkilerini, yani çalışmasının güç kaynaklarını kullanarak görevini, sorumluluklarını gerçekleştirir.

Bilimsel faaliyetlerin üretildiği ve öğrenciye meslek eğitiminin yanında bilimsel düşünme becerisinin kazandırılacağı yer olan üniversitede bu işlev, öğretim elemanının görev kapsamına girmektedir. Öğretim elemanı bu görevini yerine getirirken ve bireysel farklılıkları beraberinde üniversite içindeki davranışını belirlerken üniversite yönetiminden de bazı beklentiler içinde akademik yaşamda yerini alır. Bunlar;

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

Üniversitenin öğretim elemanından beklentisi ile öğretim elemanın üniversiteden beklentilerinin karşılanmadığı bir durumda sürtüşme ve zorlukların ortaya çıktığı, çatışma yaşandığı görülür. Örgüt ve birey beklentilerinin iki taraf arasında uyumunun oluşması, karşılıklı inançların ve güvenin sağlanması koşuluna dayanmaktadır. Böyle bir güven, çalışan ve çalıştıran arasındaki duygusal bağın niteliğine bağlıdır (Aytaç vd., 2001).

Bilimsel dürüstlük, temelinde güven duygusunun yattığı bir kavramdır ve tüm bilimsel ilişkilerin ve bağlantıların özünü oluşturur. Bütün bilim insanlarının güvene ve

dürüstlüğe dayalı değerleri korumaları elzemdir. Bilimsel araştırmaya katılanlar, her zaman ve ayrıcalıksız olarak aşağıdaki temel ilkelere bağlı olmalıdırlar (Anonim, 2002):

1. Araştırmanın tasarımı ve yürütülmesinde en yüksek mesleki standartlara sahip olmak,
2. Araştırmanın yapılışı ve bulguların analizi sırasında özeleştir, dürüstlük ve açıklığı elden bırakmamak,
3. Aynı konu üzerinde araştırma yapmış ve yapmakta olan diğer araştırmacılara karşı, onların katkılarını içtenlikle ve açıkça teslim edici bir tavır içinde olmak, bu tavırlarını bilimsel makale yazımında tam olarak korumak.

Bilimsel araştırmanın tüm evrelerinde titiz bir dürüstlük temeldir. Bu nedenle, araştırmacının yalnız kendisinin değil, içinde bulunduğu araştırma grubunun tüm üyelerinin de bilimde etik dışı davranışlara girmesi kesinlikle önlenmelidir (Anonim1, 2002).

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Materyal

2.1.1. Araştırma Evreninin Tanımı

Çalışmanın evreni Karadeniz Teknik Üniversitesinin merkez kampusundaki fakülteler ile Fatih Eğitim Fakültesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlileri olarak belirlenmiştir. Bu amaçla KTÜ personel daire başkanlığı ve Enstitülerden alınan verilere göre fakültelerdeki araştırma görevlisi sayısı 723'tür.

2.1.2. Anket Formunun Hazırlanması

Karadeniz Teknik Üniversitesi bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin stres ve performansına etki eden faktörleri incelemek amacıyla, araştırma görevlilerine dağıtılmak üzere bir çok kaynaktan faydalanılarak stres, motivasyon, tatmin, performans vb. gibi çeşitli konuları kapsayan bir anket hazırlanmıştır (Kozanoğlu, 2002; Akyüz ve Gedik, 2004; Altınok, 1998; URL-7, 2006)

2.2. Yöntem

2.2.1. Örnek Büyüklüğü

Çalışmanın uygulanacağı Karadeniz Teknik Üniversitesi'ndeki araştırma görevlilerinin sayısı 723'tür. Bu büyüklüğe göre örnek sayısı (Akyüz, 2006);

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

n: Örnek Büyüklüğü

Z: Güven katsayısı (%90'lık güven katsayısı 1,64 olarak alınmıştır)

P: Ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütle bulunma ihtimali (çalışmanın çok amaçlı olmasından dolayı bu oran %50 alınmıştır)

Q: 1-P

D: Kabul edilen örnekleme hatası (%5 alınmıştır)

Böylece örnek büyüklüğü;

$$n = \frac{1,64^2 * 723 * 0,5 * 0,5}{723 * 0,05^2 + 1,64 * 0,5 * 0,5} = 197 \text{ adet anket olarak bulunmuştur.}$$

Buradan hareketle araştırma görevlilerinin toplam sayısının makul bir seviyede olması dolayısıyla bütün araştırma görevlilerine anket uygulanmasına karar verilmiştir. Toplanan anket sayısı 203'dür. Toplanan anket miktarı da istatistiksel olarak uygundur.

Ankete katılan araştırma görevlilerinin bölümlere cinsiyet ve kadro türüne göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ankete katılan araştırma görevlilerinin dağılımı.

Fakülteler	Kadrolar						Toplam
	Enstitü kadrosu				Dekanlık kadrosu		
	50 d		35		33 a		
	E	K	E	K	E	K	
Fen-Edebiyat	12	10	1	0	5	0	28
Mühendislik	30	12	1	1	7	4	55
Mimarlık	3	14	0	0	0	0	17
Orman	8	11	3	2	2	0	26
İİBF	16	6	0	0	0	0	22
Tıp	0	1	0	0	8	7	16
Fatih eğitim	6	5	3	0	1	2	17
Diğerleri	1	3	0	0	13	4	21
Toplam	76	62	8	3	36	17	202

2.2.2 Anket Yöntemi

Sosyal alanlarda bir çok bilgi anket yöntemi adı verilen soru sorma tekniği ile elde edilmektedir. Her düzeydeki yönetici ve araştırmacılar, çoğu kez anket sonuçlarına göre karar vermektedirler. Doğru karar verebilmek için doğru, güncel ve yeterli bilgilere ihtiyaç vardır. Günümüzün hızla değişen koşullarında her bilgiyi yazılı ve yayınlanmış olarak bulmak mümkün olmadığı için, maliyet ve sürat bakımından en uygun hareket tarzı,

soruşturma (anket) yöntemiyle ihtiyaç olan bilgileri elde etmektir. Anket, soru sormak sureti ile bilgi toplamak demektir. Üzerinde çalışılan konuda yeterli bilgi yoksa ankete başvurulmaktadır. Anket yöntemi ile kişilerden, firma yöneticilerinden, çalışanlardan, aile reislerinden ve tüketicilerden bilgi alınabilir (Akyüz, 2006).

2.2.3. Kullanılan İstatistik Yöntemler

Karadeniz Teknik Üniversitesi genelinden toplanan 206 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketteki veriler SPSS paket programına girilmiş ve gerekli olan analizler yapılarak sonuçları yorumlanmıştır. Bu amaçla verilere Ki-kare testi, çapraz tablo, frekans tablosu, grafikler, ortalamalar ve standart sapma testleri uygulanmıştır.

Analizlerdeki hipotezimiz;

H₀: Analizi yapılan gruplar arasında %95 güvenle test edilen yargı bakımından fark yoktur.

H₁: Analizi yapılan gruplar arasında %95 güvenle test edilen yargı bakımından fark vardır.

Ki-Kare Testi

Ki-kare (χ^2) testleri sayımla elde edilen nitel değişkenlerin çeşitli sınıflandırma biçimlerine göre (tek değişkenli, iki değişkenli, vb.) analizini yapmak, nicel değişkenlerin alışılmış kuralların dışında bazı bilimsel amaçları gerçekleştirmek için özgün sınıflama biçimlerini ve frekans dağılımını ele alarak dağılım biçimine yönelik analiz etmekte kullanılan testlerdir (Özdamar, 2003).

Elde edilen verilerin frekansa dayalı olması gerekir. Bu frekanslar iki ya da daha çok kategoriye yerleştirilir. Erkek-kız, geçti-kaldı, orta-uzun gibi veriler bu gruba girer (URL-8, 2006). Günümüzde yapılan bir çok araştırmada sayısal olmayan gözlemlerin dikkate alındığı gözlenmektedir. Örneğin, insanları medeni durumlarıyla seçtikleri meslek grupları arasındaki bir ilişki incelenmek istediğinde, medeni durumun ve meslek grubunun rakamlarla ifade edilmesi olası değildir. Medeni durum “evli”, “bekar”, “boşanmış” ve “dul” şeklinde gösterilirken meslek grupları da “serbest meslek”, “devlet memurluğu”, “işçi”, vb. şeklinde gruplandırılabilir. İşte sayısal olmayan değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin var olmadığını ileri sürerek (H₀ hipotezi), bu ilişkinin red edilip edilmeyeceğinin incelenmesinde uygulanan test ki-kare testidir (URL-9, 2006).

χ^2 testinde izlenen süreç çok basittir. Bu sürecin hesaplamalar kısmında gözlenen değerler ile teorik veya beklenen değerler hesaplanır. Karar kısmında ise, bu iki değer birbirleriyle karşılaştırılarak, araştırmada kullanılan hipotezlerden biri kabul edilir (Akyüz, 2006).

Ki-kare testi gerçekte iki sınıflamalı değişkenin düzeylerine (sıra sayısı X sütun sayısı) göre oluşan gözlemlerde gözlenen sayılarla-değerlerle, beklenen sayıların-değerlerin birbirlerinde anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test eder. Buna göre iki sayı arasındaki fark arttıkça değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı çıkma olasılığı artar. Analiz süreci “X ve Y gibi iki değişken birbirinden bağımsızdır” şeklinde yazılabilen bir null hipotezinin testini temel aldığından bu test, “bağımsızlık testi” de denir.

Ki-kare testinde, a) serbestlik derecesi=1 2X2’lik ya da b) $sd > 1$ olan AXB’lik çapraz tablo söz konusu olabilir (Büyüköztürk, 2002).

Serbestlik derecesinin birden büyük olduğu durumda, beklenen değeri 5’den küçük gözlem sayısı %20’yi aşıyorsa ve araştırmacının denek sayısını artırması imkansız ya da güç ise, çözüm için üç farklı seçenek vardır. Bunlar (Büyüköztürk, 2002);

1. İlgili sıra ya da sütunun düzeylerinde mantıklı ise birleştirme yapılır. Bu birleştirme ile gözlemlerdeki gözlem sayıları artırılır ve bunun sonucu olarak da beklenen değerler artabilir.
2. Beklenen değerin 5’den küçük olduğu gözlemleri azaltmak amacıyla, sıra ya da sütunun ilgili düzeyleri analiz dışı bırakılabilir.
3. İlk iki çözüm uygun değil ise, yorumlar çapraz tablo üzerinden sadece frekans ve yüzdeler kullanılarak yapılır.

Ki-kare testinde dikkat edilecek hususlar şöyledir (Akyüz, 2006);

1. Testlerde kullanılacak sayılar mutlak sayılır olup, oranlar kullanılmaz.
2. Her bir gözlem diğerinden bağımsız olmalıdır.
3. Ki-kare testinde beklenen frekansların sayısal büyüklüğü önemlidir. Beklenen frekansların en çok %20’sinin 5 sayısından küçük olmasına izin verilir. Bu sorunu çözümlenin en basit yolu sınıfları birleştirmektir.
4. Gözlem sayısı en az 50 ve serbestlik derecesi 1 olan örneklerde Yates düzeltmesi yapmak gerekir.
5. Beklenen frekansların hiçbirisi sıfır değerini alamaz.

Çapraz Tablolar

Bir veri setinde iki ve daha fazla değişkene ilişkin veriler yer alabilir. Bu değişkenlerin bazıları nitel bazıları nicel olabilir. Değişkenler arasında χ^2 ile birlikte değişimleri ve ilişkileri belirlemek için çapraz tabloların yapılması gerekir. Çapraz tablolar, iki değişkenin sınıflarını sıra ve sütunlarda gösteren ve gözlerde değişkenlerin alt sınıflarının birlikte gözleendiği birim sayılarının yer aldığı tablolardır. Değişkenlerin ilişkileri bu tablolar aracılığı ile irdelenebilir ve değişkenlerin birbirlerine bağımlı olup olmadıkları araştırılabilir (Özdamar, 2003). Bir çapraz tabloda her bir gözlenen frekansa karşı gelen olasılık kurallarına göre bazı hipotezlere bağlı olarak hesaplanmış bir beklenen (veya teorik) frekans vardır. Çapraz tablonun hücrelerinde yer alan bu frekanslara hücre frekansları denir. Her bir satırın ve sütunun toplam frekansı marjinal frekans olarak adlandırılır.

Frekans Tablosu

Frekans dağılımları anket maddelerine verilen yanıtlar arasındaki değişikliği göstermenin en basit yöntemlerinden biridir. Bu dağılımlar anket sorularına verilen cevapların basitçe sayılması ve gruplandırılması ile elde edilebilir (URL-10, 2006).

Frekans tablosu veri setinde yer alan bir değişkenin kolay bilgi edinilebilir biçimde küçükten büyüğe doğru dizilerek, tekrarlı ölçümlerin bir araya getirilmesi ve bu değerlere sahip birim sayıların belirli bir düzende gösterilmesidir (Özdamar 1999). Verilerin genel özelliklerini kavrayabilmek ve verilerden yararlanabilmek için frekans tabloları oluşturulur. Sınıflandırma belli özellik ve büyüklüklerin bir araya toplanması şeklinde yapılır. Frekans, frekans tablosundaki her bir sınıfta yer alan birey sayısı olup “f” ile gösterilir (Batu 1995).

3. BULGULAR

3.1. Araştırma Görevlileri ile İlgili Demografik Bulgular

Tablo 2’de ankete katılan araştırma görevlilerinin demografik özelliklerinin dağılımları verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma görevlilerinin demografik özellikleri

Demografik özellikler		Adet	%
Cinsiyet	Erkek	121	59,6
	Kadın	82	40,4
	Toplam	203	100
Medeni durum	Bekar	140	70,0
	Evli	60	30,0
	Toplam	200	100
Yaş grubu	24’den küçük	56	27,9
	25-29	116	57,7
	30 dan büyük	29	14,4
	Toplam	201	100
Çocuk sayısı	Yok	29	47,5
	1 tane	25	41
	2 tane	4	6,6
	3 tane	2	3,3
	4 ve fazla	1	1,6
	Toplam	61	100
Eşlerin çalışma durumu	Evet	43	70,5
	Hayır	18	29,5
	Toplam	61	100
Öğrenim durumu	Yüksek lisans	83	41,9
	Doktora	115	58,1
	Toplam	198	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi ankete katılanların %59,6’sı erkek, %40,4’ü bayandır. %70’i bekar ve %30’u da evlidir. Evli olanların %70,5’inin eşi çalışmakta, %29,5’inin eşi çalışmamaktadır. Yine evli olan araştırma görevlilerinin %47,5’inin çocuğu yoktur ve %41’inin bir çocuğu vardır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaş grupları ise %27,9’u 24 yaşından küçük, %57,7’si 25 ve 29 yaş arasında ve %14,4’ü de 30 yaşın üzerindedir. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %41,9’u yüksek lisans yapmakta ve %58,1’i doktora yapmaktadır. Burada vurgulanması gereken nokta, kriterlerin bazılarının frekansı çok az olduğundan dolayı sonuçların daha güvenilir olması nedeniyle birleştirme

yapılmıştır. Yaş kriterinde 30-34 arası ile 35 den büyük olan yaş grupları bileştirilmiştir. Öğrenim durumunda yüksek lisans çalışmalarına başlayanlar ile yüksek lisans yapanlar birleştirilmiş, doktora yapanlar ile doktora çalışmasını tamamlayanlar birleştirilmiştir. Fakülte kriterinde sürmene su ürünleri fakültesi ile ordu ziraat fakültesi diğer adı altında birleştirilmiştir. Sağlık bilimleri enstitüsü ile sosyal bilimleri enstitüsü birleştirilmiştir. Görev süresinde ise 7-9 arası ile 10'dan fazla çalışanlar 7'den fazla çalışanlar adı altında birleştirilmiştir.

3.2. Araştırma Görevlileri ile İlgili Akademik Bulgular

Tablo 3'de ankete katılan araştırma görevlilerin akademik anlamda özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3. Araştırma görevlilerin akademik özelliklerin dağılımı

Akademik kriterler		Adet	%
Çalışmaların sürdürüldüğü fakülte	Fen-Edebiyat	28	13,6
	Mühendislik	55	26,7
	Mimarlık	17	8,3
	Orman	24	11,7
	İİBF	24	11,7
	Tıp	14	12,1
	Fatih eğitim	15	7,3
	Diğerleri	16	7,8
	Toplam	193	100,0
Bağlı bulunulan enstitü	Fen Bilimleri	144	80,9
	Sosyal ve Sağlık Bilimleri	34	19,1
	Toplam	178	100,0
Çalışılan kadro	50/d Enstitü kadrosu	138	68,3
	33/a Dekanlık kadrosu	53	26,2
	35 Başka üniversite kadrosu	11	5,4
	Toplam	202	100
Görev süresi	0-3 yıl	142	70,0
	4-6 yıl	43	21,2
	7 den fazla	18	8,9
	Toplam	203	100,0
Yurt dışına çıkma	Evet	20	10,1
	Hayır	178	89,9
	Toplam	198	100,0
İş tecrübesi	Evet	44	23,4
	Hayır	144	76,6
	Toplam	188	100,0

Tablo 3'den de görüleceği üzere, araştırma görevlilerinin %13,6'sı Fen Edebiyat Fakültesinde, %26,7'si mühendislik Fakültesinde, %8,3'ü Mimarlık Fakültesinde, %11,7'si Orman Fakültesinde, %11,7'si İİBF'de, %12,1'i Tıp Fakültesinde, %7,3'ü Fatih Eğitim Fakültesinde, %7,8'i Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesinde ve %1'i de Ordu Ziraat Fakültesinde görev ve çalışmalarını sürdürmektedirler. Araştırma görevlilerin %81,1'i Fen Bilimleri Enstitüsü, %17,2'si Sosyal Bilimler Enstitüsü ve %1,3'ü de Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %68,6'sı 50/d kadrosunda, %26'sı 33/a Fakülte kadrosunda ve %5,4'ü de 35 başka Üniversite kadrosunda görev yapmaktadırlar.

Ankete katılanların %70,4'ü 3 yıldan daha az bir süredir üniversitede görev yapmakta iken %20,9'u 4-6 yıl arası, %7,3'ü 7-9 yıl arası ve %1,5'i de 10 yılı aşkın bir süredir görev yapmaktadır. Araştırma görevlilerin %10,4'ü bilimsel amaçla yurt dışına çıkarken %89,6'sı bilimsel amaçla yurt dışına çıkmamıştır. Ankete katılanların %24,1'i lisans eğitimi sonrası herhangi bir işte çalışmışken %75,9'u lisans eğitimi sonrasında herhangi bir işte çalışmamıştır.

3.3. Akademisyenlikle İlgili Bulgular

Ankete katılan araştırma görevlilerinin akademik kadroya başladıktan sonra karşılaştıkları akademisyenlikle ilgili uyum, vb. faktörler ve akademisyenler, danışmanları, akademik ortam vb. konular hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi bu bölümde yapılmıştır.

Akademik Ortama Kolayca Uyum Sağladım Yargısı

Akademik ortama kolayca uyum sağladım yargısına verilen cevapların bazı kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 4'de gösterilmiştir.

Akademik ortama kolayca uyum sağladım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda medeni durum ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 4'den de görüldüğü gibi bekar olan araştırma görevlilerinin %48,9'u akademik ortama kolayca uyum sağladım görüşüne kısmen katılırken evli olanların %46,7'si bu görüşe tam katılmaktadırlar. Yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %54,9'u bu görüşe kısmen katılmakta ve doktora yapanların da %43,5'i bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Tablo 4. Akademik ortama kolayca uyum sağladım yargısının bazı kriterlere göre değerlendirilmesi.

Akademik ortama kolayca uyum sağladım												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Karasız		Ks. katılım		Tam katılım		Toplam
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0	6	5	12	10,1	56	47,1	45	37,8	119
	Kadın	1	1,2	4	4,8	10	12	36	43,4	32	38,6	83
	Toplam	1	0,5	10	5	22	10,9	92	45,5	77	38,1	202
Medeni hal	Bekar	0	0	5	3,6	19	13,7	68	48,9	47	33,8	139
	Evli	1	1,7	5	8,3	3	5	23	38,3	28	46,7	60
	Toplam	1	0,5	10	5	22	11,1	91	45,7	75	37,7	199
Öğrenim durumu	Y. lisans	0	0	2	2,4	12	14,6	45	54,9	23	28	82
	Doktora	1	0,9	8	7	10	8,7	46	40	50	43,5	115
	Toplam	1	0,5	10	5,1	22	11,2	91	46,2	73	37,1	197

Akademisyenliği Başka Bir İş Bulamadığım İçin Seçtim Yargısı

Akademisyenliği başka bir iş bulamadığım için seçtim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %67,5'i akademisyenliği başka bir iş bulamadığım için seçtim görüşünü tamamen red etmektedir.

Akademisyenliği Hocalarımın Tesviyesi İle Seçtim Yargısı

Akademisyenliği hocalarımın tesviyesi ile seçtim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Akademisyenliği hocalarımın tavsiyesi ile seçtim görüşünün fakülterlere göre dağılımı Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5'den de görüleceği gibi akademisyenliği hocalarımın tavsiyesi ile için seçtim yargısına Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri %44,4 oranında tamamen red, Mühendislik fakültesi %34,6 oranında tamamen red, Mimarlık fakültesi %43,7 oranında tamamen red, Tıp Fakültesi %76 oranında tamamen red, İİBF %29,1 oranında tamamen red ve Fatih eğitim fakültesi %26,6 oranında tamamen red etmişlerdir. Orman fakültesindeki araştırma görevlileri %45,8 kısmen katılım, İİBF %29,1 oranında kısmen katılım, Fatih eğitim Fakültesi %26,6 oranında kısmen katılım ve diğer fakülteler %31,2 oranında kısmen katılım yanıtını verdikleri görülmüştür.

Tablo 5. Akademisyenliği hocalarının tavsiyesi ile seçim görüşünün fakültelere göre dağılımı

Akademisyenliği hocalarının tavsiyesi ile seçim											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	12	44,4	4	14,8	1	3,7	5	18,5	5	18,5	27
Mühendislik	18	34,6	9	17,3	6	11,5	16	30,7	3	5,7	52
Mimarlık	7	43,7	5	31,2	1	6,2	3	18,7	0	0	16
Orman	6	25	5	20,8	1	4,1	11	45,8	1	4,1	24
İİBF	7	29,1	4	16,6	3	12,5	7	29,1	3	12,5	24
Tıp	19	76	5	20	0	0	1	4	0	0	25
Fatih Eğitim	4	26,6	3	20	3	20	4	26,6	1	6,6	15
Diğer	1	6,2	6	37,5	0	0	5	31,2	4	25	16
Toplam	74	37,1	41	20,6	15	7,5	52	26,1	17	8,5	199

Akademisyenliği İdealim Olduğu İçin Seçim Yargısı

Akademisyenliği idealim olduğu için seçim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin %59'u akademisyenliği idealim olduğu için seçim görüşüne tam katılmaktadır.

Başka Bir Bilimsel Alanda Akademisyenlik Yapmak İsterdim Yargısı

Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve kadro kriteri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 6'dan görüldüğü gibi 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin %47,4'ü başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim görüşünü tamamen red ederken, 33/a kadrosunda çalışanların %60,4'ü tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin de 81,8'i tamamen red etmektedirler.

Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim yargısına Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri %42,9 oranında tamamen red, Mühendislik fakültesi %43,6 oranında tamamen red, Mimarlık fakültesi %64,7 oranında tamamen red, Orman fakültesi %62,5 oranında tamamen red, İİBF %58,3 oranında tamamen red, Tıp Fakültesi %52 oranında tamamen red, Fatih eğitim fakültesi %50 oranında tamamen red ve diğer fakülteler %68,8 oranında tamamen red yanıtını verdikleri görülmüştür.

Tablo 6. Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	65	47,4	28	20,4	22	16,1	13	9,5	9	6,6	68,2
	33/a	32	60,4	6	11,3	4	7,5	10	18,9	1	1,9	26,4
	35	9	81,8	0	0,0	1	9,1	0	0,0	1	9,1	5,5
	Toplam	106	52,7	34	16,9	27	13,4	23	11,4	11	5,5	100,0
Görev süresi	0-3	74	51,7	26	18,2	21	14,7	14	9,8	8	5,6	70,4
	4-6	21	50,0	7	16,7	6	14,3	5	11,9	3	7,1	20,7
	7 ve üstü	12	66,7	2	11,1	0	0,0	4	22,2	0	0,0	8,9
	Toplam	107	52,7	35	17,2	27	13,3	23	11,3	11	5,4	100,0
Fakülte	Fen Ede.	12	42,9	6	21,4	5	17,9	4	14,3	1	3,6	28
	Mühen.	24	43,6	17	30,9	8	14,5	2	3,6	4	7,3	55
	Mimarlık	11	64,7	2	11,8	4	23,5	0	0,0	0	0,0	17
	Orman	15	62,5	2	8,3	2	8,3	2	8,3	3	12,5	24
	İİBF	14	58,3	3	12,5	3	12,5	2	8,3	2	8,3	24
	Tıp	13	52,0	3	12,0	4	16,0	5	20,0	0	0,0	25
	Fatih Eğt.	7	50,0	2	14,3	1	7,1	3	21,4	1	7,1	14
	Diğer	11	68,8	0	0,0	0	0,0	5	31,3	0	0,0	16
	Toplam	107	52,7	35	17,2	27	13,3	23	11,3	11	5,4	203

İşe Severek Giderim Yargısı

İşe severek giderim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitüler için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İşe severek giderim yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. İşe severek giderim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İşe severek giderim												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,8	4	3,3	7	5,8	33	27,5	75	62,5	59,1
	Kadın	0	0,0	4	4,8	6	7,2	32	38,6	41	49,4	40,9
	Toplam	1	0,5	8	3,9	13	6,4	65	32,0	116	57,1	100,0
Yaş	24 ve altı	0	0,0	1	1,8	2	3,6	17	30,4	36	64,3	27,7
	25-29	1	0,9	6	5,2	9	7,8	39	33,6	61	52,6	57,4
	30 ve üstü	0	0,0	1	3,3	2	6,7	8	26,7	19	63,3	14,9
	Toplam	1	0,5	8	4,0	13	6,4	64	31,7	116	57,4	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	0	0	1	0,7	10	7,0	50	35,0	82	57,3	80,8
	Sos. ve sağ.	0	0	2	5,9	0	0,0	10	29,4	22	64,7	19,2
	Toplam	0	0	3	1,7	10	5,6	60	33,9	104	58,8	100,0

Tablo 7'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %57,3'ü işe seveerek giderim görüşüne tam katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %64,7'si bu görüşe tam katılım göstermişlerdir.

İşten Ayrılmayı Düşünmüyorum Yargısı

İşten ayrılmayı düşünmüyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, yaş ve öğrenim durumu kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 8'den görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %78,6'sı işten ayrılmayı düşünmüyorum görüşüne tam katılım, 25–29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin %60,3'ü tam katılım ve 30 yaşın üzerindeki %80'i bu görüşe tam katılım göstermektedirler. Yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %62,7'si işten ayrılmayı düşünmüyorum görüşüne tam katılırken doktora yapanların %71,3'ü bu görüşe tam katılmaktadırlar.

İşten ayrılmayı düşünmüyorum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. İşten ayrılmayı düşünmüyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İşten ayrılmayı düşünmüyorum										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Yaş	24 ve altı	1	1,8	0	0,0	2	3,6	9	16,1	44	78,6	27,7
	25-29	6	5,2	3	2,6	13	11,2	24	20,7	70	60,3	57,4
	30 ve üstü	0	0,0	0	0,0	4	13,3	2	6,7	24	80,0	14,9
	Toplam	7	3,5	3	1,5	19	9,4	35	17,3	138	68,3	100,0
Öğrenim durumu	Y. lisans	4	4,8	2	2,4	4	4,8	21	25,3	52	62,7	41,9
	Doktora	3	2,6	1	0,9	15	13,0	14	12,2	82	71,3	58,1
	Toplam	7	3,5	3	1,5	19	9,6	35	17,7	134	67,7	100,0
Fakülte	Fen Ede.	0	0,0	0	0,0	1	3,6	5	17,9	22	78,6	28
	Mühen.	7	13,0	1	1,9	2	3,7	11	20,4	33	61,1	54
	Mimarlık	0	0,0	0	0,0	4	23,5	5	29,4	8	47,1	17
	Orman	0	0,0	1	4,2	2	8,3	5	20,8	16	66,7	24
	İİBF	0	0,0	0	0,0	3	12,5	5	20,8	16	66,7	24
	Tıp	0	0,0	0	0,0	5	20,0	2	8,0	18	72,0	25
	Fatih Eğt.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,7	14	93,3	15
	Diğer	0	0,0	1	6,3	2	12,5	2	12,5	11	68,8	16
	Toplam	7	3,4	3	1,5	19	9,4	36	17,7	138	68,0	203

Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri %78,6 oranında işten ayrılmayı düşünmüyorum yargısına tam katıldıklarını belirtmişlerdir. Mühendislik fakültesi araştırma

görevlileri %61,1 oranında tam katılım, Mimarlık fakültesi %47,1 oranında tam katılım, Orman fakültesi %66,7 oranında tam katılım, İİBF %66,7 oranında tam katılım, Tıp Fakültesi %72 oranında tam katılım, Fatih eğitim fakültesi %93,3 oranında tam katılım ve diğer fakülteler %68 oranında tam katılım yanıtını verdikleri görülmüştür.

Mesleğimden Gurur Duyuyorum, Yaptığım İşten Memnunum Yargısı

Mesleğimden gurur duyuyorum, yaptığım işten memnunum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %69'u Mesleğimden gurur duyuyorum, yaptığım işten memnunum görüşüne tam katılım göstermektedir.

Yönetimce Verilen Görevleri Severek Kabul Eder ve Zamanında Yaparım Yargısı

Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder, zamanında yaparım												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	3	2,5	9	7,4	9	7,4	44	36,4	56	46,3	59,3
	Kadın	2	2,4	2	2,4	4	4,8	39	47,0	36	43,4	40,7
	Toplam	5	2,5	11	5,4	13	6,4	83	40,7	92	45,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	4	2,8	8	5,6	8	5,6	68	47,2	56	38,9	80,9
	Sos. ve sağ.	0	0,0	2	5,9	2	5,9	8	23,5	22	64,7	19,1
	Toplam	4	2,2	10	5,6	10	5,6	76	42,7	78	43,8	100,0
Fakülte	Fen Ede.	1	3,6	3	10,7	3	10,7	14	50,0	7	25,0	28
	Mühendislik	3	5,5	1	1,8	4	7,3	17	30,9	30	54,5	55
	Mimarlık	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	70,6	5	29,4	17
	Orman	0	0,0	4	16,7	1	4,2	13	54,2	6	25,0	24
	İİBF	0	0,0	1	4,2	2	8,3	6	25,0	15	62,5	24
	Tıp	1	4,0	1	4,0	3	12,0	7	28,0	13	52,0	25
	Fatih Eğitim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	53,3	7	46,7	15
	Diğer	0	0,0	1	6,3	0	0,0	6	37,5	9	56,3	16
	Toplam	5	2,5	11	5,4	13	6,4	83	40,7	92	45,1	204

Tablo 9'a göre fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %47,2'i Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım görüşüne kısmen

katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlilerinin %64,7'si bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri yönetimce verilen görevleri severek kabul eder zamanında yaparım yargısına %25 oranında tam katılım ve %50 oranında da kısmen katılım göstermektedirler. Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %54,5 oranında tam katılım, Mimarlık fakültesi %70,6 oranında kısmen katılım, Orman fakültesi %54,2 oranında kısmen katılım, İİBF %62,5 oranında tam katılım, Tıp Fakültesi %52 oranında tam katılım, Fatih eğitim fakültesi %53,3 oranında kısmen katılım ve diğer fakülteler %56,3 oranında tam katılım yanıtını verdikleri görülmüştür.

Gittikçe Çalışma Zevkim Azalıyor Yargısı

Gittikçe çalışma zevkim azalıyor yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kadro ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 10'dan görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %37,8'i gittikçe çalışma zevkim azalıyor görüşünü tamamen red ederken, 33/a kadrosundakilerin %26,4'ü bu görüşe kısmen katılmakta ve 35'li kadrodakilerin de %63,6'sı bu görüşü tamamen red etmektedirler.

Gittikçe çalışma zevkim azalıyor yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Gittikçe çalışma zevkim azalıyor yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gittikçe çalışma zevkim azalıyor												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	51	37,8	31	23,0	24	17,8	19	14,1	10	7,4	67,8
	33/a	13	24,5	13	24,5	4	7,5	14	26,4	9	17,0	26,6
	35	7	63,6	3	27,3	1	9,1	0	0,0	0	0,0	5,5
	Toplam	71	35,7	47	23,6	29	14,6	33	16,6	19	9,5	100,0
Görev süresi	0-3	52	36,9	39	27,7	20	14,2	20	14,2	10	7,1	70,1
	4-6	15	34,9	7	16,3	6	14,0	8	18,6	7	16,3	21,4
	7 ve üstü	6	35,3	1	5,9	3	17,6	5	29,4	2	11,8	8,5
	Toplam	73	36,3	47	23,4	29	14,4	33	16,4	19	9,5	100,0
Öğrenim dur.	Yük. lisans	35	42,7	26	31,7	11	13,4	6	7,3	4	4,9	41,8
	Doktora	35	30,7	21	18,4	18	15,8	27	23,7	13	11,4	58,2
	Toplam	70	35,7	47	24,0	29	14,8	33	16,8	17	8,7	100,0

Bölümde Kadro Sıkıntım Olursa Çalışmak İçin Yine Bir Üniversiteyi Tercih Ederim Yargısı

Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %44'ü Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim görüşüne tam katılım sağlamaktadırlar.

Tablo 11'e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim yargısına %59,3 oranında tam katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %45,3 oranında tam katılım göstermişlerdir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %35,3'ü kararsız %23,5'i kısmen katılıyor ve %23,5'de tam katıldığını belirtmektedir. Orman fakültesi %41,7 oranında tamamen red, İİBF %40,9 oranında kısmen red, Tıp Fakültesi %32 oranında tamamen red, Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tamamen red ve diğer fakülteler %36,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim görüşünün fakültele göre dağılımı Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim görüşünün fakültele göre dağılımı

Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	1	3,7	0	0,0	3	11,1	7	25,9	16	59,3	27
Mühendislik	2	3,8	2	3,8	12	22,6	13	24,5	24	45,3	53
Mimarlık	0	0,0	3	17,6	6	35,3	4	23,5	4	23,5	17
Orman	2	8,3	1	4,2	2	8,3	9	37,5	10	41,7	24
İİBF	1	4,2	1	4,2	0	0,0	8	33,3	14	58,3	24
Tıp	6	24,0	2	8,0	6	24,0	3	12,0	8	32,0	25
Fatih Eğitim	2	13,3	0	0,0	3	20,0	6	40,0	4	26,7	15
Diğer	2	12,5	1	6,3	2	12,5	3	18,8	8	50,0	16
Toplam	16	8,0	10	5,0	34	16,9	53	26,4	88	43,8	201

3.4. Organizasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular

Araştırmalarımın Finansmanında Sorun Yaşamadım Yargısı

Araştırmalarımın finansmanında sorun yaşamadım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %26,3'ü araştırmalarımın finansmanında sorun yaşamadım görüşü hakkında kararsız kalmaktadırlar.

Araştırma Amaçlı Görevlendirmelerde Bir Güçlkle Karşılaşmıyorum Yargısı

Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kadro kriteri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 12'den görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %29,7'si Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum görüşüne kısmen katılım, 33/a kadrosundakilerin %28'i bu görüşe tam katılırken %28'i de kısmen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin de %27,3'ü tam katılım, %27,3 kararsız ve %27,3'ü kısmen red yanıtı vermişlerdir.

Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Yaş	24 ve altı	7	13,7	5	9,8	13	25,5	15	29,4	11	21,6	27,0
	25-29	11	10,0	20	18,2	24	21,8	29	26,4	26	23,6	58,2
	30 ve üstü	2	7,1	4	14,3	8	28,6	7	25,0	7	25,0	14,8
	Toplam	20	10,6	29	15,3	45	23,8	51	27,0	44	23,3	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	14	10,4	22	16,3	32	23,7	39	28,9	28	20,7	80,8
	Sos. ve sağ.	4	12,5	2	6,3	10	31,3	6	18,8	10	31,3	19,2
	Toplam	18	10,8	24	14,4	42	25,1	45	26,9	38	22,8	100,0
Kadro	50/d	16	12,5	12	9,4	36	28,1	38	29,7	26	20,3	67,7
	33/a	4	8,0	14	28,0	7	14,0	11	22,0	14	28,0	26,5
	35	0	0,0	3	27,3	3	27,3	2	18,2	3	27,3	5,8
	Toplam	20	10,6	29	15,3	46	24,3	51	27,0	43	22,8	100,0

İzin Kullanma ve Hastalık Halinde Sevlerde Herhangi Bir Güçlkle Karşılaşmıyorum Yargısı

İzin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve görev süresi için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İzin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. İzin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İzin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	7	5,1	13	9,4	17	12,3	23	16,7	78	56,5	68,7
	33/a	4	7,7	2	3,8	3	5,8	8	15,4	35	67,3	25,9
	35	0	0,0	1	9,1	0	0,0	4	36,4	6	54,5	5,5
	Toplam	11	5,5	16	8,0	20	10,0	35	17,4	119	59,2	100,0
Görev süresi	0-3	10	7,1	8	5,7	18	12,8	24	17,0	81	57,4	69,8
	4-6	0	0,0	7	16,3	1	2,3	6	14,0	29	67,4	21,3
	7 ve üstü	1	5,6	1	5,6	1	5,6	5	27,8	10	55,6	8,9
	Toplam	11	5,4	16	7,9	20	9,9	35	17,3	120	59,4	100,0
Medeni hal	Bekar	8	5,8	7	5,0	17	12,2	23	16,5	84	60,4	69,8
	Evli	3	5,0	9	15,0	2	3,3	11	18,3	35	58,3	30,2
	toplam	11	5,5	16	8,0	19	9,5	34	17,1	119	59,8	100,0
Fakülte	Fen Ede.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	7	25,9	17	63,0	27
	Mühendislik	1	1,8	4	7,3	6	10,9	8	14,5	36	65,5	55
	Mimarlık	2	11,8	2	11,8	0	0,0	4	23,5	9	52,9	17
	Orman	1	4,2	1	4,2	1	4,2	11	45,8	10	41,7	24
	İİBF	1	4,2	1	4,2	5	20,8	2	8,3	15	62,5	24
	Tıp	3	12,5	2	8,3	2	8,3	1	4,2	16	66,7	24
	Fatih Eğitim	1	6,7	4	26,7	4	26,7	1	6,7	5	33,3	15
	Diğer	2	12,5	1	6,3	0	0,0	1	6,3	12	75,0	16
	Toplam	11	5,4	16	7,9	20	9,9	35	17,3	120	59,4	202

Tablo 13'den görüldüğü gibi 3 yıldan az süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin % 57,4'ü İzin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum görüşüne tam katılırken, 4-6 yıl arasında bu görevde bulunanların % 67,4'ü tam katılım ve 7 yılın üzerindedir bu görevde bulunanların %55,6'sı bu görüşe tam katılmaktadır.

Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri izin kullanma ve hastalık halinde sevlerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum yargısına %63 oranında tam katılım

sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %65,5 oranında tam katılım sağlamışlardır. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %52,9'u tam katılım sağlamışlardır. Orman fakültesi %45,8 oranında kısmen katılım sağlamıştır. İİBF %62,5 oranında tam katılım sağlamıştır. Tıp Fakültesi %66,7 oranında tam katılım sağlamıştır. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tam katılım sağlarken diğer fakülteler %59,4 oranında tam katılım yanıtını vermişlerdir.

Bazen Ders Veriyorum Yargısı

Bazen ders veriyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bazen ders veriyorum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %32,8'i bazen ders veriyorum görüşünü tamamen red ederken sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerindeki araştırma görevlilerinin % 63,6'sı bu görüşü tamamen red etmektedir.

Tablo 14. Bazen ders veriyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Bazen ders veriyorum										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	47	42,3	15	13,5	10	9,0	20	18,0	19	17,1	58,4
	Kadın	33	41,8	6	7,6	7	8,9	10	12,7	23	29,1	41,6
	Toplam	80	42,1	21	11,1	17	8,9	30	15,8	42	22,1	100,0
Enstitü	F. bilimleri	45	32,8	16	11,7	11	8,0	26	19,0	39	28,5	80,6
	Sos. ve sağ.	21	63,6	3	9,1	5	15,2	2	6,1	2	6,1	19,4
	Toplam	66	38,8	19	11,2	16	9,4	28	16,5	41	24,1	100,0
Fakülte	Fen Ede.	6	24,0	2	8,0	4	16,0	6	24,0	7	28,0	25
	Mühendislik	24	44,4	6	11,1	1	1,9	7	13,0	16	29,6	54
	Mimarlık	3	17,6	2	11,8	3	17,6	4	23,5	5	29,4	17
	Orman	12	50,0	4	16,7	3	12,5	2	8,3	3	12,5	24
	İİBF	14	60,9	2	8,7	4	17,4	1	4,3	2	8,7	23
	Tıp	17	89,5	1	5,3	1	5,3	0	0,0	0	0,0	19
	Fatih Eğitim	4	30,8	1	7,7	1	7,7	4	30,8	3	23,1	13
	Diğer	0	0,0	3	20,0	0	0,0	6	40,0	6	40,0	15
	Toplam	80	42,1	21	11,1	17	8,9	30	15,8	42	22,1	190

Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri bazen ders veriyorum yargısına %28 oranında tam katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %44,4 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %29,4'ü tam katılım sağlamışlardır. Orman fakültesi %50 oranında tamamen red yanıtı

vermiştir. İİBF %60,9 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %89,5 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %30,8 oranında kısmen katılım ve %30,8 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %40 oranında tam katılım sağlarken %40 oranında da kısmen katılım sağlamışlardır.

Bilgisayar Sorunum Yoktur Yargısı

Bilgisayar sorunum yoktur yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %53'ü bilgisayar sorunum yoktur görüşüne tam katılmaktadırlar.

Çalışma Sırasında Sıkça Meşgul Ediliyorum Yargısı

Çalışma sırasında sıkça meşgul ediliyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %34,5'i Çalışma sırasında sıkça meşgul ediliyorum görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Araştırmalarım İçin Sıkça Kullanabileceğim Yeterli Ekipman Vardır Yargısı

Araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %31'i araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır görüşünü kısmen red ederken sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerindeki araştırma görevlilerinin %35,3'ü bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır yargısına %40,7 oranında kısmen katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %29,6 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %52,9'u kısmen red sağlamışlardır. Orman fakültesi %45,8 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %37,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %34,8 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %31,3 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir.

Tablo 15. Araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırmalarım için sıkça kullanabileceğim yeterli ekipman vardır												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	19	16,2	25	21,4	19	16,2	37	31,6	17	14,5	58,5
	Kadın	16	19,3	27	32,5	18	21,7	13	15,7	9	10,8	41,5
	Toplam	35	17,5	52	26,0	37	18,5	50	25,0	26	13,0	100,0
Enstitü	F. bilimleri	27	19,0	44	31,0	22	15,5	39	27,5	10	7,0	80,7
	Sos. ve sağ.	5	14,7	4	11,8	6	17,6	7	20,6	12	35,3	19,3
	Toplam	32	18,2	48	27,3	28	15,9	46	26,1	22	12,5	100,0
Fakülte	Fen Ede.	6	22,2	4	14,8	3	11,1	11	40,7	3	11,1	27
	Mühendislik	13	24,1	16	29,6	10	18,5	10	18,5	5	9,3	54
	Mimarlık	2	11,8	9	52,9	4	23,5	2	11,8	0	0,0	17
	Orman	3	12,5	11	45,8	1	4,2	8	33,3	1	4,2	24
	İİBF	3	12,5	3	12,5	5	20,8	4	16,7	9	37,5	24
	Tıp	2	8,7	3	13,0	8	34,8	4	17,4	6	26,1	23
	Fatih Eğitim	4	26,7	2	13,3	1	6,7	7	46,7	1	6,7	15
	Diğer	2	12,5	4	25,0	5	31,3	4	25,0	1	6,3	16
	Toplam	35	17,5	52	26,0	37	18,5	50	25,0	26	13,0	200

3.5. Yönetimle İlgili Bulgular

Anabilim Dalı Başkanı Başarılı Bir Akademisyen ve Yönetici Olarak Hizmet Vermektedir Yargısı

Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16'dan görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %60,6'sı Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşüne tam katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %78,8'i bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Tablo 16. Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Anabilim dalı başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Yaş	24 ve altı	0	0	0	0,0	4	7,1	15	26,8	37	66,1	28,0
	25-29	0	0	8	7,0	10	8,7	33	28,7	64	55,7	57,5
	30 ve üstü	0	0	0	0,0	2	6,9	6	20,7	21	72,4	14,5
	Toplam	0	0	8	4,0	16	8,0	54	27,0	122	61,0	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	0	0	7	4,9	9	6,3	40	28,2	86	60,6	80,7
	Sos. ve sağ.	0	0	0	0,0	0	0,0	7	21,2	26	78,8	19,3
	Toplam	0	0	7	4,0	9	5,1	47	26,9	112	64,0	100,0
Kadro	50/d	0	0	6	4,4	8	5,9	38	28,1	83	61,5	67,8
	33/a	0	0	2	3,8	8	15,1	15	28,3	28	52,8	26,6
	35	0	0	0	0,0	0	0,0	2	18,2	9	81,8	5,5
	Toplam	0	0	8	4,0	16	8,0	55	27,6	120	60,3	100,0

Bölüm Başkanı Başarılı Bir Akademisyen ve Yönetici Olarak Hizmet Vermektedir Yargısı

Bölüm Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %60'ı Bölüm Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşüne tam katılmaktadır.

Dekan Başarılı Bir Akademisyen ve Yönetici Olarak Hizmet Vermektedir Yargısı

Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %48,5'i Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşüne tam katılmaktadır.

Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir yargısına %44,4 oranında tam katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %40,4 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %68,8'i kısmen katılım sağlamışlardır. Orman fakültesi %62,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %60,9 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %31 oranında tam katılım ve %32

oranında da kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %66,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %48,6 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 17. Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir görüşünün fakültele göre dağılımı

Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	0	0,0	0	0,0	9	33,3	6	22,2	12	44,4	27
Mühendislik	1	1,9	1	1,9	17	32,7	12	23,1	21	40,4	55
Mimarlık	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	68,8	5	31,3	16
Orman	0	0,0	1	4,2	3	12,5	5	20,8	15	62,5	24
İİBF	0	0,0	1	4,3	2	8,7	6	26,1	14	60,9	23
Tıp	0	0,0	2	8,0	8	32,0	7	28,0	8	32,0	25
Fatih Eğitim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	33,3	10	66,7	15
Diğer	0	0,0	0	0,0	3	18,8	2	12,5	11	68,8	16
Toplam	1	0,5	5	2,5	42	21,2	54	27,3	96	48,5	198

Rektör Başarılı Bir Yönetici Olarak Hizmet Vermektedir Yargısı

Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,8	5	4,2	21	17,6	38	31,9	54	45,4	59,5
	Kadın	0	0,0	1	1,2	14	17,3	28	34,6	38	46,9	40,5
	Toplam	1	0,5	6	3,0	35	17,5	66	33,0	92	46,0	100,0
Yaş	24 ve altı	1	1,8	0	0,0	9	16,4	14	25,5	31	56,4	27,6
	25-29	0	0,0	6	5,2	21	18,3	45	39,1	43	37,4	57,8
	30 ve üstü	0	0,0	0	0,0	5	17,2	7	24,1	17	58,6	14,6
	Toplam	1	0,5	6	3,0	35	17,6	66	33,2	91	45,7	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,7	4	2,8	22	15,6	51	36,2	63	44,7	81,0
	Sos. ve sağ.	0	0,0	0	0,0	4	12,1	6	18,2	23	69,7	19,0
	Toplam	1	0,6	4	2,3	26	14,9	57	32,8	86	49,4	100,0

Tablo 18'e göre 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %56,4'ü Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir görüşüne tam katılırken, 25-29 yaşları arasındakilerin % 39,1'i kısmen katılmakta ve 30 yaşın üstündekilerin %58,6'sı bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Akademik Danışmanımdan Her Yönüyle Memnunum Yargısı

Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve cinsiyet için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0,0	3	2,6	14	12,1	30	25,9	69	59,5	59,5
	Kadın	4	5,1	0	0,0	7	8,9	16	20,3	52	65,8	40,5
	Toplam	4	2,1	3	1,5	21	10,8	46	23,6	121	62,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,7	2	1,4	14	10,1	30	21,6	92	66,2	80,8
	Sos. ve sağ.	0	0,0	1	3,0	1	3,0	9	27,3	22	66,7	19,2
	Toplam	1	0,6	3	1,7	15	8,7	39	22,7	114	66,3	100,0
Fakülte	Fen Ede.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	28,6	20	71,4	28
	Mühendislik	0	0,0	1	1,9	9	17,0	8	15,1	35	66,0	53
	Mimarlık	1	6,3	0	0,0	4	25,0	1	6,3	10	62,5	16
	Orman	0	0,0	1	4,3	0	0,0	7	30,4	15	65,2	23
	İİBF	0	0,0	1	4,3	1	4,3	6	26,1	15	65,2	23
	Tıp	3	13,6	0	0,0	6	27,3	6	27,3	7	31,8	22
	Fatih Eğitim	0	0,0	0	0,0	1	6,7	4	26,7	10	66,7	15
	Diğer	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	40,0	9	60,0	15
	Toplam	4	2,1	3	1,5	21	10,8	46	23,6	121	62,1	195

Tablo 19'a göre ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %59,5'i Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum görüşüne tam katılırken bayanların %65,8'i bu görüşe tam katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum yargısına %71,4 oranında tam katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %66 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlilerinin %62,5'i tam katılım sağlamışlardır. Orman fakültesi %65,2 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %65,2 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %31,8 oranında tam katılım. Fatih eğitim fakültesi %66,7

oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %60 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Akademik Yükselmelerde Uygulanan Kuralları Uygun/Yeterli Buluyorum Yargısı

Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %25,5'i Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum görüşüne kısmen katılmaktadır.

Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum görüşünün fakülterlere göre dağılımı Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum yargısına %30,8 oranında kararsız yanıtını verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %25,9 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %52,2 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %48 oranında kararsız, Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %31,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 20. Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum görüşünün fakülterlere göre dağılımı

Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	5	19,2	2	7,7	8	30,8	7	26,9	4	15,4	26
Mühendislik	9	16,7	6	11,1	11	20,4	14	25,9	14	25,9	54
Mimarlık	1	5,9	7	41,2	3	17,6	4	23,5	2	11,8	17
Orman	1	4,2	6	25,0	4	16,7	10	41,7	3	12,5	24
İİBF	3	13,0	3	13,0	3	13,0	2	8,7	12	52,2	23
Tıp	3	12,0	5	20,0	12	48,0	2	8,0	3	12,0	25
Fatih Eğitim	0	0,0	2	13,3	3	20,0	7	46,7	3	20,0	15
Diğer	2	12,5	4	25,0	2	12,5	5	31,3	3	18,8	16
Toplam	24	12,0	35	17,5	46	23,0	51	25,5	44	22,0	200

Yönetimle Sorunum Yoktur Yargısı

Yönetimle sorunum yoktur yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yönetimle sorunum yoktur yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Yönetimle sorunum yoktur yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Yönetimle sorunum yoktur										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Yaş	24 ve altı	0	0,0	2	3,6	0	0,0	4	7,1	50	89,3	27,9
	25-29	1	0,9	1	0,9	7	6,1	24	20,9	82	71,3	57,2
	30 ve üstü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	13,3	26	86,7	14,9
	Toplam	1	0,5	3	1,5	7	3,5	32	15,9	158	78,6	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,7	0	0,0	3	2,1	21	14,8	117	82,4	80,7
	Sos. ve sağ.	0	0,0	2	5,9	1	2,9	3	8,8	28	82,4	19,3
	Toplam	1	0,6	2	1,1	4	2,3	24	13,6	145	82,4	100,0
Öğrenim durumu	Yük. lisans	1	1,2	2	2,4	5	6,1	7	8,5	67	81,7	41,6
	Doktora	0	0,0	0	0,0	2	1,7	25	21,7	88	76,5	58,4
	Toplam	1	0,5	2	1,0	7	3,6	32	16,2	155	78,7	100,0

Tablo 21’e göre 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %89,3’ü yönetimle sorunum yoktur görüşüne tam katılırken, 25-29 yaşları arasındakilerin %71,3’ü tam katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki araştırma görevlilerinin % 86,7’i bu görüşe tam katılmaktadır. Yüksek lisans yapanların %81,7’si bu görüşe tam katılmakta, doktora yapanların da %76,5’i bu görüşe tam katılmaktadır.

3.6. Kişisel Özellikler ile İlgili Bulgular

Yaratıcı ve Yenilikçiyim Yargısı

Yaratıcı ve yenilikçiyim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 22’de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %40,5’i yaratıcı ve yenilikçiyim görüşüne kısmen katılmakta ve bayanların %56,1’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Yaratıcı ve yenilikçiyim yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Yaratıcı ve yenilikçiyim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Yaratıcı ve yenilikçiyim										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	3	2,6	1	0,9	22	19,0	47	40,5	43	37,1	58,6
	Kadın	0	0,0	2	2,4	6	7,3	46	56,1	28	34,1	41,4
	Toplam	3	1,5	3	1,5	28	14,1	93	47,0	71	35,9	100,0
Yaş	24 ve altı	1	1,8	0	0,0	10	18,2	21	38,2	23	41,8	27,9
	25-29	2	1,8	2	1,8	14	12,3	63	55,3	33	28,9	57,9
	30 ve üstü	0	0,0	1	3,6	4	14,3	9	32,1	14	50,0	14,2
	Toplam	3	1,5	3	1,5	28	14,2	93	47,2	70	35,5	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,7	1	0,7	15	10,7	67	47,9	56	40,0	80,9
	Sos. ve sağ.	2	6,1	0	0,0	8	24,2	13	39,4	10	30,3	19,1
	Toplam	3	1,7	1	0,6	23	13,3	80	46,2	66	38,2	100,0

Ürkek ve Çekingenim Yargısı

Ürkek ve çekingenim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %39’u ürkek ve çekingenim görüşünü tamamen red etmektedir.

Uysal ve İtaatkarım Yargısı

Uysal ve itaatkarım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %35’i uysal ve itaatkarım görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Tablo 23’e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri uysal ve itaatkarım yargısına %46,4 oranında kısmen katılım sağlarken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %38,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi

%29,2 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %33,3 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %28 oranında kısmen katılım ve %28 oranında kararsız yanıt vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %60 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Uysal ve itaatkarım görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23. Uysal ve itaatkarım görüşünün fakültelere göre dağılımı

Uysal ve itaatkarım											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	3	10,7	2	7,1	6	21,4	13	46,4	4	14,3	28
Mühendislik	3	5,6	5	9,3	8	14,8	21	38,9	17	31,5	54
Mimarlık	2	11,8	3	17,6	4	23,5	6	35,3	2	11,8	17
Orman	4	16,7	7	29,2	5	20,8	4	16,7	4	16,7	24
İİBF	3	12,5	2	8,3	5	20,8	8	33,3	6	25,0	24
Tıp	0	0,0	5	20,0	7	28,0	7	28,0	6	24,0	25
Fatih Eğitim	0	0,0	2	13,3	4	26,7	9	60,0	0	0,0	15
Diğer	3	20,0	1	6,7	4	26,7	2	13,3	5	33,3	15
Toplam	18	8,9	27	13,4	43	21,3	70	34,7	44	21,8	202

İşlerimi Planlı Bir Şekilde Yürütürüm Yargısı

İşlerimi planlı bir şekilde yürütürüm yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %47,2’si bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Mücadeleyi ve Rekabeti Severim Yargısı

Mücadeleyi ve rekabeti severim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %44,5’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Sorumluluk Almakta Hiçbir Kaygı ve Korku Hissetmem Yargısı

Sorumluluk almakta hiçbir kaygı ve korku hissetmem yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %58,5’i bu görüşe tam katılmaktadır.

İş Yaşamımda Duygusal ve Zihinsel Çatışma İçinde Kalmam Yargısı

İş yaşamımda duygusal ve zihinsel çatışma içinde kalmam yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için

anlamli iliŒki bulunamamıŒtır. Ankete katılan araŒtırma görevlilerinin %38'i iŒ yaŒamımda duygusal ve zihinsel çatıŒma içinde kalmam grŒne kısmen katılmaktadır.

İŒ Yaparken Konsantrasyonum Olumsuz Yönde ok Kolay Etkilenmez Yargısı

İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve medeni durum kriteri için anlamli iliŒkiler bulunmuŒtur.

İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 24'de gsterilmiŒtir.

Tablo 24. İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	15	10,8	26	18,7	31	22,3	48	34,5	19	13,7	70,2
	Evli	1	1,7	14	23,7	6	10,2	26	44,1	12	20,3	29,8
	toplam	16	8,1	40	20,2	37	18,7	74	37,4	31	15,7	100,0
ğrenim dur.	Y. lisans	8	9,6	19	22,9	13	15,7	33	39,8	10	12,0	42,3
	Doktora	7	6,2	22	19,5	24	21,2	39	34,5	21	18,6	57,7
	Toplam	15	7,7	41	20,9	37	18,9	72	36,7	31	15,8	100,0
Fakülte	Fen Ede.	1	3,6	4	14,3	8	28,6	13	46,4	2	7,1	28
	Mühen.	5	9,3	4	7,4	13	24,1	23	42,6	9	16,7	54
	Mimarlık	2	11,8	4	23,5	4	23,5	6	35,3	1	5,9	17
	Orman	1	4,2	11	45,8	3	12,5	7	29,2	2	8,3	24
	İİBF	4	16,7	7	29,2	4	16,7	6	25,0	3	12,5	24
	Tıp	3	12,0	4	16,0	1	4,0	9	36,0	8	32,0	25
	Fatih Eğt.	0	0,0	4	28,6	3	21,4	5	35,7	2	14,3	14
	Diğer	0	0,0	4	26,7	1	6,7	6	40,0	4	26,7	15
	Toplam	16	8,0	42	20,9	37	18,4	75	37,3	31	15,4	201

Tablo 24'de grldğ gibi bekar araŒtırma görevlilerinin %34,5'i İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez grŒne kısmen katılmakta ve evlilerin de %44,1'i bu grŒe kısmen katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araŒtırma görevlileri İŒ yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez yargısına %46,4 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araŒtırma görevlileri %42,6 oranında kısmen katılım yanıtı vermiŒtir. Mimarlık fakültesi araŒtırma görevlileri %35,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiŒtir. Orman fakültesi %45,8 oranında kısmen red yanıtı vermiŒtir. İİBF %29,2 oranında kısmen red yanıtını vermiŒtir. Tıp Fakültesi %36 oranında kısmen katılım ve Fatih eğitim fakültesi %35,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiŒlerdir. Diğer fakülteler de %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermiŒlerdi

Hedeflerimi Biliyorum, İsbetli Karar Alırım Yargısı

Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 25’de gösterilmiştir.

Tablo 25’de görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %50’si Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım görüşüne kısmen katılmakta, 25-29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin %41,4’ü kısmen katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki araştırma görevlilerinin de %65,5’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Tablo 25. Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0	4	3,4	12	10,1	48	40,3	55	46,2	58,9
	Kadın	0	0	0	0,0	8	9,6	37	44,6	38	45,8	41,1
	Toplam	0	0	4	2,0	20	9,9	85	42,1	93	46,0	100
Yaş	24 ve altı	0	0	0	0,0	1	1,8	28	50,0	27	48,2	27,8
	25-29	0	0	4	3,4	17	14,7	48	41,4	47	40,5	57,7
	30 ve üstü	0	0	0	0,0	2	6,9	8	27,6	19	65,5	14,5
	Toplam	0	0	4	2,0	20	10,0	84	41,8	93	46,3	100
Enstitü	Fen bilimleri	0	0	4	2,8	11	7,7	61	42,7	67	46,9	80,7
	Sos. ve sağ.	0	0	0	0,0	4	11,8	16	47,1	14	41,2	19,3
	Toplam	0	0	4	2,3	15	8,5	77	43,5	81	45,8	100,0

Geleceğe Yönelik Kaygı ve Korkularım Var Yargısı

Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 26’dan de görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %28,6’sı Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var görüşünü kısmen red etmekte, 25-29 yaşları arasındakilerin %33,6’sı tam katılım ve 30 yaşın üzerindeki %27,6’sı kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Geleceğe yönelik kaygı ve korkularım var												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	14	11,7	23	19,2	20	16,7	32	26,7	31	25,8	59,1
	Kadın	8	9,6	10	12,0	13	15,7	28	33,7	24	28,9	40,9
	Toplam	22	10,8	33	16,3	33	16,3	60	29,6	55	27,1	100,0
Yaş	24 ve altı	9	16,1	16	28,6	7	12,5	14	25,0	10	17,9	27,9
	25-29	8	6,9	12	10,3	20	17,2	37	31,9	39	33,6	57,7
	30 ve üstü	5	17,2	5	17,2	6	20,7	8	27,6	5	17,2	14,4
	Toplam	22	10,9	33	16,4	33	16,4	59	29,4	54	26,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	14	9,7	22	15,3	24	16,7	44	30,6	40	27,8	80,9
	Sos. ve sağ.	4	11,8	6	17,6	6	17,6	10	29,4	8	23,5	19,1
	Toplam	18	10,1	28	15,7	30	16,9	54	30,3	48	27,0	100,0

İş ve Yönetmel Konularda Yeterli Algı Gücüne Sahibim Yargısı

İş ve yönetmel konularda yeterli algı gücüne sahibim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %52'si İş ve yönetmel konularda yeterli algı gücüne sahibim görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Ekip Çalışmalarının Yararına İnanır, Tam Katılım Sağlarım Yargısı

Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım yargısı ile Belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27. Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0,0	2	1,7	13	10,8	36	30,0	69	57,5	59,1
	Kadın	1	1,2	1	1,2	8	9,6	27	32,5	46	55,4	40,9
	Toplam	1	0,5	3	1,5	21	10,3	63	31,0	115	56,7	100,0
Yaş	24 ve altı	1	1,8	0	0,0	3	5,4	22	39,3	30	53,6	27,9
	25-29	0	0,0	3	2,6	14	12,1	39	33,6	60	51,7	57,7
	30 ve üstü	0	0,0	0	0,0	4	13,8	2	6,9	23	79,3	14,4
	Toplam	1	0,5	3	1,5	21	10,4	63	31,3	113	56,2	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,7	3	2,1	11	7,6	45	31,3	84	58,3	80,9
	Sos. ve sağ.	0	0,0	0	0,0	7	20,6	9	26,5	18	52,9	19,1
	Toplam	1	0,6	3	1,7	18	10,1	54	30,3	102	57,3	100,0

Tablo 27’de görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %53,6’sı Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarını görüşüne tam katılmakta, 25-29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin %51,7’si bu görüşe tam katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki araştırma görevlilerinin %79,3’ü bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Çalışma ve Kariyer Konusunda Rekabetçi Ve Hırslıyım Yargısı

Çalışma ve kariyer konusunda rekabetçi ve hırslıyım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkilere rastlanamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %39’u Çalışma ve kariyer konusunda rekabetçi ve hırslıyım görüşüne tam katılmaktadırlar.

Beslenmeme Önem Veririm Yargısı

Beslenmeme önem veririm yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete araştırma görevlilerinin %31,5’i beslenmeme önem veririm görüşüne kısmen katılmaktadır.

Başarısızlık Konusunda Kaygı ve Korkularım Var Yargısı

Başarısızlık konusunda kaygı ve korkularım var yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %27,5’i başarısızlık konusunda kaygı ve korkularım var görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Araştırma Alanımla İlgili Yeterli Düzeyde Yabancı Dil Bilgisine Sahibim Yargısı

Araştırma alanımla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %44’ü araştırma alanımla ilgili yabancı dil bilgisin sahibim görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Araştırma alanımla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28’e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırma alanımla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim yargısına %53,6 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %54,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %62,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %54,2 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %44 oranında tam

katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %40 oranında tam katılım ve %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 28. Araştırma alanıyla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim görüşünün fakültelere göre dağılımı

Araştırma alanıyla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	1	3,6	2	7,1	7	25,0	15	53,6	3	10,7	28
Mühendislik	0	0,0	2	3,8	8	15,1	29	54,7	14	26,4	53
Mimarlık	1	5,9	1	5,9	6	35,3	5	29,4	4	23,5	17
Orman	0	0,0	1	4,2	4	16,7	15	62,5	4	16,7	24
İİBF	0	0,0	5	20,8	4	16,7	13	54,2	2	8,3	24
Tıp	3	12,0	6	24,0	1	4,0	4	16,0	11	44,0	25
Fatih Eğitim	0	0,0	2	13,3	6	40,0	2	13,3	5	33,3	15
Diğer	0	0,0	2	13,3	1	6,7	6	40,0	6	40,0	15
Toplam	5	2,5	21	10,4	37	18,4	89	44,3	49	24,4	201

3.7. Çeşitli Değişik Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular

Aile İçi Yaşantıyla İlgili Bazı Sorunların Var Yargısı

Aile içi yaşantıyla ilgili bazı sorunların var yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %66'sı aile içi yaşantıyla ilgili bazı sorunların var görüşünü tamamen red etmektedirler.

Aldığım Ücretten Memnunum Yargısı

Aldığım ücretten memnunum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 29'da gösterilmiştir.

Aldığım ücretten memnunum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kadro, görev süresi, cinsiyet ve öğrenim durumu kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 29'dan görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %35,9'u aldığım ücretten memnunum görüşünü tamamen red ederken bayanların %28,9'u bu görüşe kararsız yanıtı vermişlerdir. 50/d kadrosunda görev yapanların %22,6'sı bu görüşe kısmen katılırken %22,6'sı da kısmen red etmektedir. 33/a kadrosundakilerin %43,1'i bu görüşü tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin %63,6'sı bu görüşü tamamen red etmektedir. 3 yıldan az süredir çalışan araştırma

görevlilerinin %23,9'u bu görüşe kısmen katılmakta, 4-6 yıl arasında çalışmakta olanların %48,8'i tamamen red etmekte ve 7 yıl üzerinde çalışıyor olanların %35,3'ü tamamen red etmekte ve %35,3'ü kısmen red etmektedir. Yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %25,6'sı bu görüşe kısmen katılırken %25,6'sı da kararsız kalmaktadır. Doktora yapanların da %37,2'si bu görüşü tamamen red etmektedir.

Tablo 29. Aldığım ücretten memnunun yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Aldığım ücretten memnunun										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	42	35,9	23	19,7	12	10,3	25	21,4	15	12,8	58,5
	Kadın	15	18,1	17	20,5	24	28,9	18	21,7	9	10,8	41,5
	Toplam	57	28,5	40	20,0	36	18,0	43	21,5	24	12,0	100,0
Kadro	50/d	28	20,4	31	22,6	29	21,2	31	22,6	18	13,1	68,8
	33/a	22	43,1	7	13,7	6	11,8	11	21,6	5	9,8	25,6
	35	7	63,6	2	18,2	1	9,1	1	9,1	0	0,0	5,5
	Toplam	57	28,6	40	20,1	36	18,1	43	21,6	23	11,6	100,0
Görev süresi	0-3	31	21,8	27	19,0	31	21,8	34	23,9	19	13,4	71,0
	4-6	20	48,8	7	17,1	3	7,3	8	19,5	3	7,3	20,5
	7 ve üstü	6	35,3	6	35,3	2	11,8	1	5,9	2	11,8	8,5
	Toplam	57	28,5	40	20,0	36	18,0	43	21,5	24	12,0	100,0
Öğrenim durumu	Y. lisans	13	15,9	16	19,5	21	25,6	21	25,6	11	13,4	42,1
	Doktora	42	37,2	24	21,2	15	13,3	20	17,7	12	10,6	57,9
	Toplam	55	28,2	40	20,5	36	18,5	41	21,0	23	11,8	100,0

Araştırma Alanlarına Yönelik Yabancı Dil Kursları Yararlı Olur Yargısı

Araştırma alanlarına yönelik yabancı dil kursları yararlı olur yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %45,5'i araştırma alanlarına yönelik yabancı dil kursları yararlı olur görüşüne tam katılmaktadırlar.

Becerilerim Ve Yeteneklerim Görevlerim İçin Yeterli Düzeydedir Yargısı

Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 30'da gösterilmiştir.

Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü, medeni durum ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 30'dan görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %44,1'i Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir görüşüne kısmen katılmakta ve sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlilerinin %38,2 tam katılım ve

%38,2'si de kısmen katılım göstermektedirler. Bekar olan araştırma görevlilerinin %43,3'ü bu görüşe kısmen katılmakta ve evli olanların da %55,2'si tam katılmaktadır. Yüksek lisans yapanların %44,6'sı bu görüşe kısmen katılmakta, doktora yapanların da %51,8'i tam katılmaktadır.

Tablo 30. Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	0	0,0	4	2,8	14	9,8	63	44,1	62	43,4	80,8
	Sos. ve sağ.	1	2,9	5	14,7	2	5,9	13	38,2	13	38,2	19,2
	Toplam	1	0,6	9	5,1	16	9,0	76	42,9	75	42,4	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,7	9	6,4	13	9,2	61	43,3	57	40,4	70,9
	Evli	1	1,7	0	0,0	6	10,3	19	32,8	32	55,2	29,1
	toplam	2	1,0	9	4,5	19	9,5	80	40,2	89	44,7	100,0
Öğrenim dur.	Yük. lisans	1	1,2	8	9,6	9	10,8	37	44,6	28	33,7	42,1
	Doktora	1	0,9	1	0,9	9	7,9	44	38,6	59	51,8	57,9
	Toplam	2	1,0	9	4,6	18	9,1	81	41,1	87	44,2	100,0

Bilimsel Çalışmalar İçin Yeterli Zamanım Var Yargısı

Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, kadro, lisan eğitimi sonrası iş tecrübesi, cinsiyet ve medeni durum kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31'de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %40,3'ü bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var görüşüne kısmen katılım yanıtını verirken, bayan araştırma görevlilerinin %25,3'ü kararsız yanıtını vermiştir. 50/d kadrosunda görevli olanların %32,6'sı kısmen katılım yanıtı, 33/a kadrosundakilerin %33,3'ü kısmen katılım yanıtı, 35'li kadrodakilerin de %45,5'i tam katılım ve %45,5'i de kısmen katılım yanıtını vermişlerdir. Bekarların %33,3'ü kısmen katılım yanıtını verirken, evlilerin %31'i kısmen katılım yanıtı vermiştir. Lisans eğitimi sonrasında bir işte çalışmış olanların %31,1'i tam katılım ve %31,1'i kısmen katılım yanıtı verirken çalışmamış olanların %35,2'si kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri bilimsel araştırmalar için yeterli zamanım var yargısına %35,7 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %38,9 oranında kısmen katılım yanıtı

vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %44 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 31. Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	11	9,2	13	10,9	18	15,1	48	40,3	29	24,4	58,9
	Kadın	12	14,5	20	24,1	21	25,3	20	24,1	10	12,0	41,1
	Toplam	23	11,4	33	16,3	39	19,3	68	33,7	39	19,3	100,0
Kadro	50/d	10	7,2	26	18,8	35	25,4	45	32,6	22	15,9	69,0
	33/a	12	23,5	7	13,7	4	7,8	17	33,3	11	21,6	25,5
	35	1	9,1	0	0,0	0	0,0	5	45,5	5	45,5	5,5
	Toplam	23	11,5	33	16,5	39	19,5	67	33,5	38	19,0	100,0
Medeni hal	Bekar	12	8,5	29	20,6	28	19,9	47	33,3	25	17,7	70,9
	Evli	11	19,0	4	6,9	11	19,0	18	31,0	14	24,1	29,1
	toplam	23	11,6	33	16,6	39	19,6	65	32,7	39	19,6	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	8	17,8	3	6,7	6	13,3	14	31,1	14	31,1	24,1
	Hayır	11	7,7	26	18,3	32	22,5	50	35,2	23	16,2	75,9
	Toplam	19	10,2	29	15,5	38	20,3	64	34,2	37	19,8	100,0
Fakülte	Fen Ede.	2	7,1	3	10,7	7	25,0	10	35,7	6	21,4	28
	Mühen.	4	7,4	7	13,0	11	20,4	21	38,9	11	20,4	54
	Mimarlık	0	0,0	6	35,3	8	47,1	3	17,6	0	0,0	17
	Orman	3	12,5	3	12,5	3	12,5	12	50,0	3	12,5	24
	İİBF	1	4,2	6	25,0	6	25,0	7	29,2	4	16,7	24
	Tıp	11	44,0	5	20,0	0	0,0	3	12,0	6	24,0	25
	Fatih Eğt.	2	13,3	2	13,3	3	20,0	6	40,0	2	13,3	15
	Diğer	0	0,0	1	6,7	1	6,7	6	40,0	7	46,7	15
Toplam	23	11,4	33	16,3	39	19,3	68	33,7	39	19,3	202	

Bulduğum Statüden Dolayı Stres Yapmam Yargısı

Bulduğum statüden dolayı stres yapmam yargısı ile belirli kriterler arasında yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılanların %31'i bulduğum statüden dolayı stres yapmam görüşüne kısmen katılmaktadır.

Çalışma Ortamım Yeterli ve Uygun Yargısı

Çalışma ortamım yeterli ve uygundur yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve lisans eğitimi sonrası işe tecrübesi kriteri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Çalışma ortamım yeterli ve uygundur yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış araştırma görevlilerinin %37,8’i çalışma ortamım yeterli ve uygundur görüşü hakkında kararsız kalırken herhangi bir iş kolunda çalışmayan araştırma görevlilerinin de %29,8’i kısmen katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri çalışma ortamım yeterli ve uygundur yargısına %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %37 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %29,2 oranında tamamen red ve %29,2 oranında da kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %28 oranında tam katılım ve %28 oranında da kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %26,7 oranında kısmen katılım, %26,7 oranında kararsız ve %26,7 oranında da kısmen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 32. Çalışma ortamım yeterli ve uygundur yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Çalışma ortamım yeterli ve uygundur												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Öğrenim dur.	Y. lisans	13	15,7	17	20,5	17	20,5	20	24,1	16	19,3	42,3
	Doktora	16	14,2	14	12,4	23	20,4	38	33,6	22	19,5	57,7
	Toplam	29	14,8	31	15,8	40	20,4	58	29,6	38	19,4	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	6	13,3	3	6,7	17	37,8	12	26,7	7	15,6	24,2
	Hayır	23	16,3	26	18,4	21	14,9	42	29,8	29	20,6	75,8
	Toplam	29	15,6	29	15,6	38	20,4	54	29,0	36	19,4	100,0
Fakülte	Fen Ede.	3	11,1	2	7,4	6	22,2	9	33,3	7	25,9	27
	Mühen.	2	3,7	5	9,3	10	18,5	20	37,0	17	31,5	54
	Mimarlık	8	47,1	2	11,8	3	17,6	3	17,6	1	5,9	17
	Orman	7	29,2	7	29,2	3	12,5	6	25,0	1	4,2	24
	İİBF	2	8,3	6	25,0	6	25,0	7	29,2	3	12,5	24
	Tıp	3	12,0	3	12,0	7	28,0	5	20,0	7	28,0	25
	Fatih Eğt.	3	20,0	4	26,7	4	26,7	4	26,7	0	0,0	15
	Diğer	1	6,7	4	26,7	1	6,7	7	46,7	2	13,3	15
Toplam	29	14,4	33	16,4	40	19,9	61	30,3	38	18,9	201	

Çalıştığım Kişilerle Yeterli İşbirliği Kurabiliyorum Yargısı

Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33’de görüldüğü gibi ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %40,7’si Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum görüşüne kısmen katılmakta, bayanların %41’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Tablo 33. Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0,0	3	2,5	22	18,6	48	40,7	45	38,1	58,7
	Kadın	2	2,4	9	10,8	5	6,0	33	39,8	34	41,0	41,3
	Toplam	2	1,0	12	6,0	27	13,4	81	40,3	79	39,3	100,0
Yaş	24 ve altı	2	3,6	5	8,9	7	12,5	20	35,7	22	39,3	28,0
	25-29	0	0,0	7	6,1	15	13,0	51	44,3	42	36,5	57,5
	30 ve üstü	0	0,0	0	0,0	5	17,2	9	31,0	15	51,7	14,5
	Toplam	2	1,0	12	6,0	27	13,5	80	40,0	79	39,5	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	2	1,4	7	4,9	13	9,2	58	40,8	62	43,7	80,7
	Sos. ve sağ.	0	0,0	3	8,8	9	26,5	13	38,2	9	26,5	19,3
	Toplam	2	1,1	10	5,7	22	12,5	71	40,3	71	40,3	100,0

Daha Yüksek Ücretle Bir İş Bulsam Görevimden Ayrılırim Yargısı

Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi için anlamlı ilişki bulunmuştur. Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34. Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	56	39,4	32	22,5	27	19,0	12	8,5	15	10,6	71,0
	4-6	15	36,6	12	29,3	10	24,4	3	7,3	1	2,4	20,5
	7 ve üstü	11	64,7	1	5,9	0	0,0	4	23,5	1	5,9	8,5
	Toplam	82	41,0	45	22,5	37	18,5	19	9,5	17	8,5	100,0
Medeni hal	Bekar	53	38,1	33	23,7	27	19,4	15	10,8	11	7,9	70,6
	Evli	27	46,6	12	20,7	10	17,2	3	5,2	6	10,3	29,4
	toplam	80	40,6	45	22,8	37	18,8	18	9,1	17	8,6	100,0
Öğrenim durumu	Yük. Lis.	33	40,2	21	25,6	15	18,3	5	6,1	8	9,8	42,1
	Doktora	47	41,6	23	20,4	22	19,5	12	10,6	9	8,0	57,9
	Toplam	80	41,0	44	22,6	37	19,0	17	8,7	17	8,7	100,0

Tablo 34’de görüldüğü gibi 3 yıldır bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %39,4’ü Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırim görüşünü tamamen red etmekte, 4-6 yıl arasında çalışan araştırma görevlilerinin %36,6’sı tamamen red etmekte ve 7 yıl üzerinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin 64,7’si tamamen red etmektedir.

Evde Çalışmanın Daha Verimli Olacağını Düşünüyorum Yargısı

Evde çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum yargısı ile belirli kriterler arasında yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılanların %27’si bu görüşü tamamen red etmektedir.

Evim, Evde Çalışmaya Uygun Koşulları Taşımaktadır Yargısı

Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %28’i Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır görüşüne tam katılmaktadır.

Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır görüşünün fakültele göre dağılımı Tablo 35’de gösterilmiştir.

Tablo 35. Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır görüşünün fakültele göre dağılımı

Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	3	12,0	4	16,0	6	24,0	8	32,0	4	16,0	25
Mühendislik	10	18,5	14	25,9	7	13,0	13	24,1	10	18,5	54
Mimarlık	0	0,0	1	6,3	5	31,3	1	6,3	9	56,3	16
Orman	2	8,3	2	8,3	2	8,3	14	58,3	4	16,7	24
İİBF	2	8,3	3	12,5	5	20,8	4	16,7	10	41,7	24
Tıp	5	21,7	2	8,7	4	17,4	5	21,7	7	30,4	23
Fatih Eğitim	0	0,0	3	20,0	1	6,7	5	33,3	6	40,0	15
Diğer	3	20,0	0	0,0	3	20,0	4	26,7	5	33,3	15
Toplam	25	12,8	29	14,8	33	16,8	54	27,6	55	28,1	196

Tablo 35’e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır yargısına %32 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %25,9 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %56,3 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %58,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %41,7 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %30,4 oranında tam katılım yanıtı

vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Gerektiğinde Mesai Dışında Sıkça Evde ya da Bölümde Çalışır, Bundan Zevk Alırım Yargısı

Gerektiğinde mesai dışında sıkça evde ya da bölümde çalışır, bundan zevk alırım yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %41'i Gerektiğinde mesai dışında sıkça evde ya da bölümde çalışır, bundan zevk alırım görüşüne kısmen katılmaktadır.

İş Arkadaşlarıma Karşı Hiçbir Şekilde Kırıcı Davranmam Yargısı

İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	2	1,4	4	2,9	14	10,0	40	28,6	80	57,1	70,7
	Evli	0	0,0	1	1,7	7	12,1	28	48,3	22	37,9	29,3
	toplam	2	1,0	5	2,5	21	10,6	68	34,3	102	51,5	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	2	2,4	3	3,6	4	4,8	27	32,5	47	56,6	42,3
	Doktora	0	0,0	1	0,9	17	15,0	40	35,4	55	48,7	57,7
	Toplam	2	1,0	4	2,0	21	10,7	67	34,2	102	52,0	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	4	20,0	3	15,0	13	65,0	10,2
	Hayır	2	1,1	5	2,8	17	9,7	65	36,9	87	49,4	89,8
	Toplam	2	1,0	5	2,6	21	10,7	68	34,7	100	51,0	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	8	17,8	14	31,1	23	51,1	24,2
	Hayır	2	1,4	5	3,5	12	8,5	52	36,9	70	49,6	75,8
	Toplam	2	1,1	5	2,7	20	10,8	66	35,5	93	50,0	100,0

İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim durumu için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 36'da görüldüğü gibi yüksek lisans yapanların %56,6'sı İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam görüşüne tam katılmakta iken doktora yapanların %48,7'si bu görüşe tam katılmaktadırlar.

İşim İçin Yeterliyim ve İşle İlgili Uyum Güçlüğü Yaşamam Yargısı

İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi için anlamlı ilişli bulunmuştur.

İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37. İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	2	1,4	2	1,4	17	12,0	60	42,3	61	43,0	71,0
	4-6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	48,8	21	51,2	20,5
	7 ve üstü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	29,4	12	70,6	8,5
	Toplam	2	1,0	2	1,0	17	8,5	85	42,5	94	47,0	100,0
Medeni hal	Bekar	2	1,4	2	1,4	15	10,8	61	43,9	59	42,4	70,6
	Evli	0	0,0	0	0,0	2	3,4	23	39,7	33	56,9	29,4
	toplam	2	1,0	2	1,0	17	8,6	84	42,6	92	46,7	100,0
Öğrenim durumu	Yük. Lis.	1	1,2	2	2,4	10	12,2	35	42,7	34	41,5	42,1
	Doktora	1	0,9	0	0,0	7	6,2	49	43,4	56	49,6	57,9
	Toplam	2	1,0	2	1,0	17	8,7	84	43,1	90	46,2	100,0

Tablo 37’de görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %43’ü İşim için yeterliyim ve işle ilgili uyum güçlüğü yaşamam görüşüne tam katılmakta 4-6 yıl arasında çalışmakta olanların %51,2’si tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların da %70,6’sı tam katılmaktadır.

Uyarıcı Madde Alışkanlıklarım Vardır Yargısı

Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olma kriteri için anlamlı ilişli bulunmuştur.

Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 38’de gösterilmiştir.

Tablo 38’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %80’i Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır görüşünü tamamen red etmekte, herhangi bir kurumda çalışmamış olanlarında %92,9’u bu görüşü tamamen red etmektedir.

Tablo 38. Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Öğrenim durumu	Y. lisans	74	89,2	3	3,6	2	2,4	2	2,4	2	2,4	42,3
	Doktora	102	90,3	2	1,8	3	2,7	2	1,8	4	3,5	57,7
	Toplam	176	89,8	5	2,6	5	2,6	4	2,0	6	3,1	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	36	80,0	1	2,2	3	6,7	0	0,0	5	11,1	24,2
	Hayır	131	92,9	3	2,1	2	1,4	4	2,8	1	0,7	75,8
	Toplam	167	89,8	4	2,2	5	2,7	4	2,2	6	3,2	100,0

Uykuma Önem Veririm Yargısı

Uykuma önem veririm yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, medeni durum ve kadro kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Uykuma önem veririm yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39. Uykuma önem veririm yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Uykuma önem veririm												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	2	1,5	28	20,6	24	17,6	37	27,2	45	33,1	68,7
	33/a	5	9,8	1	2,0	4	7,8	19	37,3	22	43,1	25,8
	35	0	0,0	0	0,0	1	9,1	1	9,1	9	81,8	5,6
	Toplam	7	3,5	29	14,6	29	14,6	57	28,8	76	38,4	100,0
Medeni hal	Bekar	5	3,6	27	19,4	19	13,7	40	28,8	48	34,5	70,6
	Evli	2	3,4	2	3,4	10	17,2	15	25,9	29	50,0	29,4
	toplam	7	3,6	29	14,7	29	14,7	55	27,9	77	39,1	100,0
Fakülte	Fen Ede.	0	0,0	3	10,7	7	25,0	7	25,0	11	39,3	28
	Mühen.	1	1,9	6	11,3	8	15,1	12	22,6	26	49,1	53
	Mimarlık	0	0,0	7	41,2	1	5,9	7	41,2	2	11,8	17
	Orman	0	0,0	4	16,7	1	4,2	9	37,5	10	41,7	24
	İİBF	1	4,2	5	20,8	7	29,2	4	16,7	7	29,2	24
	Tıp	4	16,0	0	0,0	0	0,0	7	28,0	14	56,0	25
	Fatih Eğt.	0	0,0	3	21,4	1	7,1	7	50,0	3	21,4	14
	Diğer	1	6,7	1	6,7	4	26,7	4	26,7	5	33,3	15
Toplam	7	3,5	29	14,5	29	14,5	57	28,5	78	39,0	200	

Tablo 39'da görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %33,1'i uykuma önem veririm görüşüne tam katılmakta, 33/a kadrosundakilerin %43,1'i bu görüşe tam katılmakta ve 35'li kadrodakilerin de %81,8'i bu görüşe tam katılmaktadır. Evli

araştırma görevlileri bu görüşe %50 oranında tam katılırken bekar araştırma görevlilerinin %34,5 oranında tam katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri uykuma önem veririm yargısına %39,3 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %49,1 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen katılım ve %41,2 oranında da kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında tam katılım ve %29,2 oranında da kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %56 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Zihinsel ve Fiziksel Bünyemin Sağlam Kalması İçin Yeterince Spor Yaparım, Eğlenirim Yargısı

Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 40'da gösterilmiştir.

Tablo 40. Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	8	6,7	23	19,3	32	26,9	34	28,6	22	18,5	58,9
	Kadın	13	15,7	22	26,5	20	24,1	22	26,5	6	7,2	41,1
	Toplam	21	10,4	45	22,3	52	25,7	56	27,7	28	13,9	100,0
Yaş	24 ve altı	4	7,1	14	25,0	14	25,0	13	23,2	11	19,6	28,0
	25-29	14	12,2	24	20,9	30	26,1	37	32,2	10	8,7	57,5
	30 ve üstü	3	10,3	7	24,1	8	27,6	4	13,8	7	24,1	14,5
	Toplam	21	10,5	45	22,5	52	26,0	54	27,0	28	14,0	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	16	11,2	27	18,9	39	27,3	41	28,7	20	14,0	80,8
	Sos. ve sağ.	3	8,8	10	29,4	8	23,5	9	26,5	4	11,8	19,2
	Toplam	19	10,7	37	20,9	47	26,6	50	28,2	24	13,6	100,0

3.8. Kişisel Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular

Bağımsız Davranamama Yargısı

Bağımsız davranamama yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrası herhangi bir kurumda çalışmış olma kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bağımsız davranamama yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 41’de gösterilmiştir.

Tablo 41. Bağımsız davranamama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Bağımsız davranamama										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	14	12,2	16	13,9	20	17,4	41	35,7	24	20,9	58,4
	Kadın	10	12,2	6	7,3	19	23,2	28	34,1	19	23,2	41,6
	Toplam	24	12,2	22	11,2	39	19,8	69	35,0	43	21,8	100,0
Yaş	24 ve altı	10	18,2	5	9,1	15	27,3	18	32,7	7	12,7	28,1
	25-29	12	10,7	13	11,6	21	18,8	42	37,5	24	21,4	57,1
	30 ve üstü	2	6,9	4	13,8	3	10,3	8	27,6	12	41,4	14,8
	Toplam	24	12,2	22	11,2	39	19,9	68	34,7	43	21,9	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	6	13,3	6	13,3	3	6,7	16	35,6	14	31,1	24,7
	Hayır	18	13,1	13	9,5	35	25,5	49	35,8	22	16,1	75,3
	Toplam	24	13,2	19	10,4	38	20,9	65	35,7	36	19,8	100,0

Tablo 41’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %35,6’ bağımsız davranamama faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmakta, herhangi bir kurumda çalışmamış olanların %35,8’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Bilgi Donanımı Yetersizliği, İşe Uygun Olmama Yargısı

Bilgi donanımı yetersizliği, işe uygun olmama yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %28,7’si bilgi donanımı yetersizliği, işe uygun olmama faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Bireysel Hırslarda Aşırılık Yargısı

Bireysel hırslarda aşırılık yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 42’de

görüldüğü gibi ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %26,7'si bireysel hırslarda aşırılık faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmakta, bayanların %42,5'i bu görüşe tam katılmaktadır.

Bireysel hırslarda aşırılık yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 42'de gösterilmiştir.

Tablo 42. Bireysel hırslarda aşırılık yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bireysel hırslarda aşırılık												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	25	21,6	24	20,7	11	9,5	25	21,6	31	26,7	59,2
	Kadın	13	16,3	6	7,5	10	12,5	17	21,3	34	42,5	40,8
	Toplam	38	19,4	30	15,3	21	10,7	42	21,4	65	33,2	100,0
Yaş	24 ve altı	12	22,2	11	20,4	4	7,4	12	22,2	15	27,8	27,8
	25-29	21	18,9	16	14,4	12	10,8	22	19,8	40	36,0	57,2
	30 ve üstü	5	17,2	3	10,3	5	17,2	7	24,1	9	31,0	14,9
	Toplam	38	19,6	30	15,5	21	10,8	41	21,1	64	33,0	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	29	21,0	20	14,5	13	9,4	28	20,3	48	34,8	80,2
	Sos. ve sağ.	5	14,7	6	17,6	4	11,8	7	20,6	12	35,3	19,8
	Toplam	34	19,8	26	15,1	17	9,9	35	20,3	60	34,9	100,0

Çalışanların Kurum Hedefleri Doğrultusunda Çalışmaması Yargısı

Çalışanların kurum hedefleri doğrultusunda çalışmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %31'i çalışanların kurum hedefleri doğrultusunda çalışmamasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşü hakkında kararsız kalmaktadırlar.

Çalışma Alanının Yanlış Seçilmesi Yargısı

Çalışma alanının yanlış seçilmesi yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %27'si Çalışma alanının yanlış seçilmesi faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Çalışma Arkadaşları Arasındaki Uyumsuzluk Yargısı

Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü kriterleri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 43’de gösterilmiştir.

Tablo 43. Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	28	24,1	9	7,8	14	12,1	35	30,2	30	25,9	59,5
	Kadın	10	12,7	8	10,1	6	7,6	26	32,9	29	36,7	40,5
	Toplam	38	19,5	17	8,7	20	10,3	61	31,3	59	30,3	100,0
Yaş	24 ve altı	11	21,2	7	13,5	3	5,8	14	26,9	17	32,7	26,9
	25-29	21	18,8	8	7,1	13	11,6	39	34,8	31	27,7	58,0
	30 ve üstü	6	20,7	2	6,9	4	13,8	7	24,1	10	34,5	15,0
	Toplam	38	19,7	17	8,8	20	10,4	60	31,1	58	30,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	27	19,9	9	6,6	11	8,1	46	33,8	43	31,6	80,0
	Sos. ve sağ.	5	14,7	6	17,6	7	20,6	8	23,5	8	23,5	20,0
	Toplam	32	18,8	15	8,8	18	10,6	54	31,8	51	30,0	100,0
Fakülte	Fen Ede.	2	7,7	1	3,8	4	15,4	9	34,6	10	38,5	26
	Mühendislik	13	25,0	4	7,7	5	9,6	12	23,1	18	34,6	52
	Mimarlık	3	20,0	1	6,7	0	0,0	7	46,7	4	26,7	15
	Orman	4	17,4	0	0,0	2	8,7	11	47,8	6	26,1	23
	İİBF	4	16,7	5	20,8	5	20,8	6	25,0	4	16,7	24
	Tıp	4	16,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	11	44,0	25
	Fatih Eğitim	2	13,3	3	20,0	1	6,7	3	20,0	6	40,0	15
	Diğer	6	40,0	1	6,7	1	6,7	7	46,7	0	0,0	15
	Toplam	38	19,5	17	8,7	20	10,3	61	31,3	59	30,3	195

Tablo 43’de görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %33,8’i çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluğun akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlilerinin %23,5’i bu görüşe tam katılım ve %23,5’i de kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk yargısına %34,6 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %34,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %47,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %25 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %44 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Duygusal Tacize Uğrama Yargısı

Duygusal tacize uğrama yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %26,3'ü duygusal tacize uğrama faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red etmektedir.

Duygusal tacize uğrama görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 44'de gösterilmiştir.

Tablo 44. Duygusal tacize uğrama görüşünün fakültelere göre dağılımı

Duygusal tacize uğrama											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	2	8,3	2	8,3	4	16,7	8	33,3	8	33,3	24
Mühendislik	18	35,3	5	9,8	5	9,8	10	19,6	13	25,5	51
Mimarlık	3	20,0	2	13,3	3	20,0	1	6,7	6	40,0	15
Orman	4	16,7	0	0,0	5	20,8	13	54,2	2	8,3	24
İİBF	11	45,8	1	4,2	4	16,7	4	16,7	4	16,7	24
Tıp	3	12,0	3	12,0	5	20,0	7	28,0	7	28,0	25
Fatih Eğitim	4	26,7	0	0,0	4	26,7	2	13,3	5	33,3	15
Diğer	6	40,0	3	20,0	2	13,3	4	26,7	0	0,0	15
Toplam	51	26,4	16	8,3	32	16,6	49	25,4	45	23,3	193

Tablo 44'e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri duygusal tacize uğrama yargısına %33,3 oranında tam katılım ve %33,3 kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %40 oranında tam katılım vermiştir. Orman fakültesi %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %28 oranında tam katılım ve %28 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %40 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Evde Çalışmaya İzin Verilmemesi Yargısı

Evde çalışmaya izin verilmemesi yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %28,8'i evde çalışmaya izin verilmemesinin akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red etmektedirler.

Gelecek Kaygısı (İşini Kaybetme, Öğretim Üyeliğine Yükseltilmeme) Yargısı

Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme) yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve kadro kriterleri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme) yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 45’de gösterilmiştir.

Tablo 45. Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme) yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme)												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	7	5,2	4	3,0	6	4,5	38	28,4	79	59,0	68,7
	33/a	9	18,0	7	14,0	5	10,0	9	18,0	20	40,0	25,6
	35	1	9,1	1	9,1	3	27,3	3	27,3	3	27,3	5,6
	Toplam	17	8,7	12	6,2	14	7,2	50	25,6	102	52,3	100,0
Medeni hal	Bekar	8	5,8	8	5,8	8	5,8	34	24,8	79	57,7	70,6
	Evli	8	14,0	4	7,0	7	12,3	15	26,3	23	40,4	29,4
	toplam	16	8,2	12	6,2	15	7,7	49	25,3	102	52,6	100,0
Fakülte	Fen Ede.	0	0,0	1	3,8	3	11,5	6	23,1	16	61,5	26
	Mühendislik	5	9,6	0	0,0	3	5,8	11	21,2	33	63,5	52
	Mimarlık	3	18,8	0	0,0	0	0,0	5	31,3	8	50,0	16
	Orman	0	0,0	1	4,2	0	0,0	5	20,8	18	75,0	24
	İİBF	1	4,2	2	8,3	2	8,3	10	41,7	9	37,5	24
	Tıp	3	12,0	5	20,0	4	16,0	3	12,0	10	40,0	25
	Fatih Eğitim	2	13,3	0	0,0	2	13,3	6	40,0	5	33,3	15
	Diğer	3	20,0	3	20,0	1	6,7	4	26,7	4	26,7	15
	Toplam	17	8,6	12	6,1	15	7,6	50	25,4	103	52,3	197

Tablo 45’de görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %59’u gelecek kaygısının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmakta, 33/a kadrosundakilerin %40’ı bu görüşe tam katılmaktadır. 35’li kadrodakilerin %27,3’ü tam katılım, %27,3’ü kısmen katılım ve %27,3’ü de kararsız yanıtı vermişlerdir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme) yargısına %61,5 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %63,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %50 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %75 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %41,7 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi

%40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %26,7 oranında tam katılım ve %26,7 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Haksızlığa Maruz Kalma Yargısı

Haksızlığa maruz kalma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 46’da görüldüğü gibi Ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin % 38,8’i haksızlığa maruz kalma faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmakta ve bayan araştırma görevlilerinin de %58,8’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Haksızlığa maruz kalma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 46’da gösterilmiştir.

Tablo 46. Haksızlığa maruz kalma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Haksızlığa maruz kalma										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	13	11,2	7	6,0	12	10,3	39	33,6	45	38,8	59,2
	Kadın	5	6,3	7	8,8	7	8,8	14	17,5	47	58,8	40,8
	Toplam	18	9,2	14	7,1	19	9,7	53	27,0	92	46,9	100,0
Yaş	24 ve altı	4	7,4	4	7,4	6	11,1	13	24,1	27	50,0	27,8
	25-29	11	9,9	8	7,2	11	9,9	30	27,0	51	45,9	57,2
	30 ve üstü	3	10,3	2	6,9	2	6,9	10	34,5	12	41,4	14,9
	Toplam	18	9,3	14	7,2	19	9,8	53	27,3	90	46,4	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	13	9,4	8	5,8	11	8,0	38	27,5	68	49,3	80,2
	Sos. ve sağ.	3	8,8	4	11,8	5	14,7	8	23,5	14	41,2	19,8
	Toplam	16	9,3	12	7,0	16	9,3	46	26,7	82	47,7	100,0

İstenen Konularda Çalışmama Yargısı

İstenen konularda çalışmama yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %34,5’i İstenen konularda çalışmamamanın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

İş Arkadaşları İle Çatışma Yargısı

İş arkadaşları ile çatışma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İş arkadaşları ile çatışma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 47’de gösterilmiştir.

Tablo 47. İş arkadaşları ile çatışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İş arkadaşları ile çatışma										
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	32	27,8	11	9,6	20	17,4	30	26,1	22	19,1	58,7
	Kadın	11	13,6	12	14,8	10	12,3	22	27,2	26	32,1	41,3
	Toplam	43	21,9	23	11,7	30	15,3	52	26,5	48	24,5	100,0
Kadro	50/d	26	19,5	17	12,8	24	18,0	36	27,1	30	22,6	68,6
	33/a	11	22,0	6	12,0	6	12,0	15	30,0	12	24,0	25,8
	35	5	45,5	0	0,0	0	0,0	1	9,1	5	45,5	5,7
	Toplam	42	21,6	23	11,9	30	15,5	52	26,8	47	24,2	100,0
Görev süresi	0-3	29	20,9	21	15,1	21	15,1	37	26,6	31	22,3	70,9
	4-6	10	25,0	0	0,0	6	15,0	12	30,0	12	30,0	20,4
	7 ve üstü	4	23,5	2	11,8	3	17,6	3	17,6	5	29,4	8,7
	Toplam	43	21,9	23	11,7	30	15,3	52	26,5	48	24,5	100,0

Tablo 47’de görüldüğü gibi ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %27,8’i iş arkadaşları ile çatışmanın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red ederken bayanların %32,1’i bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Kötü Tutum ve Davranışlar, Buna Bağlı Küskünlükler Yargısı

Kötü tutum ve davranışlar, buna bağlı küskünlükler yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %28,5’i Kötü tutum ve davranışlar, buna bağlı küskünlükler faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmaktadırlar.

Kurumsal Sorumluluğun Olmaması Yargısı

Kurumsal sorumluluğun olmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %26,4’ü Kurumsal sorumluluğun olmaması faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Kültürel Farklılıklar Yargısı

Kültürel farklılıklar yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kültürel farklılıklar yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48’de görüldüğü gibi 3 yıldan daha az bir süredir çalışan araştırma görevlilerinin %28,8’i kültürel farklılıkların akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü kısmen red etmekte, 4-6 yıl arasında çalışmakta olan araştırma görevlilerinin

%27,5'i bu görüşe tam katılmakta ve 7 yıldan fazla bir zamandır çalışan araştırma görevlilerinin %31,3'ü bu görüşü tamamen red etmektedir.

Tablo 48. Kültürel farklılıklar yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kültürel farklılıklar												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	26	22,6	31	27,0	26	22,6	20	17,4	12	10,4	59,0
	Kadın	19	23,8	18	22,5	17	21,3	13	16,3	13	16,3	41,0
	Toplam	45	23,1	49	25,1	43	22,1	33	16,9	25	12,8	100,0
Görev süresi	0-3	33	23,7	40	28,8	30	21,6	23	16,5	13	9,4	71,3
	4-6	7	17,5	4	10,0	9	22,5	9	22,5	11	27,5	20,5
	7 ve üstü	5	31,3	5	31,3	4	25,0	1	6,3	1	6,3	8,2
	Toplam	45	23,1	49	25,1	43	22,1	33	16,9	25	12,8	100,0
Medeni hal	Bekar	29	21,3	35	25,7	34	25,0	22	16,2	16	11,8	70,8
	Evli	15	26,8	14	25,0	8	14,3	11	19,6	8	14,3	29,2
	toplam	44	22,9	49	25,5	42	21,9	33	17,2	24	12,5	100,0

Mesleğin Sıkıcı Olması Yargısı

Mesleğin sıkıcı olması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve kadro kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Mesleğin sıkıcı olması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 49'da gösterilmiştir.

Tablo 49'da görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %45,9'u mesleğin sıkıcı olmasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red etmekte, 33/a kadrosundakilerin %32,7'si bu görüşü tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin de %81,8'i bu görüşü tamamen red etmektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri bilgi donanımı yetersizliği, işe uygun olmama yargısına %28 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %30,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %31,3 oranında tam katılım ve %31,3 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %37,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %25 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %26,7 oranında kısmen katılım, %26,7 oranında kısmen red ve %26,7 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Tablo 49. Mesleğin sıkıcı olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Mesleğin sıkıcı olması										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	61	45,9	32	24,1	16	12,0	17	12,8	7	5,3	68,9
	33/a	16	32,7	6	12,2	10	20,4	12	24,5	5	10,2	25,4
	35	9	81,8	1	9,1	0	0,0	1	9,1	0	0,0	5,7
	Toplam	86	44,6	39	20,2	26	13,5	30	15,5	12	6,2	100,0
Medeni hal	Bekar	60	44,4	30	22,2	18	13,3	19	14,1	8	5,9	70,3
	Evli	26	45,6	9	15,8	8	14,0	10	17,5	4	7,0	29,7
	toplam	86	44,8	39	20,3	26	13,5	29	15,1	12	6,3	100,0
Fakülte	Fen Ede.	11	42,3	6	23,1	6	23,1	3	11,5	0	0,0	26
	Mühendislik	23	45,1	10	19,6	6	11,8	7	13,7	5	9,8	51
	Mimarlık	11	68,8	2	12,5	0	0,0	1	6,3	2	12,5	16
	Orman	9	37,5	7	29,2	2	8,3	5	20,8	1	4,2	24
	İİBF	14	58,3	3	12,5	3	12,5	4	16,7	0	0,0	24
	Tıp	5	20,8	4	16,7	3	12,5	8	33,3	4	16,7	24
	Fatih Eğitim	5	33,3	6	40,0	3	20,0	0	0,0	1	6,7	15
	Diğer	9	60,0	1	6,7	3	20,0	2	13,3	0	0,0	15
	Toplam	87	44,6	39	20,0	26	13,3	30	15,4	13	6,7	195

Sevgi ve Saygı Ortamının Bulunmaması Yargısı

Sevgi ve saygı ortamının bulunmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %32,3'ü Sevgi ve saygı ortamının bulunmamasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmaktadırlar.

Uyarıcı Madde Alışkanlığı Yargısı

Uyarıcı madde alışkanlığı yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %53,9'u Uyarıcı madde alışkanlığı faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red etmektedir.

Zorbalıkla Karşılaşma Yargısı

Zorbalıkla karşılaşma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan k-kare testi sonucunda fakülte ve cinsiyet için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Zorbalıkla karşılaşma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 50'de gösterilmiştir.

Tablo 50. Zorbalıkla karşılaşma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Zorbalıkla karşılaşma										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	44	38,6	14	12,3	15	13,2	22	19,3	19	16,7	58,5
	Kadın	28	34,6	6	7,4	6	7,4	11	13,6	30	37,0	41,5
	Toplam	72	36,9	20	10,3	21	10,8	33	16,9	49	25,1	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	14	32,6	5	11,6	3	7,0	5	11,6	16	37,2	23,9
	Hayır	52	38,0	15	10,9	17	12,4	26	19,0	27	19,7	76,1
	Toplam	66	36,7	20	11,1	20	11,1	31	17,2	43	23,9	100,0
Fakülte	Fen Ede.	9	34,6	1	3,8	4	15,4	4	15,4	8	30,8	26
	Mühen.	21	41,2	4	7,8	4	7,8	10	19,6	12	23,5	51
	Mimarlık	6	40,0	0	0,0	4	26,7	0	0,0	5	33,3	15
	Orman	7	29,2	4	16,7	0	0,0	6	25,0	7	29,2	24
	İİBF	11	45,8	2	8,3	3	12,5	7	29,2	1	4,2	24
	Tıp	5	20,0	5	20,0	2	8,0	3	12,0	10	40,0	25
	Fatih Eğt.	5	33,3	2	13,3	1	6,7	1	6,7	6	40,0	15
	Diğer	8	53,3	2	13,3	3	20,0	2	13,3	0	0,0	15
	Toplam	72	36,9	20	10,3	21	10,8	33	16,9	49	25,1	195

Tablo 50’de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %38,6’sı Zorbalıkla karşılaşma faktörünün akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red ederken bayanların %37’si bu görüşe tam katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri zorbalıkla karşılaşma yargısına %34,6 oranında tamamen red yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %40 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %29,2 oranında tam katılım ve %29,2 oranında da tamamen red yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler ise %53,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

3.9. Örgüt İçi İletişim Faktörleri ile İlgili Bulgular

Akademik Elemanlar Arasındaki İletişim Yetersizliği Yargısı

Akademik elemanlar arasındaki iletişim yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testinde hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin %40,4’ü bu yargıya kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Akrabalık, Hemşerilik, Meslektaşlık Kayırmacılığı Yargısı

Akrabalık, hemşerilik, meslektaşlık kayırmacılığı yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin %36,5'i bu yargıya tam katıldıklarını ifade etmektedirler.

Bireyler Arası Güven Ortamının Olmaması Yargısı

Bireyler arası güven ortamının olmaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin %35,4'ü bu yargıya tam katılım sağladıklarını belirtmişlerdir.

Bireylerle Yönetim Arasında Güven Ortamının Sağlanamaması Yargısı

Bireylerle yönetim arasında güven ortamının sağlanamaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla yapılan %95 güvenle yapılan ki-kare testine göre hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin %33,3'ü bu yargıya tam katılım sağladıklarını belirtmişlerdir.

Ekip Çalışması Yapılamaması Yargısı

Ekip çalışması yapılamaması yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkiyi kontrol etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda medeni durum için anlamlı ilişki bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ekip çalışması yapılamaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 51'de gösterilmiştir.

Tablo 51. Ekip çalışması yapılamaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Ekip çalışması yapılamaması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	12	8,7	19	13,8	26	18,8	46	33,3	35	25,4	70,4
	4-6	2	4,9	2	4,9	8	19,5	16	39,0	13	31,7	20,9
	7 ve üstü	3	17,6	2	11,8	2	11,8	5	29,4	5	29,4	8,7
	Toplam	17	8,7	23	11,7	36	18,4	67	34,2	53	27,0	100,0
Medeni hal	Bekar	7	5,1	19	14,0	23	16,9	50	36,8	37	27,2	70,5
	Evli	10	17,5	3	5,3	13	22,8	16	28,1	15	26,3	29,5
	toplam	17	8,8	22	11,4	36	18,7	66	34,2	52	26,9	100,0
Öğrenim durumu	Yük. Lis.	7	8,8	13	16,3	10	12,5	29	36,3	21	26,3	41,9
	Doktora	10	9,0	9	8,1	25	22,5	35	31,5	32	28,8	58,1
	Toplam	17	8,9	22	11,5	35	18,3	64	33,5	53	27,7	100,0

Tablo 51’de görüldüğü gibi ankete katılan bekar araştırma görevlilerinin %36,8’i ekip çalışması yapılamamasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılmakta, evli araştırma görevlilerinin 28,1’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Gönüllülük Anlayışı Eksikliği Yargısı

Gönüllülük anlayışı eksikliği yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkiyi kontrol etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrası iş tecrübesi ve fakülteler için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gönüllülük anlayışı eksikliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 52’de gösterilmiştir.

Tablo 52. Gönüllülük anlayışı eksikliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gönüllülük anlayışı eksikliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	14	10,4	17	12,6	25	18,5	45	33,3	34	25,2	70,3
	Evli	9	15,8	6	10,5	7	12,3	15	26,3	20	35,1	29,7
	toplam	23	12,0	23	12,0	32	16,7	60	31,3	54	28,1	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evlet	3	6,8	2	4,5	13	29,5	10	22,7	16	36,4	24,4
	Hayır	20	14,7	21	15,4	17	12,5	45	33,1	33	24,3	75,6
	Toplam	23	12,8	23	12,8	30	16,7	55	30,6	49	27,2	100,0
Fakülte	Fen Ede.	2	8,0	0	0,0	5	20,0	13	52,0	5	20,0	25
	Mühen.	6	11,5	4	7,7	11	21,2	10	19,2	21	40,4	52
	Mimarlık	4	25,0	2	12,5	1	6,3	7	43,8	2	12,5	16
	Orman	1	4,2	2	8,3	0	0,0	12	50,0	9	37,5	24
	İİBF	4	16,7	7	29,2	3	12,5	5	20,8	5	20,8	24
	Tıp	4	16,7	6	25,0	3	12,5	6	25,0	5	20,8	24
	Fatih Eğt.	1	6,7	1	6,7	5	33,3	4	26,7	4	26,7	15
	Diğer	1	6,7	2	13,3	4	26,7	4	26,7	4	26,7	15
	Toplam	23	11,8	24	12,3	32	16,4	61	31,3	55	28,2	195

Tablo 52’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %36,4’ü gönüllülük anlayışı eksikliğinin akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmakta, herhangi bir kurumda çalışmamış olanların %33,1’i bu görüşe kısmen katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Gönüllülük anlayışı eksikliği yargısına %52 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %40,4 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %43,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında kısmen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %25 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer

fakülteler de %26,7 oranında tam katılım, %26,7 oranında kısmen katılım ve %26,7 oranında da kararsız yanıtı vermişlerdir.

İş Birliği, İş Arkadaşlığı, İş Güvenliğinin Olmaması Yargısı

İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmaması yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkileri test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet ve medeni durum için ilişki bulunmuştur, diğer kriterlerle bu yargı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 53’de gösterilmiştir.

Tablo 53’de görüldüğü gibi Erkek araştırma görevlilerinin %24,1’i İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmamasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılım gösterirken bayan araştırma görevlilerinin %36,7’si bu görüşe tam katılım göstermişlerdir. Bekar araştırma görevlilerinin %27,4’ü bu görüşe kısmen katılım gösterirken, evli araştırma görevlilerinin % 33,3’ü de bu görüşe tam katılım göstermişlerdir.

Tablo 53. İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İş birliği, iş arkadaşlığı, iş güvenliğinin olmaması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	22	19,0	12	10,3	27	23,3	28	24,1	27	23,3	59,5
	Kadın	10	12,7	14	17,7	9	11,4	17	21,5	29	36,7	40,5
	Toplam	32	16,4	26	13,3	36	18,5	45	23,1	56	28,7	100,0
Medeni hal	Bekar	16	11,9	21	15,6	26	19,3	37	27,4	35	25,9	70,3
	Evli	15	26,3	5	8,8	10	17,5	8	14,0	19	33,3	29,7
	toplam	31	16,1	26	13,5	36	18,8	45	23,4	54	28,1	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	13	16,3	12	15,0	20	25,0	16	20,0	19	23,8	41,9
	Doktora	18	16,2	14	12,6	15	13,5	28	25,2	36	32,4	58,1
	Toplam	31	16,2	26	13,6	35	18,3	44	23,0	55	28,8	100,0

Jurnalizm ve Kayırmacılığın Olması Yargısı

Jurnalizm ve kayırmacılığın olması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %35,4’ü jurnalizm ve kayırmacılığın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne tam katılmaktadırlar.

Otoriter Baskının Uygulanması Yargısı

Otoriter baskının uygulanması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 54’de gösterilmiştir.

Otoriter baskının uygulanması yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkileri test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için ilişki bulunmuştur, diğer kriterlerle bu yargı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 54’de görüldüğü gibi Erkek araştırma görevlilerinin %25,2’si otoriter baskının uygulanmasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red ederken bayan araştırma görevlilerinin %36,’sı bu görüşe tam katılım göstermişlerdir.

Tablo 54. Otoriter baskının uygulanması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Otoriter baskının uygulanması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	29	25,2	21	18,3	20	17,4	25	21,7	20	17,4	59,0
	Kadın	20	25,0	8	10,0	4	5,0	19	23,8	29	36,3	41,0
	Toplam	49	25,1	29	14,9	24	12,3	44	22,6	49	25,1	100,0
Yaş	24 ve altı	18	34,0	6	11,3	3	5,7	12	22,6	14	26,4	27,5
	25-29	22	19,6	20	17,9	19	17,0	24	21,4	27	24,1	58,0
	30 ve üstü	9	32,1	3	10,7	2	7,1	7	25,0	7	25,0	14,5
	Toplam	49	25,4	29	15,0	24	12,4	43	22,3	48	24,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	31	22,5	21	15,2	18	13,0	38	27,5	30	21,7	80,7
	Sos. ve sağ.	10	30,3	6	18,2	2	6,1	4	12,1	11	33,3	19,3
	Toplam	41	24,0	27	15,8	20	11,7	42	24,6	41	24,0	100,0

Örgütsel Dostluk Anlayışının Olmaması Yargısı

Örgütsel dostluk anlayışının olmaması yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkileri test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda bağlı bulunulan enstitü için ilişki bulunmuştur, diğer kriterlerle bu yargı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 55’de görüldüğü gibi Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %33,8’i örgütsel dostluk anlayışının olmamasının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapanların %30,3’ü bu görüşü tamamen red etmektedir.

Örgütsel dostluk anlayışının olmaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 55’de gösterilmiştir.

Tablo 55. Örgütsel dostluk anlayışının olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Örgütsel dostluk anlayışının olmaması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	21	18,4	16	14,0	23	20,2	38	33,3	16	14,0	59,1
	Kadın	13	16,5	14	17,7	20	25,3	19	24,1	13	16,5	40,9
	Toplam	34	17,6	30	15,5	43	22,3	57	29,5	29	15,0	100,0
Yaş	24 ve altı	8	15,4	6	11,5	12	23,1	19	36,5	7	13,5	27,2
	25-29	21	18,9	20	18,0	23	20,7	32	28,8	15	13,5	58,1
	30 ve üstü	5	17,9	4	14,3	7	25,0	6	21,4	6	21,4	14,7
	Toplam	34	17,8	30	15,7	42	22,0	57	29,8	28	14,7	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	19	14,0	21	15,4	33	24,3	46	33,8	17	12,5	80,5
	Sos. ve sağ.	10	30,3	5	15,2	5	15,2	5	15,2	8	24,2	19,5
	Toplam	29	17,2	26	15,4	38	22,5	51	30,2	25	14,8	100,0

Siyasal Görüş Ayrılıkları Yargısı

Siyasal görüş ayrılıkları yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkileri test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda bağlı bulunulan fakülte, görev süresi ve öğrenim durumu için ilişki bulunmuştur.

Siyasal görüş ayrılıkları yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 56'da gösterilmiştir.

Tablo 56. Siyasal görüş ayrılıkları yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Siyasal görüş ayrılıkları												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	54	39,7	20	14,7	29	21,3	19	14,0	14	10,3	70,8
	4-6	8	20,5	7	17,9	7	17,9	15	38,5	2	5,1	20,3
	7 ve üstü	3	17,6	6	35,3	2	11,8	3	17,6	3	17,6	8,9
	Toplam	65	33,9	33	17,2	38	19,8	37	19,3	19	9,9	100,0
Medeni hal	Bekar	43	32,3	22	16,5	27	20,3	26	19,5	15	11,3	70,4
	Evli	21	37,5	10	17,9	11	19,6	10	17,9	4	7,1	29,6
	toplam	64	33,9	32	16,9	38	20,1	36	19,0	19	10,1	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	35	44,3	9	11,4	16	20,3	11	13,9	8	10,1	42,2
	Doktora	27	25,0	24	22,2	21	19,4	25	23,1	11	10,2	57,8
	Toplam	62	33,2	33	17,6	37	19,8	36	19,3	19	10,2	100,0
Fakülte	Fen Ede.	4	16,7	6	25,0	5	20,8	7	29,2	2	8,3	24
	Mühen.	17	34,7	10	20,4	6	12,2	8	16,3	8	16,3	49
	Mimarlık	8	47,1	3	17,6	3	17,6	3	17,6	0	0,0	17
	Orman	3	12,5	5	20,8	4	16,7	10	41,7	2	8,3	24
	İİBF	11	45,8	3	12,5	5	20,8	2	8,3	3	12,5	24
	Tıp	10	41,7	1	4,2	5	20,8	5	20,8	3	12,5	24
	Fatih Eğt.	4	26,7	4	26,7	5	33,3	2	13,3	0	0,0	15
	Diğer	8	53,3	1	6,7	5	33,3	0	0,0	1	6,7	15
Toplam	65	33,9	33	17,2	38	19,8	37	19,3	19	9,9	191	

Tablo 56’da görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %39,7’si siyasal görüş ayrılıklarının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü tamamen red ederken 4 ile 6 yıl arasında görevde bulunanların %38,5’i bu görüşe kısmen katılmakta, 7 yıldan fazla süredir bu görevde bulunanların %35,3’ü de bu görüşü kısmen red etmektedir. Yüksek lisans yapanların %44,3’ü tamamen red ederken doktora yapanların %25’i tamamen red etmektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Siyasal görüş ayrılıkları yargısına %29,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %34,7 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %41,7 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %53,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Bilgilendirmeye Yönelik İletişim Sağlanamaması Yargısı

Bilgilendirmeye yönelik iletişim sağlanamaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda belirlenen kriterlerle bu yargı arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %28’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

3.10. Örgüt İçi İş Yükü ve Ekipman Yetersizlikleri ile İlgili Bulgular

Akademik Danışmanlık Yetersizliği Yargısı

Akademik danışmanlık yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda belirli kriterlerle akademik danışmanlık yetersizliği yargısı arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %30,5’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Akademik Eğitim Yetersizliği Yargısı

Akademik eğitim yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda belirli kriterlerle akademik eğitim yetersizliği yargısı arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %35,’i bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Akademik Eleman Yetersizliği Yargısı

Akademik eleman yetersizliği yargısıyla belirli kriterler arasındaki anlamlı ilişkileri test etmek amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda sadece bağlı bulunulan enstitü ile anlamlı ilişki bulunmuş diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Akademik eleman yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 57’de gösterilmiştir.

Tablo 57’de görüldüğü gibi Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %38,2’si örgüt içi stres faktörlerinden akademik eleman yetersizliği görüşüne kısmen katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerinde görev yapan araştırma görevlilerinin %36,4’ü bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Tablo 57. Akademik eleman yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Akademik eleman yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	15	13,2	15	13,2	18	15,8	36	31,6	30	26,3	59,1
	Kadın	7	8,9	9	11,4	8	10,1	33	41,8	22	27,8	40,9
	Toplam	22	11,4	24	12,4	26	13,5	69	35,8	52	26,9	100,0
Yaş	24 ve altı	10	19,2	7	13,5	5	9,6	20	38,5	10	19,2	27,1
	25-29	9	8,0	12	10,7	18	16,1	42	37,5	31	27,7	58,3
	30 ve üstü	3	10,7	5	17,9	3	10,7	6	21,4	11	39,3	14,6
	Toplam	22	11,5	24	12,5	26	13,5	68	35,4	52	27,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	15	11,0	13	9,6	21	15,4	52	38,2	35	25,7	80,5
	Sos. ve sağ.	6	18,2	9	27,3	1	3,0	12	36,4	5	15,2	19,5
	Toplam	21	12,4	22	13,0	22	13,0	64	37,9	40	23,7	100,0

Araştırma Alt Yapı ve Finans Olanaklarının Yetersizliği Yargısı

Araştırma alt yapı ve finans olanaklarının yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda belirli kriterle bu yargı arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %45’i örgüt içi stres faktörlerinden araştırma alt yapı ve finans olanaklarının yetersizliği görüşüne tam katıldıklarının ifade belirtmişlerdir.

Bilgisayar Yetersizliği Yargısı

Bilgisayar yetersizliği yargısının belirli kriter ile arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet ile bilgisayar yetersizliği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bilgisayar yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 58’de gösterilmiştir.

Tablo 58’de görüldüğü gibi ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %31,3’ü bilgisayar yetersizliğinin örgüt içi stres faktörü olduğuna tam katılırken, bayan araştırma görevlilerinin %49,4’ü tam katıldıklarını belirtmişlerdir

Tablo 58. Bilgisayar yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bilgisayar yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	21	18,3	15	13,0	14	12,2	29	25,2	36	31,3	59,3
	Kadın	4	5,1	12	15,2	6	7,6	18	22,8	39	49,4	40,7
	Toplam	25	12,9	27	13,9	20	10,3	47	24,2	75	38,7	100,0
Yaş	24 ve altı	5	9,4	8	15,1	3	5,7	13	24,5	24	45,3	27,5
	25-29	13	11,6	14	12,5	13	11,6	28	25,0	44	39,3	58,0
	30 ve üstü	7	25,0	4	14,3	4	14,3	6	21,4	7	25,0	14,5
	Toplam	25	13,0	26	13,5	20	10,4	47	24,4	75	38,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	16	11,7	17	12,4	14	10,2	33	24,1	57	41,6	80,6
	Sos. ve sağ.	6	18,2	5	15,2	3	9,1	8	24,2	11	33,3	19,4
	Toplam	22	12,9	22	12,9	17	10,0	41	24,1	68	40,0	100,0

Ders Verme Yargısı

Ders verme yargısıyla belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan %95 güven düzeyinde ki-kare testi sonucuna göre bağlı bulunan enstitü ile anlamlı bir ilişki bulunmuş ve diğer kriterler için anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ders verme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 59’da gösterilmiştir.

Tablo 59. Ders verme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Ders verme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	24	21,4	21	18,8	24	21,4	28	25,0	15	13,4	59,9
	Kadın	12	16,0	9	12,0	21	28,0	22	29,3	11	14,7	40,1
	Toplam	36	19,3	30	16,0	45	24,1	50	26,7	26	13,9	100,0
Yaş	24 ve altı	12	23,5	10	19,6	10	19,6	13	25,5	6	11,8	27,4
	25-29	20	18,5	15	13,9	26	24,1	30	27,8	17	15,7	58,1
	30 ve üstü	4	14,8	5	18,5	8	29,6	7	25,9	3	11,1	14,5
	Toplam	36	19,4	30	16,1	44	23,7	50	26,9	26	14,0	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	17	12,8	20	15,0	36	27,1	40	30,1	20	15,0	80,6
	Sos. ve sağ.	11	34,4	6	18,8	6	18,8	6	18,8	3	9,4	19,4
	Toplam	28	17,0	26	15,8	42	25,5	46	27,9	23	13,9	100,0

Tablo 59’da görüldüğü gibi Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %30,1’i ders vermenin stres yarattığı görüşüne kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin %34,4’ü bu görüşü tamamen red etmektedir.

Doküman Yetersizliği Yargısı

Doküman yetersizliği görüşünün belirli kriterlerle arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve diğer kriterler ile anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır.

Doküman yetersizliği görüşünün fakültele göre dağılımı Tablo 60’da gösterilmiştir.

Tablo 60’a göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri doküman yetersizliği yargısına %40 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %7,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında tam katılım ve %41,2 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %37,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %40 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 60. Doküman yetersizliği görüşünün fakültele göre dağılımı

Doküman yetersizliği											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	2	8,0	1	4,0	3	12,0	10	40,0	9	36,0	25
Mühendislik	8	16,7	11	22,9	6	12,5	13	27,1	10	20,8	48
Mimarlık	0	0,0	1	5,9	2	11,8	7	41,2	7	41,2	17
Orman	0	0,0	6	25,0	2	8,3	9	37,5	7	29,2	24
İİBF	7	29,2	5	20,8	3	12,5	6	25,0	3	12,5	24
Tıp	1	4,2	5	20,8	4	16,7	8	33,3	6	25,0	24
Fatih Eğitim	2	13,3	0	0,0	4	26,7	2	13,3	7	46,7	15
Diğer	1	6,7	3	20,0	2	13,3	6	40,0	3	20,0	15
Toplam	21	10,9	32	16,7	26	13,5	61	31,8	52	27,1	192

Görev ve Rol Belirsizlileri Yargısı

Görev ve rol belirsizlileri yargısı ile belirlenen kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre cinsiyet ve

fakülteler için anlamlı ilişkiler bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır.

Görev ve rol belirsizlikleri yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 61’de gösterilmiştir.

Tablo 61. Görev ve rol belirsizlikleri yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Görev ve rol belirsizlikleri												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	19	16,7	16	14,0	22	19,3	36	31,6	21	18,4	59,7
	Kadın	7	9,1	9	11,7	10	13,0	22	28,6	29	37,7	40,3
	Toplam	26	13,6	25	13,1	32	16,8	58	30,4	50	26,2	100,0
Medeni hal	Bekar	15	11,5	19	14,5	26	19,8	36	27,5	35	26,7	69,7
	Evli	11	19,3	6	10,5	6	10,5	20	35,1	14	24,6	30,3
	toplam	26	13,8	25	13,3	32	17,0	56	29,8	49	26,1	100,0
Öğrenim dur.	Yük. lisans	9	11,7	11	14,3	16	20,8	22	28,6	19	24,7	41,4
	Doktora	17	15,6	14	12,8	16	14,7	32	29,4	30	27,5	58,6
	Toplam	26	14,0	25	13,4	32	17,2	54	29,0	49	26,3	100,0
Fakülte	Fen Ede.	3	12,0	2	8,0	4	16,0	9	36,0	7	28,0	25
	Mühendislik	5	10,4	8	16,7	13	27,1	15	31,3	7	14,6	48
	Mimarlık	1	5,9	5	29,4	3	17,6	1	5,9	7	41,2	17
	Orman	2	8,3	3	12,5	1	4,2	11	45,8	7	29,2	24
	İİBF	6	25,0	3	12,5	5	20,8	5	20,8	5	20,8	24
	Tıp	2	8,3	2	8,3	1	4,2	10	41,7	9	37,5	24
	Fatih Eğitim	4	26,7	0	0,0	3	20,0	2	13,3	6	40,0	15
	Diğer	3	21,4	2	14,3	2	14,3	5	35,7	2	14,3	14
	Toplam	26	13,6	25	13,1	32	16,8	58	30,4	50	26,2	191

Tablo 61’de görüldüğü gibi ankete katılan erkek araştırma görevlilerinin %31,6’sı görev ve rol belirsizliklerinin örgüt içinde stres yarattığı görüşüne kısmen katılırken bayan araştırma görevlilerinin 37,7’si bu görüşe tam katıldıklarını belirtmektedirler. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri görev ve rol belirsizlikleri yargısına %36 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %31,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %45,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %25 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %35,7 oranında kısmen katılım, yanıtı vermişlerdir.

İş Yüğü Yoğunluğu Yargısı

İş yüğü yoğunluğu yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim durumu, medeni durum, cinsiyet, kadro

durumu ve görev süresi kriterleri ile aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer kriterler anlamlı ilişkiler bulunmamıştır.

İş yükü yoğunluğu yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 62’de gösterilmiştir.

Tablo 62. İş yükü yoğunluğu yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İş yükü yoğunluğu										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	12	10,4	12	10,4	15	13,0	41	35,7	35	30,4	59,6
	Kadın	2	2,6	7	9,0	8	10,3	22	28,2	39	50,0	40,4
	Toplam	14	7,3	19	9,8	23	11,9	63	32,6	74	38,3	100,0
Kadro	50/d	6	4,6	17	13,0	16	12,2	45	34,4	47	35,9	68,2
	33/a	5	9,8	1	2,0	5	9,8	17	33,3	23	45,1	26,6
	35	3	30,0	1	10,0	2	20,0	1	10,0	3	30,0	5,2
	Toplam	14	7,3	19	9,9	23	12,0	63	32,8	73	38,0	100,0
Görev süresi	0-3	7	5,1	17	12,5	12	8,8	45	33,1	55	40,4	70,5
	4-6	3	7,5	2	5,0	9	22,5	14	35,0	12	30,0	20,7
	7 ve üstü	4	23,5	0	0,0	2	11,8	4	23,5	7	41,2	8,8
	Toplam	14	7,3	19	9,8	23	11,9	63	32,6	74	38,3	100,0
Medeni hal	Bekar	5	3,8	15	11,3	15	11,3	48	36,1	50	37,6	70,0
	Evli	9	15,8	3	5,3	8	14,0	14	24,6	23	40,4	30,0
	Toplam	14	7,4	18	9,5	23	12,1	62	32,6	73	38,4	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	2	2,5	12	15,2	9	11,4	29	36,7	27	34,2	42,0
	Doktora	12	11,0	6	5,5	13	11,9	33	30,3	45	41,3	58,0
	Toplam	14	7,4	18	9,6	22	11,7	62	33,0	72	38,3	100,0

Tablo 62’de görüldüğü gibi Erkek araştırma görevlilerinin %35,7’si iş yükü yoğunluğu yargısına kısmen katılım yanıtını verirken, bayan araştırma görevlilerinin %50’si tam katılım yanıtını vermiştir. 50/d kadrosunda görevli olanların %35,9’u tam katılım yanıtı, 33/a kadrosundakilerin %45,1’i tam katılım yanıtı, 35’li kadrodakilerin de %30’u tam katılım ve %30’u da tamamen red yanıtını vermişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %40,4’ü tam katılım yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %35’i kısmen katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %41,2’si tam katılım yanıtı vermiştir. Bekarların %37,6’sı tam katılım yanıtını verirken, evlilerin %40,4’ü tam katılım yanıtı vermiştir. Yüksek lisans yapanların %36,7’si kısmen katılım yanıtı ve doktora yapanların %42,3’ü tam katılım yanıtını vermiştir.

Laboratuar/Laboratuar Teknisyeni Yetersizliği Yargısı

Laboratuar/laboratuar teknisyeni yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, enstitü ve

görev süresi kriterleri ile aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur, diğer kriterler anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Laboratuvar/laboratuvar teknisyeni yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 63’de gösterilmiştir.

Tablo 63. Laboratuvar/laboratuvar teknisyeni yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Laboratuvar/laboratuvar teknisyeni yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	11	8,1	6	4,4	17	12,6	38	28,1	63	46,7	80,4
	Sos. ve sağ.	10	30,3	4	12,1	5	15,2	8	24,2	6	18,2	19,6
	Toplam	21	12,5	10	6,0	22	13,1	46	27,4	69	41,1	100,0
Kadro	50/d	17	13,1	8	6,2	18	13,8	37	28,5	50	38,5	67,7
	33/a	6	11,8	5	9,8	6	11,8	14	27,5	20	39,2	26,6
	35	2	18,2	0	0,0	0	0,0	2	18,2	7	63,6	5,7
	Toplam	25	13,0	13	6,8	24	12,5	53	27,6	77	40,1	100,0
Görev süresi	0-3	21	15,7	10	7,5	20	14,9	38	28,4	45	33,6	69,8
	4-6	2	4,9	1	2,4	4	9,8	10	24,4	24	58,5	21,4
	7 ve üstü	2	11,8	2	11,8	0	0,0	5	29,4	8	47,1	8,9
	Toplam	25	13,0	13	6,8	24	12,5	53	27,6	77	40,1	100,0
Fakülte	Fen Ed.	0	0,0	3	12,5	3	12,5	6	25,0	12	50,0	24
	Mühendislik	8	16,3	1	2,0	6	12,2	13	26,5	21	42,9	49
	Mimarlık	1	5,9	1	5,9	3	17,6	8	47,1	4	23,5	17
	Orman	1	4,2	0	0,0	3	12,5	4	16,7	16	66,7	24
	İİBF	9	37,5	2	8,3	4	16,7	6	25,0	3	12,5	24
	Tıp	4	16,7	2	8,3	2	8,3	9	37,5	7	29,2	24
	Fatih Eğitim	1	6,7	2	13,3	2	13,3	3	20,0	7	46,7	15
	Diğer	1	6,7	2	13,3	1	6,7	4	26,7	7	46,7	15
	Toplam	25	13,0	13	6,8	24	12,5	53	27,6	77	40,1	192

Tablo 63’de görüldüğü gibi Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %46,7’si laboratuvar ve laboratuvar teknisyeni yetersizliğinin örgüt içi stres faktörü olduğu görüşüne tam katılım yanıtını verirken sosyal bilimler ve sağlık bilimleri bünyesindekilerin %30,3’ü bu görüşü tamamen red etmişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %33,6’sı tam katılım yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %58,5’i tam katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %47,1’i tam katılım yanıtı vermiştir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Laboratuvar/laboratuvar teknisyeni yetersizliği yargısına %50 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %42,9 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %66,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %37,5 oranında tamamen red

yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %37,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Zaman Yetersizliği Yargısı

Zaman yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi bulmak için %95 güven düzeyine yapılan ki-kare testi sonucuna göre cinsiyet ile zaman yetersizliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Tablo 64’de görüldüğü gibi Erkek araştırma görevlilerinin %38,6’sı zaman yetersizliğin örgüt stres faktörü olduğu görüşüne kısmen katılırken bayan araştırma görevlilerinin 45,6’sı tam katılım göstermektedirler.

Zaman yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 64’de gösterilmiştir.

Tablo 64. Zaman yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Zaman yetersizliği										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	16	14,0	9	7,9	18	15,8	44	38,6	27	23,7	59,1
	Kadın	5	6,3	5	6,3	4	5,1	29	36,7	36	45,6	40,9
	Toplam	21	10,9	14	7,3	22	11,4	73	37,8	63	32,6	100,0
Yaş	24 ve altı	3	5,8	2	3,8	6	11,5	16	30,8	25	48,1	27,1
	25-29	13	11,6	9	8,0	14	12,5	45	40,2	31	27,7	58,3
	30 ve üstü	5	17,9	3	10,7	1	3,6	12	42,9	7	25,0	14,6
	Toplam	21	10,9	14	7,3	21	10,9	73	38,0	63	32,8	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	15	11,0	12	8,8	14	10,3	54	39,7	41	30,1	80,5
	Sos. ve sağ.	5	15,2	2	6,1	6	18,2	10	30,3	10	30,3	19,5
	Toplam	20	11,8	14	8,3	20	11,8	64	37,9	51	30,2	100,0

Sekreterlik Hizmetlerinin Yetersizliği Yargısı

Örgüt içi stres faktörü olarak belirtilen sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği yargısının belirli kriterler ile ilişkisini test etmek için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve lisans eğitimi sonrası iş tecrübesi kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuş diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 65’de gösterilmiştir.

Tablo 65’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %33,3’ü sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği görüşünün

örgüt içi stres faktörü olduğuna tam katılım sağlarken %33,3'ü de bu görüşü tamamen red etmektedir. Lisans eğitimi sonrasında bir işte çalışmamış olanlar ise %26,7 oranında bu görüşe tam katılım göstermektedirler. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği yargısına %48 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %25 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında tamamen red ve %35,3 oranında da kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %37,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %41,7 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %33,3 oranında tam katılım ve %33,3 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %26,7 oranında kısmen red yanıtı vermişlerdir.

Tablo 65. Sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Sekreterlik hizmetlerinin yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Öğrenim dur.	Y. lisans	11	14,3	20	26,0	12	15,6	14	18,2	20	26,0	41,2
	Doktora	19	17,3	15	13,6	18	16,4	24	21,8	34	30,9	58,8
	Toplam	30	16,0	35	18,7	30	16,0	38	20,3	54	28,9	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	3	15,8	6	31,6	5	26,3	2	10,5	3	15,8	10,2
	Hayır	27	16,1	29	17,3	26	15,5	36	21,4	50	29,8	89,8
	Toplam	30	16,0	35	18,7	31	16,6	38	20,3	53	28,3	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	14	33,3	3	7,1	6	14,3	5	11,9	14	33,3	23,7
	Hayır	14	10,4	31	23,0	21	15,6	33	24,4	36	26,7	76,3
	Toplam	28	15,8	34	19,2	27	15,3	38	21,5	50	28,2	100,0
Fakülte	Fen Edb.	2	8,0	4	16,0	3	12,0	4	16,0	12	48,0	25
	Mühen.	12	25,0	9	18,8	11	22,9	8	16,7	8	16,7	48
	Mimarlık	6	35,3	6	35,3	2	11,8	2	11,8	1	5,9	17
	Orman	1	4,2	4	16,7	4	16,7	6	25,0	9	37,5	24
	İİBF	1	4,2	4	16,7	2	8,3	7	29,2	10	41,7	24
	Tıp	1	4,2	2	8,3	5	20,8	8	33,3	8	33,3	24
	Fatih Eğt.	5	33,3	2	13,3	1	6,7	3	20,0	4	26,7	15
	Diğer	3	20,0	4	26,7	3	20,0	3	20,0	2	13,3	15
Toplam	31	16,1	35	18,2	31	16,1	41	21,4	54	28,1	192	

Sınav Gözetmenliği Yargısı

Sınav gözetmenliğinin örgüt içi stres faktörü olduğu görüşü ile belirli kriter arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet ve fakülte ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş diğer kriterlerle anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Sınav gözetmenliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 66'da gösterilmiştir.

Tablo 66'da görüldüğü gibi Erkek araştırma görevlilerinin %37,8'i sınav gözetmenliğinin stres yarattığı görüşüne kısmen katılırken bayan araştırma görevlilerinin %41,6'sı bu görüşe tam katılım sağlamıştır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sınav gözetmenliği yargısına %50 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %36,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %29,4 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %50 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %50 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %35 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %26,7 oranında tam katılım ve %26,7 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 66. Sınav gözetmenliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Sınav gözetmenliği										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	17	15,3	6	5,4	15	13,5	42	37,8	31	27,9	59,0
	Kadın	11	14,3	10	13,0	10	13,0	14	18,2	32	41,6	41,0
	Toplam	28	14,9	16	8,5	25	13,3	56	29,8	63	33,5	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	19	14,1	11	8,1	15	11,1	45	33,3	45	33,3	80,4
	Sos. ve sağ.	2	6,1	2	6,1	4	12,1	11	33,3	14	42,4	19,6
	Toplam	21	12,5	13	7,7	19	11,3	56	33,3	59	35,1	100,0
Fakülte	Fen Edb.	2	8,3	1	4,2	1	4,2	12	50,0	8	33,3	24
	Mühendislik	8	16,3	4	8,2	5	10,2	14	28,6	18	36,7	49
	Mimarlık	4	23,5	2	11,8	5	29,4	4	23,5	2	11,8	17
	Orman	0	0,0	3	12,5	1	4,2	8	33,3	12	50,0	24
	İİBF	1	4,2	2	8,3	2	8,3	7	29,2	12	50,0	24
	Tıp	7	35,0	3	15,0	6	30,0	1	5,0	3	15,0	20
	Fatih Eğitim	3	20,0	0	0,0	2	13,3	6	40,0	4	26,7	15
	Diğer	3	20,0	1	6,7	3	20,0	4	26,7	4	26,7	15
	Toplam	28	14,9	16	8,5	25	13,3	56	29,8	63	33,5	188

Sınav Kağıdı Okuma Yargısı

Sınav kağıdı okumanın örgüt içinde stres yarattığı görüşü ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, lisans eğitimi, iş tecrübesi ve medeni durum kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuş diğer kriterlerle arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sınav kağıdı okuma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 67'de gösterilmiştir.

Tablo 67’de görüldüğü gibi bekar araştırma görevlilerinin %26,4’ü sınav kağıdı okumanın stres yarattığı görüşünü tamamen red etmektedir. Evlilerin %30,9’u kararsız yanıtını vermiştir. Lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olanların %40’ı bu görüş hakkında kararsız kalırken, lisans eğitimi sonrasında bir işte çalışmamış olanların %28’i kısmen katılım göstermiştir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sınav kağıdı okuma yargısına %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %31,9 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %45,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %38,1 oranında tamamen red ve %38,1 oranında da kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tamamen red ve %33,3 oranında da kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında kısmen red yanıtı vermişlerdir.

Tablo 67. Sınav kağıdı okuma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Sınav kağıdı okuma										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	34	26,4	27	20,9	16	12,4	29	22,5	23	17,8	70,1
	Evli	15	27,3	7	12,7	17	30,9	12	21,8	4	7,3	29,9
	toplam	49	26,6	34	18,5	33	17,9	41	22,3	27	14,7	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	21	26,9	17	21,8	14	17,9	12	15,4	14	17,9	42,9
	Doktora	28	26,9	17	16,3	16	15,4	30	28,8	13	12,5	57,1
	Toplam	49	26,9	34	18,7	30	16,5	42	23,1	27	14,8	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	11	27,5	5	12,5	16	40,0	5	12,5	3	7,5	23,3
	Hayır	35	26,5	24	18,2	14	10,6	37	28,0	22	16,7	76,7
	Toplam	46	26,7	29	16,9	30	17,4	42	24,4	25	14,5	100,0
Fakülte	Fen Edb.	3	12,5	4	16,7	5	20,8	8	33,3	4	16,7	24
	Mühen.	15	31,9	8	17,0	6	12,8	7	14,9	11	23,4	47
	Mimarlık	7	41,2	3	17,6	3	17,6	4	23,5	0	0,0	17
	Orman	3	12,5	5	20,8	1	4,2	11	45,8	4	16,7	24
	İİBF	6	25,0	4	16,7	2	8,3	7	29,2	5	20,8	24
	Tıp	8	38,1	4	19,0	8	38,1	0	0,0	1	4,8	21
	Fatih Eğt.	5	33,3	1	6,7	5	33,3	3	20,0	1	6,7	15
	Diğer	3	20,0	5	33,3	3	20,0	3	20,0	1	6,7	15
Toplam	50	26,7	34	18,2	33	17,6	43	23,0	27	14,4	187	

Yayın Takip Edememe Yargısı

Yayın takip edememe yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda kriterler ile yayın takip edememe yargısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma

görevlilerinin yaklaşık %30,5'i yayın takip edememe yargısının stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Laboratuvar Olanaklarından Yararlandırılmama Yargısı

Laboratuvar olanaklarından yararlandırılmama yargısı ile belirli kriterler arasında ilişki olup olmadığını test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kriterler için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %30'u laboratuvar olanaklarından yararlandırılmamanın stres yarattığını görüşünü tamamen red etmektedir.

3.11. Örgüt İçi Diğer Stres Faktörleri ile İlgili Bulgular

Araştırma Projelerine İlişkin Stratejik Planlama Yetersizliği Yargısı

Araştırma projelerine ilişkin stratejik planlama yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda belirli kriterlerle araştırma projelerine ilişkin planlama yetersizliği görüşü arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %35,3'ü bu yargının stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Mesai İçinde Beslenme Sorunları Yargısı

Mesai içinde beslenme sorunları yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucuna göre mesai içinde beslenme sorunları ile belirli kriterler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %24,5'i mesai içinde beslenme sorunlarının stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Bireysel Disiplin Eksikliği, Çalışmaların Engellenmesi Yargısı

Bireysel disiplin eksikliği, çalışmaların engellenmesi yargısının belirli kriterle ile arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi ile Bireysel disiplin eksikliği, çalışmaların engellenmesi görüşü ile kriter arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %33,3 oranında bu görüşe kısmen katıldığı görülmüştür.

Bölge Kalkınmasına Yönelik Projelerin Üretilmemesi Yargısı

Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ile bu yargı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı

ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %29,5'i bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesinin stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 68'de gösterilmiştir.

Tablo 68'e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi yargısına %29,2 oranında tam katılım, %29,2 oranında kısmen katılım ve %29,2 oranında da kararsız yanıtı vermektedir. Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %45,5 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %28,6 oranında kısmen katılım ve %28,6 oranında da kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 68. Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi görüşünün fakültelere göre dağılımı

Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	1	4,2	2	8,3	7	29,2	7	29,2	7	29,2	24
Mühendislik	7	14,0	6	12,0	9	18,0	13	26,0	15	30,0	50
Mimarlık	0	0,0	7	41,2	2	11,8	5	29,4	3	17,6	17
Orman	0	0,0	2	8,3	3	12,5	13	54,2	6	25,0	24
İİBF	4	16,7	5	20,8	3	12,5	5	20,8	7	29,2	24
Tıp	2	9,1	3	13,6	10	45,5	4	18,2	3	13,6	22
Fatih Eğitim	3	21,4	2	14,3	4	28,6	4	28,6	1	7,1	14
Diğer	3	20,0	2	13,3	2	13,3	5	33,3	3	20,0	15
Toplam	20	10,5	29	15,3	40	21,1	56	29,5	45	23,7	190

Emniyette Olmama Yargısı

Emniyette olmama yargısı ile belirli kriter arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte kriteri ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, diğer kriterler için ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %40,3'ü emniyette olmama yargısını tamamen red etmektedir.

Emniyette olma görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 69'da gösterilmiştir.

Tablo 69'a göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri emniyette olmama yargısına %25 oranında tamamen red ve %25 oranında kararsız yanıt vermişlerdir. Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %44,9 oranında tamamen red yanıt vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %64,7 oranında tamamen red yanıt vermiştir. Orman fakültesi %33,3 oranında tamamen red yanıt vermiştir. İİBF %37,5 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %34,8 oranında kısmen katılım yanıt vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %53,3 oranında tamamen red yanıt vermişlerdir. Diğer fakülteler de %66,7 oranında tamamen red yanıt vermişlerdir.

Tablo 69. Emniyette olmama görüşünün fakültelere göre dağılımı

Fakülteler	Emniyette olmama										Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	6	25,0	5	20,8	6	25,0	3	12,5	4	16,7	24
Mühendislik	22	44,9	7	14,3	6	12,2	8	16,3	6	12,2	49
Mimarlık	11	64,7	4	23,5	1	5,9	0	0,0	1	5,9	17
Orman	8	33,3	4	16,7	3	12,5	7	29,2	2	8,3	24
İİBF	9	37,5	6	25,0	5	20,8	0	0,0	4	16,7	24
Tıp	3	13,0	4	17,4	4	17,4	8	34,8	4	17,4	23
Fatih Eğitim	8	53,3	2	13,3	4	26,7	1	6,7	0	0,0	15
Diğer	10	66,7	2	13,3	1	6,7	2	13,3	0	0,0	15
Toplam	77	40,3	34	17,8	30	15,7	29	15,2	21	11,0	191

Fakülte, Bölüm ve Anabilim Dalı Düzeyinde Kadro Planlaması Yetersizliği Yargısı
Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 70'de gösterilmiştir.

Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği yargısının belirli kriterler ile arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda medeni durum ile bu yargı arasında anlamlı ilişki bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı ilişki bulunmamıştır. Tablo 70'de görüldüğü gibi Bekar araştırma görevlilerinin %47,3'ü Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği yargısının stres yarattığı görüşüne kısmen katılım gösterirken, evlilerin %29,8'i kısmen katılım göstermektedir.

Tablo 70. Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	17	15,2	9	8,0	22	19,6	41	36,6	23	20,5	58,6
	Kadın	9	11,4	7	8,9	6	7,6	40	50,6	17	21,5	41,4
	Toplam	26	13,6	16	8,4	28	14,7	81	42,4	40	20,9	100,0
Yaş	24 ve altı	10	19,6	5	9,8	4	7,8	24	47,1	8	15,7	26,8
	25-29	10	9,0	9	8,1	20	18,0	43	38,7	29	26,1	58,4
	30 ve üstü	6	21,4	2	7,1	4	14,3	13	46,4	3	10,7	14,7
	Toplam	26	13,7	16	8,4	28	14,7	80	42,1	40	21,1	100,0
Medeni hal	Bekar	12	9,2	13	9,9	17	13,0	62	47,3	27	20,6	69,7
	Evli	13	22,8	3	5,3	11	19,3	17	29,8	13	22,8	30,3
	toplam	25	13,3	16	8,5	28	14,9	79	42,0	40	21,3	100,0
Öğr. dur.	Y. lisans	11	14,1	7	9,0	12	15,4	33	42,3	15	19,2	41,9
	Doktora	14	13,0	9	8,3	16	14,8	45	41,7	24	22,2	58,1
	Toplam	25	13,4	16	8,6	28	15,1	78	41,9	39	21,0	100,0

Gelişme Olanaklarının Yetersiz Olması Yargısı

Gelişme olanaklarının yetersiz olması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 71’de gösterilmiştir.

Tablo 71. Gelişme olanaklarının yetersiz olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gelişme olanaklarının yetersiz olması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	16	14,2	10	8,8	23	20,4	44	38,9	20	17,7	58,9
	Kadın	5	6,3	12	15,2	16	20,3	30	38,0	16	20,3	41,1
	Toplam	21	10,9	22	11,5	39	20,3	74	38,5	36	18,8	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	15	11,0	12	8,8	26	19,1	59	43,4	24	17,6	80,5
	Sos. ve sağ.	3	9,1	7	21,2	7	21,2	8	24,2	8	24,2	19,5
	Toplam	18	10,7	19	11,2	33	19,5	67	39,6	32	18,9	100,0
Öğr. dur.	Yük. lisans	4	5,1	13	16,7	20	25,6	23	29,5	18	23,1	41,7
	Doktora	16	14,7	9	8,3	19	17,4	48	44,0	17	15,6	58,3
	Toplam	20	10,7	22	11,8	39	20,9	71	38,0	35	18,7	100,0

Gelişme olanaklarının yetersiz olması yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda bağlı bulunan enstitü ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Tablo 71’de görüldüğü gibi Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %43,4’ü Gelişme olanaklarının yetersiz olması yargısının stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken sosyal bilimler ve sağlık bilimleri

bünyesindekilerin %24,2'si tam katılım ve %24,2'si de kısmen katılım yanıtını vermişlerdir. Yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin %29,5'i kısmen katılım yanıtı ve doktora yapanların %44'ü kısmen katılım yanıtını vermiştir.

Görevlerin Aksatılması Yargısı

Görevlerin aksatılması yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet kriteri için anlamlı bir ilişki bulunmuş, diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Tablo 72'de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %28,6'sı görevlerin aksatılması yargısının stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken, bayan araştırma görevlilerinin %30,8'i kısmen katılım göstermiştir.

Görevlerin aksatılması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 72'de gösterilmiştir.

Tablo 72. Görevlerin aksatılması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Görevlerin aksatılması										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	27	24,1	17	15,2	31	27,7	32	28,6	5	4,5	58,9
	Kadın	14	17,9	11	14,1	13	16,7	24	30,8	16	20,5	41,1
	Toplam	41	21,6	28	14,7	44	23,2	56	29,5	21	11,1	100,0
Yaş	24 ve altı	11	21,6	7	13,7	10	19,6	17	33,3	6	11,8	27,0
	25-29	24	21,8	14	12,7	27	24,5	31	28,2	14	12,7	58,2
	30 ve üstü	6	21,4	6	21,4	7	25,0	8	28,6	1	3,6	14,8
	Toplam	41	21,7	27	14,3	44	23,3	56	29,6	21	11,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	28	20,9	20	14,9	32	23,9	42	31,3	12	9,0	80,2
	Sos. ve sağ.	7	21,2	6	18,2	8	24,2	5	15,2	7	21,2	19,8
	Toplam	35	21,0	26	15,6	40	24,0	47	28,1	19	11,4	100,0

Güdüleyici Etkilerin Olmayışı Yargısı

Güdüleyici etkilerin olmayışı yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucuna göre fakülte ve medeni durum grupları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur, diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Güdüleyici etkilerin olmayışı yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 73'de gösterilmiştir.

Tablo 73'de görüldüğü gibi bekar olan araştırma görevlilerinin %37,1'i güdüleyici etkilerin olmayışının stres yarattığı görüşüne kısmen katılım gösterirken, evli araştırma

görevlilerinin %35,1'i kısmen katılım göstermektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri güdüleyici etkilerin olmayışı yargısına %48 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %32 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %33,3 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %43,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %42,9 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %40 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 73. Güdüleyici etkilerin olmayışı yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Güdüleyici etkilerin olmayışı										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	14	12,4	13	11,5	24	21,2	40	35,4	22	19,5	58,9
	Kadın	6	7,6	13	16,5	8	10,1	30	38,0	22	27,8	41,1
	Toplam	20	10,4	26	13,5	32	16,7	70	36,5	44	22,9	100,0
Yaş	24 ve altı	5	9,6	9	17,3	12	23,1	15	28,8	11	21,2	27,4
	25-29	10	9,1	15	13,6	12	10,9	46	41,8	27	24,5	57,9
	30 ve üstü	5	17,9	2	7,1	8	28,6	8	28,6	5	17,9	14,7
	Toplam	20	10,5	26	13,7	32	16,8	69	36,3	43	22,6	100,0
Medeni hal	Bekar	11	8,3	23	17,4	18	13,6	49	37,1	31	23,5	69,8
	Evli	9	15,8	2	3,5	14	24,6	20	35,1	12	21,1	30,2
	toplamlam	20	10,6	25	13,2	32	16,9	69	36,5	43	22,8	100,0
Fakülte	Fen Edb.	2	8,0	0	0,0	6	24,0	12	48,0	5	20,0	25
	Mühendislik	5	10,0	5	10,0	14	28,0	16	32,0	10	20,0	50
	Mimarlık	1	5,9	8	47,1	2	11,8	5	29,4	1	5,9	17
	Orman	0	0,0	5	20,8	3	12,5	10	41,7	6	25,0	24
	İİBF	5	20,8	2	8,3	2	8,3	7	29,2	8	33,3	24
	Tıp	3	13,0	3	13,0	0	0,0	10	43,5	7	30,4	23
	Fatih Eğitim	0	0,0	1	7,1	3	21,4	4	28,6	6	42,9	14
	Diğer	4	26,7	2	13,3	2	13,3	6	40,0	1	6,7	15
	Toplam	20	10,4	26	13,5	32	16,7	70	36,5	44	22,9	192

Hatalı Denetimler Yargısı

Hatalı denetimler yargısı ile belirli kriterler arasındaki ilişkileri test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş grupları ve medeni durum için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 74'de görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %29,4'ü hatalı denetimlerin stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken %29,4'ü de kararsız kalmaktadır. 25-29 yaşları arasındakilerin %24,8'i kararsız yanıtı ve 30 ve üstündekilerin %46,4'ü kısmen katılım yanıtını vermiştir. Bekarların %29,2'si kararsız yanıtını verirken, evlilerin %30,4'ü tamamen red yanıtı vermiştir.

Hatalı denetimler yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 74’de gösterilmiştir.

Tablo 74. Bireysel hırslarda aşırılık yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Hatalı denetimler												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	26	23,6	17	15,5	29	26,4	26	23,6	12	10,9	58,2
	Kadın	12	15,2	12	15,2	18	22,8	24	30,4	13	16,5	41,8
	Toplam	38	20,1	29	15,3	47	24,9	50	26,5	25	13,2	100,0
Yaş	24 ve altı	9	17,6	7	13,7	15	29,4	15	29,4	5	9,8	27,1
	25-29	21	19,3	20	18,3	27	24,8	21	19,3	20	18,3	58,0
	30 ve üstü	8	28,6	2	7,1	5	17,9	13	46,4	0	0,0	14,9
	Toplam	38	20,2	29	15,4	47	25,0	49	26,1	25	13,3	100,0
Medeni hal	Bekar	20	15,4	23	17,7	38	29,2	33	25,4	16	12,3	69,9
	Evli	17	30,4	5	8,9	9	16,1	16	28,6	9	16,1	30,1
	toplam	37	19,9	28	15,1	47	25,3	49	26,3	25	13,4	100,0
Öğr. dur.	Yük. lisans	13	16,7	15	19,2	24	30,8	16	20,5	10	12,8	42,4
	Doktora	23	21,7	14	13,2	23	21,7	31	29,2	15	14,2	57,6
	Toplam	36	19,6	29	15,8	47	25,5	47	25,5	25	13,6	100,0

Kararlara Katılmama, Aşırı Merkezîyetçilik Yargısı

Kararlara katılmama, aşırı merkezîyetçilik yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %29,5’i kararlara katılmama, aşırı merkezîyetçiliğin stres yarattığına kısmen katılmaktadırlar.

Kararlara Uymama Yargısı

Kararlara uymama yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 75’de gösterilmiştir.

Kararlara uymama yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışma kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 75’de görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında çalışmış olanların %39,5’i kararlara uymamanın stres yarattığı görüşünü tamamen red ederken, lisans eğitimi sonrasında çalışmamış olanların %25,4’ü kısmen katılmaktadırlar.

Tablo 75. Kararlara uymama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kararlara uymama												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	F. bilimleri	35	26,3	22	16,5	21	15,8	37	27,8	18	13,5	80,1
	Sos. ve sağ.	12	36,4	9	27,3	3	9,1	4	12,1	5	15,2	19,9
	Toplam	47	28,3	31	18,7	24	14,5	41	24,7	23	13,9	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	15	39,5	4	10,5	9	23,7	8	21,1	2	5,3	22,1
	Hayır	33	24,6	27	20,1	17	12,7	34	25,4	23	17,2	77,9
	Toplam	48	27,9	31	18,0	26	15,1	42	24,4	25	14,5	100,0

Kötü Kural Kuralsızlıktan İyidir Yargısı

Kötü kural kuralsızlıktan iyidir yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kötü kural kuralsızlıktan iyidir yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 76'da gösterilmiştir.

Tablo 76. Kötü kural kuralsızlıktan iyidir yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kötü kural kuralsızlıktan iyidir												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	41	30,8	31	23,3	22	16,5	27	20,3	12	9,0	80,1
	Sos. ve sağ.	19	57,6	0	0,0	5	15,2	5	15,2	4	12,1	19,9
	Toplam	60	36,1	31	18,7	27	16,3	32	19,3	16	9,6	100,0
Görev süresi	0-3	55	41,4	22	16,5	23	17,3	21	15,8	12	9,0	70,4
	4-6	9	23,1	6	15,4	7	17,9	10	25,6	7	17,9	20,6
	7 ve üstü	7	41,2	4	23,5	1	5,9	4	23,5	1	5,9	9,0
	Toplam	71	37,6	32	16,9	31	16,4	35	18,5	20	10,6	100,0
Medeni hal	Bekar	46	35,7	19	14,7	25	19,4	25	19,4	14	10,9	69,4
	Evli	24	42,1	13	22,8	5	8,8	9	15,8	6	10,5	30,6
	toplam	70	37,6	32	17,2	30	16,1	34	18,3	20	10,8	100,0
Fakülte	Fen Edb.	7	28,0	4	16,0	3	12,0	10	40,0	1	4,0	25
	Mühendislik	14	29,2	10	20,8	12	25,0	5	10,4	7	14,6	48
	Mimarlık	5	29,4	4	23,5	3	17,6	5	29,4	0	0,0	17
	Orman	6	25,0	7	29,2	3	12,5	5	20,8	3	12,5	24
	İİBF	13	54,2	0	0,0	5	20,8	3	12,5	3	12,5	24
	Tıp	11	47,8	1	4,3	3	13,0	3	13,0	5	21,7	23
	Fatih Eğitim	6	46,2	4	30,8	0	0,0	2	15,4	1	7,7	13
	Diğer	9	60,0	2	13,3	2	13,3	2	13,3	0	0,0	15
Toplam	71	37,6	32	16,9	31	16,4	35	18,5	20	10,6	189	

Tablo 76'da görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %30,8'i kötü kural kuralsızlıktan iyidir görüşünü tamamen red

ederken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %57,6'sı tamamen red etmektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri kötü kural kurlsızlıktan iyidir yargısına %40 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %29,2 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %29,4 oranında kısmen katılım ve %29,4 oranında da tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %29,2 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %54,2 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %47,8 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,2 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %60 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Kurallara Uymama Yargısı

Kurallara uymama yargısının stres oluşturduğu görüşü ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte grupları için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %27,5'i kurallara uymamanın stres oluşturduğu görüşünü tamamen red etmektedir.

Kurallara uymama görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 77'de gösterilmiştir.

Tablo 77'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri kurallara uymama yargısına %32 oranında kararsız yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %28,6 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %37,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %33,3 oranında tamamen red ve %33,3 oranında da kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %30,4 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %50 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Tablo 77. Kurallara uymama görüşünün fakültelere göre dağılımı

Fakülteler	Kurallara uymama										Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	4	16,0	4	16,0	8	32,0	7	28,0	2	8,0	25
Mühendislik	14	28,6	7	14,3	10	20,4	11	22,4	7	14,3	49
Mimarlık	4	23,5	3	17,6	2	11,8	7	41,2	1	5,9	17
Orman	3	12,5	6	25,0	5	20,8	9	37,5	1	4,2	24
İİBF	8	33,3	1	4,2	8	33,3	4	16,7	3	12,5	24
Tıp	6	26,1	1	4,3	3	13,0	7	30,4	6	26,1	23
Fatih Eğitim	6	50,0	3	25,0	1	8,3	0	0,0	2	16,7	12
Diğer	7	46,7	5	33,3	0	0,0	1	6,7	2	13,3	15
Toplam	52	27,5	30	15,9	37	19,6	46	24,3	24	12,7	189

Kurumsal Kuralların Değişimine Uyum Güçlüğü Yargısı

Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucuna göre fakülte grupları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer kriterler için anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %26'sı bu yargının stres yarattığı görüşü konusunda kararsız kalmaktadır.

Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 78'de gösterilmiştir.

Tablo 78. Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü görüşünün fakültelere göre dağılımı

Fakülteler	Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü										Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	2	8,3	5	20,8	9	37,5	7	29,2	1	4,2	24
Mühendislik	18	37,5	5	10,4	15	31,3	6	12,5	4	8,3	48
Mimarlık	6	35,3	5	29,4	3	17,6	3	17,6	0	0,0	17
Orman	1	4,3	8	34,8	4	17,4	9	39,1	1	4,3	23
İİBF	7	29,2	3	12,5	9	37,5	2	8,3	3	12,5	24
Tıp	2	8,7	4	17,4	7	30,4	8	34,8	2	8,7	23
Fatih Eğitim	5	38,5	3	23,1	2	15,4	2	15,4	1	7,7	13
Diğer	6	40,0	4	26,7	0	0,0	4	26,7	1	6,7	15
Toplam	47	25,1	37	19,8	49	26,2	41	21,9	13	7,0	187

Tablo 78'e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğü yargısına %37,5 oranında kararsız yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %37,5 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %39,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %37,5 oranında kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %34,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %38,5 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %40 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Kurumsal ve Bireysel Hedeflerin Bütünleştirilememesi Yargısı

Kurumsal ve bireysel hedeflerin bütünleştirilememesi yargısıyla belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %33,3'ü kurumsal ve

bireysel hedeflerin bütünleştirilememesinin stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Ödül Dağıtımında Adaletsizlik Yargısı

Ödül dağıtımında adaletsizlik yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %22,5'i ödül dağıtımında adaletsizlik yargısının stres oluşturduğu görüşü konusunda kararsız kalmaktadır.

Ödüllendirilmeme Yargısı

Ödüllendirilmeme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %31,5'i ödüllendirmemenin stres yarattığı görüşüne tam katılım sağlamaktadır.

Önerilerin Dikkate Alınmaması Yargısı

Önerilerin dikkate alınmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %30'u önerilerin dikkate alınmamasının stres yarattığı görüşüne kısmen katılım göstermiştir.

Özlük Haklarının Korunmaması Yargısı

Özlük haklarının korunmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte grupları için anlamlı ilişki bulunmuştur, diğer kriterler için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %33,3'ü özlük haklarının korunmamasının stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

Özlük haklarının korunmaması görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 79'da gösterilmiştir.

Tablo 79'a göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri özlük haklarının korunmaması yargısına %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %31,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %35,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %33,3 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %30,4 oranında tam katılım ve %30,4 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %28,6 oranında kısmen katılım, %28,6 oranında kararsız ve %28,6 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %53,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 79. Özlük haklarının korunmaması görüşünün fakültele göre dağılımı

Özlük haklarının korunmaması											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	2	8,3	2	8,3	5	20,8	10	41,7	5	20,8	24
Mühendislik	10	20,8	7	14,6	6	12,5	15	31,3	10	20,8	48
Mimarlık	5	29,4	1	5,9	3	17,6	6	35,3	2	11,8	17
Orman	1	4,2	8	33,3	3	12,5	7	29,2	5	20,8	24
İİBF	5	20,8	1	4,2	7	29,2	6	25,0	5	20,8	24
Tıp	4	17,4	1	4,3	4	17,4	7	30,4	7	30,4	23
Fatih Eğitim	4	28,6	1	7,1	4	28,6	4	28,6	1	7,1	14
Diğer	6	40,0	0	0,0	1	6,7	8	53,3	0	0,0	15
Toplam	37	19,6	21	11,1	33	17,5	63	33,3	35	18,5	189

Personel-Yönetici Çatışmaları Yargısı

Personel-yönetici çatışmaları yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucuna göre fakülte ve enstitü grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuş diğer kriterler açısından anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır.

Personel-yönetici çatışmaları yargısına verilen cevapların belirli kriterler açısından değerlendirilmesi tablo 80'de gösterilmiştir.

Tablo 80. Personel-yönetici çatışmaları yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Personel – yönetici çatışmaları												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	25	22,3	15	13,4	19	17,0	30	26,8	23	20,5	58,9
	Kadın	15	19,2	6	7,7	16	20,5	24	30,8	17	21,8	41,1
	Toplam	40	21,1	21	11,1	35	18,4	54	28,4	40	21,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	31	23,1	16	11,9	21	15,7	43	32,1	23	17,2	80,2
	Sos. ve sağ.	5	15,2	4	12,1	8	24,2	4	12,1	12	36,4	19,8
	Toplam	36	21,6	20	12,0	29	17,4	47	28,1	35	21,0	100,0
Fakülte	Fen Edb.	4	16,0	2	8,0	4	16,0	8	32,0	7	28,0	25
	Mühendislik	12	24,5	8	16,3	9	18,4	10	20,4	10	20,4	49
	Mimarlık	4	23,5	1	5,9	2	11,8	8	47,1	2	11,8	17
	Orman	3	13,0	4	17,4	5	21,7	9	39,1	2	8,7	23
	İİBF	3	12,5	2	8,3	7	29,2	1	4,2	11	45,8	24
	Tıp	2	8,7	1	4,3	6	26,1	9	39,1	5	21,7	23
	Fatih Eğitim	5	35,7	2	14,3	2	14,3	5	35,7	0	0,0	14
	Diğer	7	46,7	1	6,7	0	0,0	4	26,7	3	20,0	15
Toplam	40	21,1	21	11,1	35	18,4	54	28,4	40	21,1	190	

Tablo 80'den de görüleceği gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %32,1'i personel ile yönetici arasındaki çatışmaların stres kaynağı

olduğu görüşüne kısmen katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %36,4'ü tam katılım göstermektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri personel-yönetici çatışmaları yargısına %32 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %24,5 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %39,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %39,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %35,7 oranında kısmen katılım ve %35,7 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Sorun Çözümleyici Çabaların Olmaması Yargısı

Sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve cinsiyet grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 81'de gösterilmiştir.

Tablo 81. Sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Sorun çözümleyici çabaların olmaması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	20	17,7	18	15,9	16	14,2	41	36,3	18	15,9	58,9
	Kadın	6	7,6	15	19,0	16	20,3	18	22,8	24	30,4	41,1
	Toplam	26	13,5	33	17,2	32	16,7	59	30,7	42	21,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	20	14,7	28	20,6	22	16,2	41	30,1	25	18,4	80,5
	Sos. ve sağ.	4	12,1	3	9,1	4	12,1	12	36,4	10	30,3	19,5
	Toplam	24	14,2	31	18,3	26	15,4	53	31,4	35	20,7	100,0
Fakülte	Fen Edb.	4	16,0	1	4,0	4	16,0	8	32,0	8	32,0	25
	Mühendislik	9	18,0	11	22,0	6	12,0	12	24,0	12	24,0	50
	Mimarlık	2	11,8	3	17,6	7	41,2	4	23,5	1	5,9	17
	Orman	2	8,3	5	20,8	5	20,8	10	41,7	2	8,3	24
	İİBF	2	8,3	3	12,5	1	4,2	11	45,8	7	29,2	24
	Tıp	2	8,7	2	8,7	4	17,4	5	21,7	10	43,5	23
	Fatih Eğitim	1	7,1	4	28,6	2	14,3	5	35,7	2	14,3	14
	Diğer	4	26,7	4	26,7	3	20,0	4	26,7	0	0,0	15
Toplam	26	13,5	33	17,2	32	16,7	59	30,7	42	21,9	192	

Tablo 81'den de görüleceği gibi erkek araştırma görevlilerinin %36,3'ü sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısının stres oluşturduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken bayan araştırma görevlilerinin %30,4'ü tam katılım göstermektedirler. Fen

Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sorun çözümleyici çabaların olmaması yargısına %32 oranında tam katılım ve %32 oranında da kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %24 oranında tam katılım ve %24 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %43,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %26,7 oranında kısmen katılım, %26,7 oranında kısmen red ve %26,7 oranında da tamamen red yanıtı vermişlerdir.

Statü Sorunları Yargısı

Statü sorunları yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriterle anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaklaşık %30,5'i statü sorunlarının stres yarattığı görüşüne kısmen katılmaktadır.

Ücret Yetersizliği Yargısı

Ücret yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %33'ü ücret yetersizliğinin stres kaynağı olduğu görüşüne tam katılım göstermekte ve %33'ü de kısmen katılım göstermektedir.

Yabancılaşma Yargısı

Yabancılaşma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %25'i yabancılaşmanın stres kaynağı olduğu görüşüne kısmen katılmakta ve %25'i de bu görüş konusunda kararsız olduğunu belirtmektedir.

Yönetimin İnsan Kaynakları Politikalarının Yetersizliği Yargısı

Yönetimin insan kaynakları politikalarının yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Ankete araştırma görevlilerinin %29,2'si bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Yönetmeliklerin Tartışılır Olması Yargısı

Yönetmeliklerin tartışılır olması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 82'de gösterilmiştir.

Tablo 82. Yönetmeliklerin tartışılır olması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Yönetmeliklerin tartışılır olması												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	20	18,2	13	11,8	25	22,7	40	36,4	12	10,9	59,1
	Kadın	5	6,6	10	13,2	23	30,3	21	27,6	17	22,4	40,9
	Toplam	25	13,4	23	12,4	48	25,8	61	32,8	29	15,6	100,0
Yaş	24 ve altı	6	11,8	5	9,8	12	23,5	19	37,3	9	17,6	27,6
	25-29	15	14,0	17	15,9	25	23,4	34	31,8	16	15,0	57,8
	30 ve üstü	4	14,8	1	3,7	10	37,0	8	29,6	4	14,8	14,6
	Toplam	25	13,5	23	12,4	47	25,4	61	33,0	29	15,7	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	16	12,3	16	12,3	34	26,2	47	36,2	17	13,1	79,8
	Sos. ve sağ.	6	18,2	5	15,2	7	21,2	8	24,2	7	21,2	20,2
	Toplam	22	13,5	21	12,9	41	25,2	55	33,7	24	14,7	100,0

Yönetmeliklerin tartışılır olması yargısı ile belirli kriterler arasında yapılan %95 güven düzeyinde ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer kriterler için anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Tablo 82'den de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %36,4'ü yönetmeliklerin tartışılır olmasının stres yarattığı görüşüne kısmen katılmakta bayanların %30,3'ü ise bu görüş hakkında kararsız kalmaktadırlar.

3.12. Fiziksel Çevre Faktörleri ile İlgili Bulgular

Çalışma Ortamı Yetersizliği Yargısı

Çalışma ortamı yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi ve cinsiyet grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Çalışma ortamı yetersizliği yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 83'de gösterilmiştir.

Tablo 83'den de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %30,1'i çalışma ortamı yetersizliğinin stres kaynağı olduğu görüşüne kısmen katılmakta bayanların %46,3'ü bu görüşe tam katılım sağlamaktadır. 3 yıldan az süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %37,5'i bu görüşe tam katılmakta, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %35'i tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde görev yapanların %47,1'i kısmen katılmaktadır.

Tablo 83. Çalışma ortamı yetersizliği yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Çalışma ortamı yetersizliği												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	21	18,6	21	18,6	8	7,1	34	30,1	29	25,7	58,5
	Kadın	4	5,0	8	10,0	8	10,0	23	28,8	37	46,3	41,5
	Toplam	25	13,0	29	15,0	16	8,3	57	29,5	66	34,2	100,0
Görev süresi	0-3	18	13,2	15	11,0	12	8,8	40	29,4	51	37,5	70,5
	4-6	4	10,0	9	22,5	4	10,0	9	22,5	14	35,0	20,7
	7 ve üstü	3	17,6	5	29,4	0	0,0	8	47,1	1	5,9	8,8
	Toplam	25	13,0	29	15,0	16	8,3	57	29,5	66	34,2	100,0
Medeni hal	Bekar	17	12,6	18	13,3	14	10,4	40	29,6	46	34,1	70,7
	Evlü	7	12,5	11	19,6	2	3,6	16	28,6	20	35,7	29,3
	toplam	24	12,6	29	15,2	16	8,4	56	29,3	66	34,6	100,0

Gürültü Etkileri Yargısı

Gürültü etkileri yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Gürültü etkileri yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 84'de gösterilmiştir.

Tablo 84. Gürültü etkileri yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gürültü etkileri												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	22	19,5	14	12,4	17	15,0	35	31,0	25	22,1	58,5
	Kadın	7	8,8	7	8,8	9	11,3	24	30,0	33	41,3	41,5
	Toplam	29	15,0	21	10,9	26	13,5	59	30,6	58	30,1	100,0
Yaş	24 ve altı	6	11,5	1	1,9	7	13,5	15	28,8	23	44,2	27,1
	25-29	16	14,4	16	14,4	16	14,4	35	31,5	28	25,2	57,8
	30 ve üstü	7	24,1	3	10,3	3	10,3	9	31,0	7	24,1	15,1
	Toplam	29	15,1	20	10,4	26	13,5	59	30,7	58	30,2	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	20	14,8	13	9,6	20	14,8	38	28,1	44	32,6	80,4
	Sos. ve sağ.	6	18,2	6	18,2	4	12,1	9	27,3	8	24,2	19,6
	Toplam	26	15,5	19	11,3	24	14,3	47	28,0	52	31,0	100,0

Tablo 84'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %31'i gürültünün stres yarattığı görüşüne kısmen katılmakta ve bayanların %41,3'ü bu görüşe tam katılmaktadırlar. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %%30,4'ü bu görüşe tam katılmakta ve %30,4'ü kısmen katılmaktadır.

Isıtma/Soğutma Problemleri Yargısı

Isıtma/soğutma problemleri yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucuna göre cinsiyet grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 85'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin 30,7'si ısıtma/soğutma probleminin stres yarattığı görüşüne kısmen katılırken bayanların %56,3'ü bu görüşe tam katılmaktadır. Ankete araştırma görevlilerinin %40'ı bu görüşe tam katılım yanıtını vermiştir.

Isıtma/soğutma problemleri yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 85'de gösterilmiştir.

Tablo 85. Isıtma/soğutma problemleri yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Isıtma/soğutma problemleri										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	14	12,3	18	15,8	14	12,3	35	30,7	33	28,9	58,8
	Kadın	5	6,3	4	5,0	5	6,3	21	26,3	45	56,3	41,2
	Toplam	19	9,8	22	11,3	19	9,8	56	28,9	78	40,2	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	7	9,0	7	9,0	9	11,5	22	28,2	33	42,3	41,3
	Doktora	11	9,9	15	13,5	10	9,0	32	28,8	43	38,7	58,7
	Toplam	18	9,5	22	11,6	19	10,1	54	28,6	76	40,2	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	1	4,8	3	14,3	1	4,8	7	33,3	9	42,9	11,1
	Hayır	17	10,1	18	10,7	17	10,1	49	29,2	67	39,9	88,9
	Toplam	18	9,5	21	11,1	18	9,5	56	29,6	76	40,2	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	3	7,0	5	11,6	5	11,6	13	30,2	17	39,5	24,0
	Hayır	14	10,3	15	11,0	13	9,6	36	26,5	58	42,6	76,0
	Toplam	17	9,5	20	11,2	18	10,1	49	27,4	75	41,9	100,0

Aydınlatma Yetersizliği Yargısı

Aydınlatma yetersizliği yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete araştırma görevlilerinin %34'ü aydınlatma yetersizliğinin stres kaynağı olduğu görüşünü tamamen red etmektedir.

Gizliliğin Olmaması Yargısı

Gizliliğin olmaması yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, kadro durumu, görev süresi, yaş, cinsiyet, medeni durum grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Gizliliğin olmaması yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 86'da gösterilmiştir.

Tablo 86. Gizliliğin olmaması yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Gizliliğin olmaması										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	32	28,6	19	17,0	24	21,4	18	16,1	19	17,0	58,6
	Kadın	14	17,7	11	13,9	10	12,7	19	24,1	25	31,6	41,4
	Toplam	46	24,1	30	15,7	34	17,8	37	19,4	44	23,0	100,0
Yaş	24 ve altı	8	15,7	4	7,8	11	21,6	10	19,6	18	35,3	26,7
	25-29	29	26,1	20	18,0	20	18,0	18	16,2	24	21,6	58,1
	30 ve üstü	9	31,0	6	20,7	3	10,3	9	31,0	2	6,9	15,2
	Toplam	46	24,1	30	15,7	34	17,8	37	19,4	44	23,0	100,0
Kadro	50/d	28	22,0	20	15,7	20	15,7	22	17,3	37	29,1	67,2
	33/a	13	25,5	10	19,6	12	23,5	10	19,6	6	11,8	27,0
	35	5	45,5	0	0,0	1	9,1	4	36,4	1	9,1	5,8
	Toplam	46	24,3	30	15,9	33	17,5	36	19,0	44	23,3	100,0
Görev süresi	0-3	29	21,5	21	15,6	25	18,5	24	17,8	36	26,7	70,7
	4-6	9	23,1	3	7,7	7	17,9	12	30,8	8	20,5	20,4
	7 ve üstü	8	47,1	6	35,3	2	11,8	1	5,9	0	0,0	8,9
	Toplam	46	24,1	30	15,7	34	17,8	37	19,4	44	23,0	100,0
Medeni hal	Bekar	24	18,0	21	15,8	22	16,5	28	21,1	38	28,6	70,4
	Evlü	21	37,5	9	16,1	11	19,6	9	16,1	6	10,7	29,6
	toplam	45	23,8	30	15,9	33	17,5	37	19,6	44	23,3	100,0
Fakülte	Fen Edb.	5	20,0	2	8,0	8	32,0	4	16,0	6	24,0	25
	Mühendislik	16	34,0	6	12,8	7	14,9	8	17,0	10	21,3	47
	Mimarlık	1	6,3	1	6,3	2	12,5	4	25,0	8	50,0	16
	Orman	2	8,3	7	29,2	3	12,5	6	25,0	6	25,0	24
	İİBF	10	41,7	3	12,5	4	16,7	1	4,2	6	25,0	24
	Tıp	3	12,0	4	16,0	8	32,0	6	24,0	4	16,0	25
	Fatih Eğitim	5	33,3	2	13,3	1	6,7	4	26,7	3	20,0	15
	Diğer	4	26,7	5	33,3	1	6,7	4	26,7	1	6,7	15
	Toplam	46	24,1	30	15,7	34	17,8	37	19,4	44	23,0	191

Tablo 86'ya göre erkek araştırma görevlilerinin %28,6'sı gizliliğin olmaması yargısının stres oluşturduğu görüşünü tamamen red ederken, bayanların %31,6'sı bu görüşe tam katılmaktadırlar. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %35,3'ü tam katılım yanıtı verirken, 25-29 yaşları arasındakilerin %26,1'i tamamen red yanıtı ve 30 ve üstündekilerin %31'i tamamen red ve %31'i de kısmen katılım yanıtını vermiştir. 50/d kadrosunda görevli olanların %29,1'i tam katılım yanıtı, 33/a kadrosundakilerin %25,5'i tamamen red yanıtı, 35'li kadrodakilerin de %45,5'i tamamen red yanıtını vermişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %26,7'si tam katılım yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %30,8'i kısmen katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %47,1'i tamamen red yanıtı vermiştir. Bekarların %28,6'sı tam katılım yanıtını verirken, evlilerin %37,5'i tamamen red yanıtı vermiştir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri gizliliğin olmaması yargısının stres kaynağı olduğu görüşüne %32 oranında

kararsız yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %34 oranında tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %50 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %29,2 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. İİBF %41,7 oranında tamamen red yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %32 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tamamen red yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler %33,3 oranında kısmen red yanıtı vermişlerdir.

İşe Gidiş Gelişte Karşılaşılan Problemler Yargısı

İşe gidiş gelişte karşılaşılan problemler yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin % 25,7'si işe gidiş gelişte karşılaşılan problemlerin stres oluşturduğu görüşünü tamamen red etmektedirler.

3.13. Stresle Başa Çıkma Yolları ile İlgili Bulgular

Hoş Olmayan Durumların Yaşanabileceği Kişilerle Yüz Yüze Gelmemeye Çalışma Yargısı

Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ankete araştırma görevlilerinin %38,3'ü kendini stresten uzak tutmak için hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüzyüze gelmemeye çalışma yargısına tam katıldıklarını belirtmektedirler.

Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısının fakültelere göre dağılımı Tablo 87'de gösterilmiştir.

Tablo 87'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısına %46,2 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %50 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %41,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,8 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %52 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 87. Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısının fakültelere göre dağılımı

Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	1	3,8	1	3,8	3	11,5	9	34,6	12	46,2	26
Mühendislik	2	3,8	3	5,8	5	9,6	16	30,8	26	50,0	52
Mimarlık	0	0,0	4	23,5	0	0,0	7	41,2	6	35,3	17
Orman	0	0,0	5	20,8	0	0,0	9	37,5	10	41,7	24
İİBF	4	16,7	2	8,3	1	4,2	6	25,0	11	45,8	24
Tıp	2	8,0	2	8,0	2	8,0	13	52,0	6	24,0	25
Fatih Eğitim	2	13,3	2	13,3	3	20,0	7	46,7	1	6,7	15
Diğer	1	6,7	2	13,3	3	20,0	5	33,3	4	26,7	15
Toplam	12	6,1	21	10,6	17	8,6	72	36,4	76	38,4	198

Sorunları Unutmak İçin Kendini İşine Verme ve Daha Çok Çalışma Yargısı

Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü grupları için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 88'de gösterilmiştir.

Tablo 88. Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	9	6,4	16	11,4	20	14,3	60	42,9	35	25,0	80,9
	Sos. ve sağ.	6	18,2	8	24,2	2	6,1	7	21,2	10	30,3	19,1
	Toplam	15	8,7	24	13,9	22	12,7	67	38,7	45	26,0	100,0
Kadro	50/d	12	9,0	19	14,2	17	12,7	54	40,3	32	23,9	68,4
	33/a	4	7,8	9	17,6	8	15,7	17	33,3	13	25,5	26,0
	35	2	18,2	1	9,1	1	9,1	4	36,4	3	27,3	5,6
	Toplam	18	9,2	29	14,8	26	13,3	75	38,3	48	24,5	100,0
Fakülte	Fen Edb.	0	0,0	3	11,5	3	11,5	12	46,2	8	30,8	26
	Mühendislik	3	5,8	8	15,4	6	11,5	22	42,3	13	25,0	52
	Mimarlık	5	29,4	2	11,8	2	11,8	5	29,4	3	17,6	17
	Orman	0	0,0	1	4,2	6	25,0	12	50,0	5	20,8	24
	İİBF	5	20,8	5	20,8	1	4,2	5	20,8	8	33,3	24
	Tıp	4	16,0	5	20,0	3	12,0	10	40,0	3	12,0	25
	Fatih Eğitim	1	6,7	4	26,7	3	20,0	6	40,0	1	6,7	15
	Diğer	1	6,7	1	6,7	2	13,3	4	26,7	7	46,7	15
Toplam	19	9,6	29	14,6	26	13,1	76	38,4	48	24,2	198	

Ankete katılan araştırma görevlileri bu yargıya %38,3 oranında kısmen katılmaktadırlar. Tablo 88'den görüldüğü gibi fen bilimleri bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %42,9'u stresten uzaklaşmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısına kısmen katılmakta iken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin %30,3'ü bu yargıya tam katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısına %46,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %42,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %29,4 oranında kısmen katılım ve %29,4 oranında da tamamen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %33,3 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Stres Yaratan Problemleri Analiz Ederek Çeşitli Çözüm Önerilerine Karar Verme Yargısı

Stres yaratan problemleri analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete araştırma görevlilerinin %48'i stresten uzaklaşmak için stres yaratan problemleri analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme yargısına kısmen katılmaktadırlar.

Gün İçinde Olanları Unutmaya Çalışma Yargısı

Gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 89'da gösterilmiştir.

Tablo 89'dan görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %40'ı stresten uzaklaşmak için gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısına kısmen katılmakta bayanların %26,5'i bu yargıya kısmen katılmaktadırlar.

Tablo 89. Gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Gün içinde olanları unutmaya çalışma												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	9	7,8	32	27,8	9	7,8	46	40,0	19	16,5	58,1
	Kadın	11	13,3	18	21,7	16	19,3	22	26,5	16	19,3	41,9
	Toplam	20	10,1	50	25,3	25	12,6	68	34,3	35	17,7	100,0
Yaş	24 ve altı	3	5,7	9	17,0	5	9,4	22	41,5	14	26,4	26,9
	25-29	14	12,2	34	29,6	17	14,8	35	30,4	15	13,0	58,4
	30 ve üstü	3	10,3	7	24,1	3	10,3	10	34,5	6	20,7	14,7
	Toplam	20	10,2	50	25,4	25	12,7	67	34,0	35	17,8	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	14	10,0	35	25,0	20	14,3	45	32,1	26	18,6	80,9
	Sos. ve sağ.	2	6,1	10	30,3	2	6,1	15	45,5	4	12,1	19,1
	Toplam	16	9,2	45	26,0	22	12,7	60	34,7	30	17,3	100,0

Sorun Hakkında Yapıcı Eylemde Bulunma Yargısı

Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %39'u stresten uzaklaşmak için sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma yargısına kısmen katılmaktadır.

Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Ulaştırıcı Kişi, Koşul Ve Olayları Bilinçli Olarak Seçme Yargısı

Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %40,5'i stresten uzaklaşmak için hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme yargısına kısmen katılmaktadır.

Stres Yaratan Durum ya da Olayla Yüzyüze Gelmeye Çalışma Yargısı

Stres yaratan durum ya da olayla yüzyüze gelmemeye çalışma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %33,5'i stresten uzaklaşmak için stres yaratan durum ya da olayla yüzyüze gelmemeye çalışma yargısına kısmen katılmaktadırlar.

Sinema, Tiyatro Gibi Etkinliklere Katılma Yargısı

Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülteler için anlamlı ilişkiler

bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %38,7'si stresten uzaklaşmak için sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma yargısına kısmen katılmaktadırlar.

Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma yargısının fakültelere göre dağılımı Tablo 90'da gösterilmiştir.

Tablo 90. Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma görüşünün fakültelere göre dağılımı

Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	3	11,5	2	7,7	5	19,2	9	34,6	7	26,9	26
Mühendislik	6	11,5	6	11,5	11	21,2	13	25,0	16	30,8	52
Mimarlık	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	64,7	6	35,3	17
Orman	0	0,0	3	12,5	1	4,2	19	79,2	1	4,2	24
İİBF	2	8,3	3	12,5	6	25,0	6	25,0	7	29,2	24
Tıp	4	16,7	5	20,8	1	4,2	6	25,0	8	33,3	24
Fatih Eğitim	1	6,7	3	20,0	1	6,7	8	53,3	2	13,3	15
Diğer	3	21,4	1	7,1	2	14,3	4	28,6	4	28,6	14
Toplam	19	9,7	23	11,7	27	13,8	76	38,8	51	26,0	196

Tablo 90'a göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri stresten uzaklaşmak için sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma yargısına %34,6 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %30,8 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %64,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %79,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %29,2 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %33,3 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %53,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %28,6 oranında tam katılım ve %28,6 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Uyuma Yargısı

Uyuma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Uyuma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo91'de gösterilmiştir.

Tablo 91'den görüldüğü gibi 50/d kadrosunda görevli araştırma görevlilerinin %29,6'sı stresten uzaklaşmak için uyurum yargısına kısmen katılım göstermekte, 33/a kadrosunda görevli olanların %32'si bu yargıya tam katılım göstermekte ve 35'li kadroda görevli olanların %45,5'i bu yargı hakkında kararsız kalmaktadırlar.

Tablo 91. Uyuma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Uyuma										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	13	9,2	26	18,4	29	20,6	42	29,8	31	22,0	81,0
	Sos. ve sağ.	4	12,1	6	18,2	10	30,3	5	15,2	8	24,2	19,0
	Toplam	17	9,8	32	18,4	39	22,4	47	27,0	39	22,4	100,0
Kadro	50/d	12	8,9	23	17,0	28	20,7	40	29,6	32	23,7	68,9
	33/a	8	16,0	10	20,0	9	18,0	7	14,0	16	32,0	25,5
	35	2	18,2	3	27,3	5	45,5	1	9,1	0	0,0	5,6
	Toplam	22	11,2	36	18,4	42	21,4	48	24,5	48	24,5	100,0

Müzik Dinleme Yargısı

Müzik dinleme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, enstitü, cinsiyet ve medeni durum kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Müzik dinleme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 92’de gösterilmiştir.

Tablo 92. Müzik dinleme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Müzik dinleme										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	11	9,7	15	13,3	14	12,4	46	40,7	27	23,9	57,9
	Kadın	1	1,2	3	3,7	7	8,5	30	36,6	41	50,0	42,1
	Toplam	12	6,2	18	9,2	21	10,8	76	39,0	68	34,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	5	3,6	13	9,4	12	8,7	56	40,6	52	37,7	81,2
	Sos. ve sağ.	4	12,5	4	12,5	7	21,9	11	34,4	6	18,8	18,8
	Toplam	9	5,3	17	10,0	19	11,2	67	39,4	58	34,1	100,0
Medeni hal	Bekar	10	7,4	10	7,4	10	7,4	61	45,2	44	32,6	70,3
	Evli	2	3,5	8	14,0	11	19,3	13	22,8	23	40,4	29,7
	toplam	12	6,3	18	9,4	21	10,9	74	38,5	67	34,9	100,0
Fakülte	Fen Edb.	0	0,0	0	0,0	7	25,9	10	37,0	10	37,0	27
	Mühendislik	4	7,7	9	17,3	2	3,8	18	34,6	19	36,5	52
	Mimarlık	0	0,0	0	0,0	1	5,9	10	58,8	6	35,3	17
	Orman	0	0,0	1	4,3	2	8,7	12	52,2	8	34,8	23
	İİBF	4	18,2	4	18,2	4	18,2	7	31,8	3	13,6	22
	Tıp	3	12,0	1	4,0	2	8,0	8	32,0	11	44,0	25
	Fatih Eğitim	1	6,7	1	6,7	2	13,3	6	40,0	5	33,3	15
	Diğer	0	0,0	2	14,3	1	7,1	5	35,7	6	42,9	14
	Toplam	12	6,2	18	9,2	21	10,8	76	39,0	68	34,9	190

Tablo 92’den de görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %40,7’si stresten uzaklaşmak için müzik dinlerim yargısına kısmen katılırken bayanların %50’si bu yargıya

tam katılmaktadır. Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %40,6'sı bu yargıya kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %34,8'i bu yargıya kısmen katılmaktadır. Bekar olan araştırma görevlilerinin %45,2'si müzik dinlemeye kısmen katılım gösterirken evli araştırma görevlilerinin %40,4'ü tam katılım göstermektedirler. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri müzik dinleme yargısına %37 oranında tam katılım ve %37 oranında da kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %36,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %58,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %52,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %31,8 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %44 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %42,9 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Hayattan Beklenti ve Amacına Ulaştırıcı Etkinliklerde Kendini Yetiştirme Yargısı

Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuş diğerleri için anlamlı ilişkiler bulunmamıştır.

Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 93'de gösterilmiştir.

Tablo 93. Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	4	3,5	8	7,1	14	12,4	54	47,8	33	29,2	58,2
	Kadın	3	3,7	2	2,5	2	2,5	38	46,9	36	44,4	41,8
	Toplam	7	3,6	10	5,2	16	8,2	92	47,4	69	35,6	100,0
Yaş	24 ve altı	1	2,0	3	5,9	6	11,8	17	33,3	24	47,1	26,6
	25-29	6	5,3	5	4,4	8	7,1	59	52,2	35	31,0	58,9
	30 ve üstü	0	0,0	2	7,1	2	7,1	14	50,0	10	35,7	14,6
	Toplam	7	3,6	10	5,2	16	8,3	90	46,9	69	35,9	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	2	1,5	7	5,1	9	6,6	68	49,6	51	37,2	81,1
	Sos. ve sağ.	2	6,3	2	6,3	6	18,8	13	40,6	9	28,1	18,9
	Toplam	4	2,4	9	5,3	15	8,9	81	47,9	60	35,5	100,0

Tablo 93'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %47,8'i stresten uzaklaşmak için hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısına kısmen katılırken bayanların %46,9'u bu yargıya kısmen katılmaktadır.

“Daha Kötüsü Olabilirdi” Diye Düşünme Yargısı

Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme yargısı ile belirli kriterle arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrası iş tecrübesi kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 94’den görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %36,4’ü stresten uzaklaşmak için daha kötüsü olabilirdi diye düşünürüm yargısına kısmen katılmakta, lisan eğitimi sonrasında çalışmamış olanların %39,7’si bu yargıya kısmen katılmaktadır.

Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 94’de gösterilmiştir.

Tablo 94. Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

“Daha kötüsü olabilirdi” diye düşünme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Öğrenim dur.	Y. lisans	3	3,8	9	11,4	8	10,1	26	32,9	33	41,8	41,6
	Doktora	9	8,1	9	8,1	15	13,5	48	43,2	30	27,0	58,4
	Toplam	12	6,3	18	9,5	23	12,1	74	38,9	63	33,2	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	1	5,0	1	5,0	0	0,0	12	60,0	6	30,0	10,5
	Hayır	11	6,5	17	10,0	22	12,9	63	37,1	57	33,5	89,5
	Toplam	12	6,3	18	9,5	22	11,6	75	39,5	63	33,2	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	3	6,8	6	13,6	10	22,7	16	36,4	9	20,5	24,4
	Hayır	9	6,6	12	8,8	11	8,1	54	39,7	50	36,8	75,6
	Toplam	12	6,7	18	10,0	21	11,7	70	38,9	59	32,8	100,0

Hayattan Beklenti ve Amaçlarını Açıklığa Kavuşturma Yargısı

Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 95’den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %52,3’ü stresten uzaklaşmak için hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma yargısına kısmen katılırken bayanların %45,6’sı bu yargıya tam katılmaktadır.

Hayattan beklenti ve amaçlarına açıklığa kavuşturma yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 95’de gösterilmiştir.

Tablo 95. Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma										
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	3	2,7	5	4,5	19	17,1	58	52,3	26	23,4	58,4
	Kadın	0	0,0	2	2,5	9	11,4	32	40,5	36	45,6	41,6
	Toplam	3	1,6	7	3,7	28	14,7	90	47,4	62	32,6	100,0
Yaş	24 ve altı	0	0,0	2	4,1	3	6,1	22	44,9	22	44,9	25,9
	25-29	3	2,7	4	3,5	21	18,6	57	50,4	28	24,8	59,8
	30 ve üstü	0	0,0	1	3,7	4	14,8	10	37,0	12	44,4	14,3
	Toplam	3	1,6	7	3,7	28	14,8	89	47,1	62	32,8	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	1	5,3	1	5,3	1	5,3	10	52,6	6	31,6	10,3
	Hayır	2	1,2	6	3,6	27	16,3	76	45,8	55	33,1	89,7
	Toplam	3	1,6	7	3,8	28	15,1	86	46,5	61	33,0	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	0	0,0	2	4,7	5	11,6	22	51,2	14	32,6	24,6
	Hayır	3	2,3	4	3,0	22	16,7	59	44,7	44	33,3	75,4
	Toplam	3	1,7	6	3,4	27	15,4	81	46,3	58	33,1	100,0

İşini Yeniden Dizayn Etme Yargısı

İşini yeniden dizayn etme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, yaş ve cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İşini yeniden dizayn etme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 96'da gösterilmiştir.

Tablo 96'dan görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %36,9'u stresten uzaklaşmak için işini yeniden dizayn etme yargısına kısmen katılım göstermekte bayanların %42,7'si kısmen katılım göstermektedir. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %42'si bu yargıya tam katılım, 25-29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin 46,5'i kısmen katılım ve 30 yaşın üstündeki araştırma görevlilerinin %35,7'si kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri işini yeniden dizayn etme yargısına %38,5 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %47,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %52,9 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %56,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %40,9 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %40 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %28,6 oranında kararsız yanıtı vermişlerdir.

Tablo 96. İşini yeniden dizayn etme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İşini yeniden dizayn etme										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	8	7,2	18	16,2	26	23,4	41	36,9	18	16,2	57,5
	Kadın	1	1,2	4	4,9	12	14,6	35	42,7	30	36,6	42,5
	Toplam	9	4,7	22	11,4	38	19,7	76	39,4	48	24,9	100,0
Yaş	24 ve altı	2	4,0	7	14,0	8	16,0	12	24,0	21	42,0	26,0
	25-29	7	6,1	12	10,5	21	18,4	53	46,5	21	18,4	59,4
	30 ve üstü	0	0,0	3	10,7	9	32,1	10	35,7	6	21,4	14,6
	Toplam	9	4,7	22	11,5	38	19,8	75	39,1	48	25,0	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	8	5,9	15	11,0	27	19,9	54	39,7	32	23,5	81,0
	Sos. ve sağ.	0	0,0	6	18,8	4	12,5	13	40,6	9	28,1	19,0
	Toplam	8	4,8	21	12,5	31	18,5	67	39,9	41	24,4	100,0
Fakülte	Fen Eb.	0	0,0	3	11,5	9	34,6	10	38,5	4	15,4	26
	Mühendislik	5	9,8	5	9,8	6	11,8	24	47,1	11	21,6	51
	Mimarlık	0	0,0	1	5,9	4	23,5	3	17,6	9	52,9	17
	Orman	1	4,3	3	13,0	1	4,3	13	56,5	5	21,7	23
	İİBF	0	0,0	5	22,7	2	9,1	9	40,9	6	27,3	22
	Tıp	1	4,0	0	0,0	6	24,0	10	40,0	8	32,0	25
	Fatih Eğitim	1	6,7	2	13,3	6	40,0	4	26,7	2	13,3	15
	Diğer	1	7,1	3	21,4	4	28,6	3	21,4	3	21,4	14
	Toplam	9	4,7	22	11,4	38	19,7	76	39,4	48	24,9	193

Sorunları Başkalarına Anlatarak Paylaşmayı Sağlama Yargısı

Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısıyla belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, cinsiyet, enstitü ve kadro durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 97'de gösterilmiştir.

Tablo 97'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %41,6'sı stresten uzaklaşmak için sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısına kısmen katılım gösterirken bayanların %50'si bu yargıya kısmen katılım göstermektedir. Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %49,3'ü bu yargıya kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerinde çalışanların %31,3'ü tam katılım göstermişlerdir. 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %42,5'i bu yargıya kısmen katılım, 33/a kadrosundakilerin %44,9'u kısmen katılım ve 35'li kadrodakilerin %80'i bu yargıya kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısına %33,3 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %38,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %58,8 oranında kısmen yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %78,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir.

İİBF %31,8 oranında kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %52 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %46,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 97. Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	8	7,1	19	16,8	14	12,4	47	41,6	25	22,1	57,9
	Kadın	4	4,9	2	2,4	7	8,5	41	50,0	28	34,1	42,1
	Toplam	12	6,2	21	10,8	21	10,8	88	45,1	53	27,2	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	10	7,2	14	10,1	12	8,7	68	49,3	34	24,6	81,2
	Sos. ve sağ.	2	6,3	4	12,5	9	28,1	7	21,9	10	31,3	18,8
	Toplam	12	7,1	18	10,6	21	12,4	75	44,1	44	25,9	100,0
Kadro	50/d	10	7,5	16	11,9	17	12,7	57	42,5	34	25,4	69,4
	33/a	1	2,0	4	8,2	3	6,1	22	44,9	19	38,8	25,4
	35	1	10,0	1	10,0	0	0,0	8	80,0	0	0,0	5,2
	Toplam	12	6,2	21	10,9	20	10,4	87	45,1	53	27,5	100,0
Fakülte	Fen Edb.	3	11,1	5	18,5	5	18,5	9	33,3	5	18,5	27
	Mühendislik	5	9,6	7	13,5	5	9,6	20	38,5	15	28,8	52
	Mimarlık	1	5,9	0	0,0	0	0,0	10	58,8	6	35,3	17
	Orman	0	0,0	2	8,7	1	4,3	18	78,3	2	8,7	23
	İİBF	2	9,1	1	4,5	7	31,8	4	18,2	8	36,4	22
	Tıp	0	0,0	2	8,0	0	0,0	13	52,0	10	40,0	25
	Fatih Eğitim	0	0,0	3	20,0	3	20,0	7	46,7	2	13,3	15
	Diğer	1	7,1	1	7,1	0	0,0	7	50,0	5	35,7	14
	Toplam	12	6,2	21	10,8	21	10,8	88	45,1	53	27,2	195

İşin Uzun Dönemde Yoluna Gireceğine Kendini İnandırma Yargısı

İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %38,3'ü stresten uzaklaşma için işin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma yargısına kısmen katılmaktadırlar.

Stres Yaratan Durumu Düşünmeme, Boş Verme Yargısı

Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %25,5'i stresten uzaklaşmak için stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme yargısını kısmen red etmektedir.

3.14. Akademik Faaliyetler ile İlgili Bulgular

Araştırma Yapmak Yargısı

Bir akademik personelin yapması gereken faaliyetleri belirlemek için yapılan değerlendirmenin sonuçlarına göre araştırma yapmak eylemi ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim durumu için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 98'den görüldüğü gibi yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %71,3'ü bir akademisyenin araştırma yapması gereken faaliyetler içerisinde araştırma yapma eylemine tam katıldıklarını belirtmekte, doktora yapanların ise % 90,8'i bu eyleme tam katıldıklarını belirtmektedirler.

Araştırma yapmak yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 98'de gösterilmiştir.

Tablo 98. Araştırma yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Araştırma yapmak										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	0	0,0	1	0,7	0	0,0	22	16,3	112	83,0	70,7
	Evli	1	1,8	1	1,8	1	1,8	7	12,5	46	82,1	29,3
	toplam	1	0,5	2	1,0	1	0,5	29	15,2	158	82,7	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,3	0	0,0	0	0,0	22	27,5	57	71,3	42,3
	Doktora	0	0,0	2	1,8	1	0,9	7	6,4	99	90,8	57,7
	Toplam	1	0,5	2	1,1	1	0,5	29	15,3	156	82,5	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	5,0	19	95,0	10,6
	Hayır	1	0,6	2	1,2	1	0,6	26	15,4	139	82,2	89,4
	Toplam	1	0,5	2	1,1	1	0,5	27	14,3	158	83,6	100,0

Yayın Yapmak Yargısı

Yayın yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %63'ü bir akademisyenin yapması gerek faaliyetler içerisinde yayın yapma eylemine tam katılım göstermektedir.

Eğitim Vermek Yargısı

Eğitim vermek yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve yaş kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Eğitim vermek yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 99'da gösterilmiştir.

Tablo 99. Eğitim vermek yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Eğitim vermek										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	9	8,0	11	9,7	16	14,2	36	31,9	41	36,3	59,2
	Kadın	2	2,6	9	11,5	11	14,1	20	25,6	36	46,2	40,8
	Toplam	11	5,8	20	10,5	27	14,1	56	29,3	77	40,3	100,0
Yaş	24 ve altı	4	7,8	1	2,0	5	9,8	14	27,5	27	52,9	27,0
	25-29	4	3,6	17	15,3	19	17,1	31	27,9	40	36,0	58,7
	30 ve üstü	3	11,1	1	3,7	2	7,4	11	40,7	10	37,0	14,3
	Toplam	11	5,8	19	10,1	26	13,8	56	29,6	77	40,7	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	7	5,2	18	13,4	15	11,2	38	28,4	56	41,8	80,7
	Sos. ve sağ.	2	6,3	0	0,0	5	15,6	10	31,3	15	46,9	19,3
	Toplam	9	5,4	18	10,8	20	12,0	48	28,9	71	42,8	100,0
Fakülte	Fen edb.	2	7,7	3	11,5	4	15,4	8	30,8	9	34,6	26
	Mühendislik	2	3,9	8	15,7	6	11,8	14	27,5	21	41,2	51
	Mimarlık	0	0,0	0	0,0	2	11,8	4	23,5	11	64,7	17
	Orman	0	0,0	5	21,7	1	4,3	9	39,1	8	34,8	23
	İİBF	2	9,1	0	0,0	4	18,2	6	27,3	10	45,5	22
	Tıp	2	8,0	2	8,0	5	20,0	8	32,0	8	32,0	25
	Fatih Eğitim	0	0,0	1	7,1	3	21,4	1	7,1	9	64,3	14
	Diğer	3	23,1	1	7,7	2	15,4	6	46,2	1	7,7	13
	Toplam	11	5,8	20	10,5	27	14,1	56	29,3	77	40,3	191

Tablo 99'dan görüldüğü gibi 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %52,9'u bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde eğitim verme eylemine tam katılmakta, 25-29 yaşları arasındakilerin %36'sı bu yargıya tam katılmakta ve 30 yaşın üstündekilerin %40,7'si bu yargıya kısmen katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri eğitim vermek yargısına %24,6 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %41,2 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %64,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %39,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %45,5 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %32 oranında tam katılım ve %32 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %63,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %46,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tez Danışmanlığı Yapmak Yargısı

Tez danışmanlığı yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda lisans eğitimi sonrası iş tecrübesi için anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tablo 100'den görüldüğü gibi lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %39,5'i bir akademisyenin yapması

gereken faaliyetler içerisinde tez danışmanlığı yapması görüşüne tam katılım göstermekte ve herhangi bir kurumda çalışmamış olanların da %36,9'u tam katılım göstermişlerdir.

Tez danışmanlığı yapmak yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 100'de gösterilmiştir

Tablo 100. Tez danışmanlığı yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Tez danışmanlığı yapmak												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	18	13,8	8	6,2	14	10,8	43	33,1	47	36,2	70,7
	Evli	9	16,7	3	5,6	9	16,7	14	25,9	19	35,2	29,3
	toplam	27	14,7	11	6,0	23	12,5	57	31,0	66	35,9	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	15	19,2	8	10,3	8	10,3	20	25,6	27	34,6	42,9
	Doktora	12	11,5	3	2,9	14	13,5	36	34,6	39	37,5	57,1
	Toplam	27	14,8	11	6,0	22	12,1	56	30,8	66	36,3	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	7	16,3	3	7,0	10	23,3	6	14,0	17	39,5	24,9
	Hayır	20	15,4	6	4,6	10	7,7	46	35,4	48	36,9	75,1
	Toplam	27	15,6	9	5,2	20	11,6	52	30,1	65	37,6	100,0

Akademik Danışmanlık Yapmak Yargısı

Akademik danışmanlık yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında 595 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %43,3'ü bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde akademik danışmanlık yapma görüşüne tam katıldıklarını belirtmişlerdir.

İdari Görev Yapmak Yargısı

İdari görev yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyine yapılan ki-kare testi sonucunda kadro durumu, görev süresi ve medeni durum için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İdari görev yapmak yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 101'de gösterilmiştir.

Tablo 101'den görüldüğü gibi 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %26,9'u bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde idari görev yapma gereğini tamamen red etmekte, 33/a kadrosundakilerin %34,7'si bu yargıyı tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin %44,4'ü bu yargıyı tamamen red etmektedir. 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunana araştırma görevlilerinin %28,1'i bu yargıyı tamamen red etmekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %34,2'si tamamen red etmekte ve 7 yılın üzerinde bu

görevde bulunanların 47,1'i de kısmen red etmektedir. Bekar olan araştırma görevlilerinin %26,5'i bu yargıyı kısmen red etmekte ve evli olanlarında %41,82i de tamamen red etmektedir.

Tablo 101. İdari görev yapmak yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İdari görevleri yapmak												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	35	26,9	33	25,4	25	19,2	31	23,8	6	4,6	69,1
	33/a	17	34,7	12	24,5	9	18,4	3	6,1	8	16,3	26,1
	35	4	44,4	2	22,2	2	22,2	1	11,1	0	0,0	4,8
	Toplam	56	29,8	47	25,0	36	19,1	35	18,6	14	7,4	100,0
Görev süresi	0-3	38	28,1	30	22,2	26	19,3	28	20,7	13	9,6	71,1
	4-6	13	34,2	9	23,7	10	26,3	6	15,8	0	0,0	20,0
	7 ve üstü	5	29,4	8	47,1	0	0,0	2	11,8	2	11,8	8,9
	Toplam	56	29,5	47	24,7	36	18,9	36	18,9	15	7,9	100,0
Medeni hal	Bekar	31	23,5	35	26,5	31	23,5	26	19,7	9	6,8	70,6
	Evli	23	41,8	11	20,0	5	9,1	10	18,2	6	10,2	29,4
	toplam	54	28,9	46	24,6	36	19,3	36	19,3	15	8,0	100,0

Proje Çalışması Yapmak Yargısı

Proje çalışması yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güvenle yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkilere rastlanamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %56'sı bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde proje çalışması yapma gereğine tam katılım göstermektedir.

Özel Kurumlara Danışmanlık Yapmak Yargısı

Özel kurumlara danışmanlık yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %32,3'ü bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde özel kurumlara danışmanlık yapma gereğine kısmen katılmaktadır.

Kamu Kurumlarına Danışmanlık Yapmak Yargısı

Kamu kurumlarına danışmanlık yapmak yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %32,3'ü bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içerisinde özel kurumlara danışmanlık yapma gereğine kısmen katılmaktadır.

Özel İşletmesinin Faaliyetlerini Sürdürmek Yargısı

Özel işletmesinin faaliyetlerini sürdürmek yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %42'si bir akademisyenin yapması gereken faaliyetler içersinde özel işletmesinin faaliyetlerini sürdürme gereğini tamamen red etmektedir.

3.15. Akademisyende Bulunması Gereken Nitelikler ile İlgili Bulgular

Bir akademik personelde bulunması gereken yetenekler ne olmalı, sizce akademik personelin bilmesi ve kullanması gereken yöntem, program, vb. nelerdir sorusuna verilen yanıtların değerlendirilmesi bu bölümde ele alınacaktır. Bu bölümde ankete katılan araştırma görevlilerinin kendilerine göre ideal bir akademik personel profilinin nasıl olması gerektiği araştırılmak istenmektedir. Ayrıca yine ankete katılan araştırma görevlilerinden bir diğer tabloda bu kriterler açısından kendilerini de değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırma, Bilim, Bilimsel Yöntem vb. Temel Kavramları Bilip Kullanabilme Yargısı

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 102'de gösterilmiştir.

Tablo 102. Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,3	1	1,3	4	5,3	17	22,4	53	69,7	42,9
	Doktora	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	15,8	85	84,2	57,1
	Toplam	1	0,6	1	0,6	4	2,3	33	18,6	138	78,0	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	15,8	16	84,2	10,7
	Hayır	1	0,6	1	0,6	4	2,5	29	18,4	123	77,8	89,3
	Toplam	1	0,6	1	0,6	4	2,3	32	18,1	139	78,5	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	2	4,9	6	14,6	33	80,5	24,6
	Hayır	1	0,8	1	0,8	1	0,8	26	20,6	97	77,0	75,4
	Toplam	1	0,6	1	0,6	3	1,8	32	19,2	130	77,8	100,0

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim

durumu için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 102'den görüldüğü gibi yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %69,7'si bir akademisyenin araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilmesine tam katılmakta ve doktora yapanların %84,2'si bu görüşe tam katılmaktadır.

Bilimsel Tutum ve Davranışları Sergileyebilme Yargısı

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 103'de gösterilmiştir.

Tablo 103. Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	0	0,0	2	1,6	6	4,7	29	22,8	90	70,9	70,6
	Evli	1	1,9	0	0,0	1	1,9	9	17,0	42	79,2	29,4
	toplam	1	0,6	2	1,1	7	3,9	38	21,1	132	73,3	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,3	2	2,6	6	7,9	17	22,4	50	65,8	42,9
	Doktora	0	0,0	0	0,0	1	1,0	21	20,8	79	78,2	57,1
	Toplam	1	0,6	2	1,1	7	4,0	38	21,5	129	72,9	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	0	0,0	0	0,0	1	5,3	3	15,8	15	78,9	10,7
	Hayır	1	0,6	2	1,3	6	3,8	34	21,5	115	72,8	89,3
	Toplam	1	0,6	2	1,1	7	4,0	37	20,9	130	73,4	100,0

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim durumu için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 103'den görüldüğü gibi yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %65,8'i bir akademisyenin Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilmesine tam katılmakta ve doktora yapanların %78,2'si bu görüşe tam katılmaktadır.

Bir Araştırmayı Planlayıp Projeleştirebilme Yargısı

Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %74,4'ü bir akademisyenin bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilmesine tam katılmaktadırlar.

Araştırmada Model Kavramını Bilip, Amacı Ölçüsünde Kullanabilme Yargısı

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %66,9'u bir akademisyenin araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilmesine tam katılmaktadırlar.

Örnekleme Tekniklerini Bilip Gerektiğinde Uygulayabilme Yargısı

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %62'si bir akademisyenin örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilmesine tam katılmaktadırlar.

Ölçme Tekniklerini Bilip Gerektiğinde Uygulayabilme Yargısı

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 104'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %66,7'si bir akademisyenin ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilmesine tam katılmakta ve sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %50'si bu görüşe tam katılmaktadır.

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 104'de gösterilmiştir.

Tablo 104. Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	0	0,0	1	0,8	8	6,1	35	26,5	88	66,7	82,5
	Sos. ve sağ.	1	3,6	2	7,1	5	17,9	6	21,4	14	50,0	17,5
	Toplam	1	0,6	3	1,9	13	8,1	41	25,6	102	63,8	100,0
Kadro	50/d	1	0,8	3	2,4	12	9,5	37	29,4	73	57,9	69,6
	33/a	0	0,0	1	2,1	3	6,4	11	23,4	32	68,1	26,0
	35	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0	4,4
	Toplam	1	0,6	4	2,2	15	8,3	48	26,5	113	62,4	100,0
Görev süresi	0-3	1	0,8	4	3,1	12	9,2	39	29,8	75	57,3	72,0
	4-6	0	0,0	0	0,0	3	8,8	5	14,7	26	76,5	18,7
	7 ve üstü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	23,5	13	76,5	9,3
	Toplam	1	0,5	4	2,2	15	8,2	48	26,4	114	62,6	100,0

Araştırma Tekniklerini Bilip Veri Toplayabilme Yargısı

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 105’de gösterilmiştir.

Tablo 105. Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,8	0	0,0	3	2,3	29	22,1	98	74,8	82,4
	Sos. ve sağ.	0	0,0	2	7,1	2	7,1	3	10,7	21	75,0	17,6
	Toplam	1	0,6	2	1,3	5	3,1	32	20,1	119	74,8	100,0
Kadro	50/d	1	0,8	2	1,6	5	4,0	27	21,6	90	72,0	69,4
	33/a	0	0,0	1	2,1	3	6,4	12	25,5	31	66,0	26,1
	35	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0	4,4
	Toplam	1	0,6	3	1,7	8	4,4	39	21,7	129	71,7	100,0
Görev süresi	0-3	1	0,8	3	2,3	7	5,3	33	25,2	87	66,4	72,4
	4-6	0	0,0	0	0,0	1	3,0	2	6,1	30	90,9	18,2
	7 ve üstü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	23,5	13	76,5	9,4
	Toplam	1	0,6	3	1,7	8	4,4	39	21,5	130	71,8	100,0

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 105’den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %74,8’i bir akademisyenin araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilmesine tam katılmakta ve sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %75’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Veri İşleme Tekniğini Bilip Amaca Uygun Kullanabilme Yargısı

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi ve fakülte kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 106’da gösterilmiştir.

Tablo 106’dan görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %60,8’i bir akademisyenin veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilmesine tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %85,3’ü tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde olanların %88,2’si bu yargıya tam katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun

kullanabilme görüşüne %76 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %80 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %66,7 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %63,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %52,6 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %52,4 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %73,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %78,6 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 106. Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	0	0	6	4,6	6	4,6	39	30,0	79	60,8	71,8
	4-6	0	0	0	0,0	0	0,0	5	14,7	29	85,3	18,8
	7 ve üstü	0	0	0	0,0	0	0,0	2	11,8	15	88,2	9,4
	Toplam	0	0	6	3,3	6	3,3	46	25,4	123	68,0	100,0
Medeni hal	Bekar	0	0	5	4,0	6	4,8	33	26,2	82	65,1	70,3
	Evli	0	0	1	1,9	0	0,0	13	24,5	39	73,6	29,7
	toplam	0	0	6	3,4	6	3,4	46	25,7	121	67,6	100
Öğrenim dur.	Yük. lisans	0	0	4	5,3	2	2,7	23	30,7	46	61,3	42,6
	Doktora	0	0	2	2,0	4	4,0	23	22,8	72	71,3	57,4
	Toplam	0	0	6	3,4	6	3,4	46	26,1	118	67,0	100
Fakülte	Fen Edb.	0	0	0	0,0	0	0,0	6	24,0	19	76,0	25
	Mühendislik	0	0	3	6,0	0	0,0	7	14,0	40	80,0	50
	Mimarlık	0	0	0	0,0	0	0,0	5	33,3	10	66,7	15
	Orman	0	0	0	0,0	0	0,0	8	36,4	14	63,6	22
	İİBF	0	0	2	10,5	1	5,3	6	31,6	10	52,6	19
	Tıp	0	0	1	4,8	1	4,8	11	52,4	8	38,1	21
	Fatih Eğitim	0	0	0	0,0	1	6,7	3	20,0	11	73,3	15
	Diğer	0	0	0	0,0	3	21,4	0	0,0	11	78,6	14
	Toplam	0	0	6	3,3	6	3,3	46	25,4	123	68,0	181

Bilgisayar Sistemini Bilip Kullanabilme Yargısı

Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %57'si bir akademisyenin bilgisayar sistemini bilip kullanabilmesine tam katılmaktadırlar.

Araştırmada İstatistiği, Gerektiğinde Uygun Teknikleri Seçip Kullanabilme Yargısı

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi ve fakülte kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 107’de gösterilmiştir.

Tablo 107’den görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %53,8’i bir akademisyenin Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilmesine tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %70,6’sı tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde olanların %88,2’si bu yargıya tam katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısına %60 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %76 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %40 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %54,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %42,1 oranında tam katılım ve %42,1 oranında da kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %47,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %53,3 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %85,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 107. Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	0	0	4	3,1	15	11,5	41	31,5	70	53,8	71,8
	4-6	0	0	0	0,0	2	5,9	8	23,5	24	70,6	18,8
	7 ve üstü	0	0	1	5,9	1	5,9	0	0,0	15	88,2	9,4
	Toplam	0	0	5	2,8	18	9,9	49	27,1	109	60,2	100,0
Medeni hal	Bekar	0	0	3	2,4	13	10,3	36	28,6	74	58,7	70,3
	Evli	0	0	2	3,8	4	7,5	13	24,5	34	64,2	29,7
	toplam	0	0	5	2,8	17	9,5	49	27,4	108	60,3	100
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0	2	2,7	6	8,0	27	36,0	40	53,3	42,6
	Doktora	0	0	3	3,0	11	10,9	22	21,8	65	64,4	57,4
	Toplam	0	0	5	2,8	17	9,7	49	27,8	105	59,7	100
Fakülte	Fen Edb.	0	0	0	0,0	1	4,0	9	36,0	15	60,0	25
	Mühend.	0	0	1	2,0	4	8,0	7	14,0	38	76,0	50
	Mimarlık	0	0	0	0,0	4	26,7	5	33,3	6	40,0	15
	Orman	0	0	0	0,0	3	13,6	7	31,8	12	54,5	22
	İİBF	0	0	2	10,5	1	5,3	8	42,1	8	42,1	19
	Tıp	0	0	1	4,8	4	19,0	6	28,6	10	47,6	21
	Fatih Eğt.	0	0	1	6,7	0	0,0	6	40,0	8	53,3	15
	Diğer	0	0	0	0,0	1	7,1	1	7,1	12	85,7	14
Toplam	0	0	5	2,8	18	9,9	49	27,1	109	60,2	181	

Elde Edilen Sonuçları, Belirleyici Ölçütlere Göre Yorumlayıp Değerlendirebilme Yargısı

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 108'de gösterilmiştir.

Tablo 108'den görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde olan araştırma görevlilerinin %65,9'u bir akademisyenin elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilmesine tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde bulunanların %88,2'si tam katılmakta ve 7 yıl üzerine bu görevde olanların %100'ü bu yargıya tam katılmaktadır.

Tablo 108. Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	0	0	3	2,3	10	7,8	31	24,0	85	65,9	71,7
	4-6	0	0	0	0,0	1	2,9	3	8,8	30	88,2	18,9
	7 ve üstü	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17	100,0	9,4
	Toplam	0	0	3	1,7	11	6,1	34	18,9	132	73,3	100,0
Medeni hal	Bekar	0	0	2	1,6	9	7,2	20	16,0	94	75,2	70
	Evli	0	0	1	1,9	2	3,8	14	26,4	36	67,9	30
	toplam	0	0	3	1,7	11	6,2	34	19,1	130	73,0	100
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0	1	1,4	6	8,1	20	27,0	47	63,5	42,3
	Doktora	0	0	2	2,0	5	5,0	14	13,9	80	79,2	57,7
	Toplam	0	0	3	1,7	11	6,3	34	19,4	127	72,6	100

Araştırma Sonuçlarını Belli Kurallara Göre Raporlayabilme Yargısı

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, görev süresi ve öğrenim durumu için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 109'da gösterilmiştir.

Tablo 109'dan görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %63,8'i bir akademisyenin araştırma sonuçlarını belli kurallara göre

raporlayabilmesine tam katılmakta, 4-6 yıl arasında görevde bulunanların %85,3'ü bu yargıya tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %88,2'si bu yargıya tam katılmaktadırlar. Yüksek lisans yapmakta olanların %58,7'si bu yargıya tam katılırken doktora yapanların %78,2'si bu yargıya tam katılmaktadırlar. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısına %76 oranında tam katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %80 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %53,3 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %63,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %52,6 oranında tam katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %52,4 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %80 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %92,9 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 109. Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	0	0	4	3,1	6	4,6	37	28,5	83	63,8	71,8
	4-6	0	0	0	0,0	1	2,9	4	11,8	29	85,3	18,8
	7 ve üstü	0	0	0	0,0	1	5,9	1	5,9	15	88,2	9,4
	Toplam	0	0	4	2,2	8	4,4	42	23,2	127	70,2	100,0
Medeni hal	Bekar	0	0	3	2,4	5	4,0	32	25,4	86	68,3	70,9
	Evli	0	0	1	1,9	2	3,8	10	18,9	40	75,5	29,1
	toplam	0	0	4	2,2	7	3,9	42	23,5	126	70,4	100
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0	3	4,0	2	2,7	26	34,7	44	58,7	42,6
	Doktora	0	0	1	1,0	5	5,0	16	15,8	79	78,2	57,4
	Toplam	0	0	4	2,3	7	4,0	42	23,9	123	69,9	100
Fakülte	Fen Edb.	0	0	0	0,0	1	4,0	5	20,0	19	76,0	25
	Mühend.	0	0	1	2,0	1	2,0	8	16,0	40	80,0	50
	Mimarlık	0	0	0	0,0	0	0,0	7	46,7	8	53,3	15
	Orman	0	0	0	0,0	0	0,0	8	36,4	14	63,6	22
	İİBF	0	0	2	10,5	3	15,8	4	21,1	10	52,6	19
	Tıp	0	0	1	4,8	3	14,3	6	28,6	11	52,4	21
	Fatih Eğt.	0	0	0	0,0	0	0,0	3	20,0	12	80,0	15
	Diğer	0	0	0	0,0	0	0,0	1	7,1	13	92,9	14
Toplam	0	0	4	2,2	8	4,4	42	23,2	127	70,2	181	

Düzenli Çalışma Alışkanlığı Edinebilme Yargısı

Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %63'ü bir akademisyenin düzenli çalışma alışkanlığı edinebilmesine tam katılmaktadırlar.

Grup Olarak Çalışabilme Yargısı

Grup olarak çalışabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %55,5'i bir akademisyenin grup olarak çalışabilme yeteneğine tam katılmaktadırlar.

Bilimin Yol Göstericiliğinde Yaşam Alışkanlığı Sergileyebilme Yargısı

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenin durumu kriteri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 110'da gösterilmiştir.

Tablo 110'dan görüldüğü gibi yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %48'i bir akademisyenin bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilmesine tam katılmakta doktora yapanların %62,4'ü bu yargıya tam katılmaktadır.

Tablo 110. Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	1	0,8	4	3,2	13	10,3	36	28,6	72	57,1	70,4
	Evli	0	0,0	2	3,8	5	9,4	17	32,1	29	54,7	29,6
	toplam	1	0,6	6	3,4	18	10,1	53	29,6	101	56,4	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0,0	1	1,3	12	16,0	26	34,7	36	48,0	42,6
	Doktora	1	1,0	5	5,0	6	5,9	26	25,7	63	62,4	57,4
	Toplam	1	0,6	6	3,4	18	10,2	52	29,5	99	56,3	100,0
Yurt dışı tecrübesi	Evet	0	0,0	1	5,3	0	0,0	3	15,8	15	78,9	10,8
	Hayır	1	0,6	5	3,2	17	10,8	48	30,6	86	54,8	89,2
	Toplam	1	0,6	6	3,4	17	9,7	51	29,0	101	57,4	100,0

3.16. Akademisyende Bulunması Gereken Nitelikleri Ne Kadar Yansıtıyorsunuz

Bir akademik personelde bulunması gereken yetenek, bilgi, vb. kavramlara ne kadar sahipsiniz sorusuna verilen yanıtların değerlendirilmesi sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde verilecektir.

Araştırma, Bilim, Bilimsel Yöntem vb. Temel Kavramları Bilip Kullanabilme Yargısı

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve görev süresi için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 111’de gösterilmiştir.

Tablo 111. Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0	3	3,1	17	17,7	52	54,2	24	25,0	57,1
	Kadın	0	0	0	0,0	13	18,1	43	59,7	16	22,2	42,9
	Toplam	0	0	3	1,8	30	17,9	95	56,5	40	23,8	100
Kadro	50/d	0	0	1	0,9	23	20,4	67	59,3	22	19,5	67,7
	33/a	0	0	2	4,3	5	10,9	24	52,2	15	32,6	27,5
	35	0	0	0	0,0	2	25,0	4	50,0	2	25,0	4,8
	Toplam	0	0	3	1,8	30	18,0	95	56,9	39	23,4	100,0
Görev süresi	0-3	0	0	2	1,7	23	19,3	70	58,8	24	20,2	70,8
	4-6	0	0	0	0,0	7	21,2	19	57,6	7	21,2	19,6
	7 ve üstü	0	0	1	6,3	0	0,0	6	37,5	9	56,3	9,5
	Toplam	0	0	3	1,8	30	17,9	95	56,5	40	23,8	100,0
Fakülte	Fen Edb.	0	0	0	0,0	6	25,0	14	58,3	4	16,7	24
	Mühend.	0	0	0	0,0	8	17,8	24	53,3	13	28,9	45
	Mimarlık	0	0	0	0,0	5	38,5	6	46,2	2	15,4	13
	Orman	0	0	0	0,0	2	9,5	13	61,9	6	28,6	21
	İİBF	0	0	1	5,3	4	21,1	10	52,6	4	21,1	19
	Tıp	0	0	2	9,1	5	22,7	14	63,6	1	4,5	22
	Fatih Eğt.	0	0	0	0,0	0	0,0	9	69,2	4	30,8	13
	Diğer	0	0	0	0,0	0	0,0	5	45,5	6	54,5	11
	Toplam	0	0	3	1,8	30	17,9	95	56,5	40	23,8	168

Tablo 111’den görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %58,8’i araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %57,6’sı bu yargıya kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde bu görevde olanların %56,3’ü bu yargıya tam katılım göstermektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısına %58,3 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %53,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık

fakültesi araştırma görevlileri %46,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %61,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %52,6 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %63,6 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %69,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %54,5 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Bilimsel Tutum ve Davranışları Sergileyebilme Yargısı

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %50'si Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 112'de gösterilmiştir.

Tablo 112. Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme görüşünün fakültelere göre dağılımı

Fakülteler	Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme											Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Fen Edebiyat	0	0	0	0,0	6	25,0	13	54,2	5	20,8		24
Mühendislik	0	0	2	4,4	2	4,4	25	55,6	16	35,6		45
Mimarlık	0	0	0	0,0	3	23,1	2	15,4	8	61,5		13
Orman	0	0	1	4,8	4	19,0	9	42,9	7	33,3		21
İİBF	0	0	1	5,3	2	10,5	11	57,9	5	26,3		19
Tıp	0	0	1	4,5	8	36,4	11	50,0	2	9,1		22
Fatih Eğitim	0	0	0	0,0	1	7,7	9	69,2	3	23,1		13
Diğer	0	0	0	0,0	1	9,1	4	36,4	6	54,5		11
Toplam	0	0	5	3,0	27	16,1	84	50,0	52	31,0		168

Tablo 112'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısına %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %55,6 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %61,5 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %42,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %57,9 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %69,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %54,5 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Bir Araştırmayı Planlayıp Projeleştirebilme Yargısı

Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda görev süresi için anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo 113'den görüldüğü gibi 3 yıldan az süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %42'si Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yeteneğinin kendinde olduğu görüşüne kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %57,6'sı bu görüşe kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde olanların da %62,5'i bu görüşe tam katılmaktadır.

Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 113'de gösterilmiştir.

Tablo 113. Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	2	1,8	5	4,4	29	25,7	50	44,2	27	23,9	67,7
	33/a	1	2,2	3	6,5	13	28,3	17	37,0	12	26,1	27,5
	35	0	0,0	0	0,0	2	25,0	4	50,0	2	25,0	4,8
	Toplam	3	1,8	8	4,8	44	26,3	71	42,5	41	24,6	100,0
Görev süresi	0-3	3	2,5	6	5,0	34	28,6	50	42,0	26	21,8	70,8
	4-6	0	0,0	0	0,0	9	27,3	19	57,6	5	15,2	19,6
	7 ve üstü	0	0,0	2	12,5	1	6,3	3	18,8	10	62,5	9,5
	Toplam	3	1,8	8	4,8	44	26,2	72	42,9	41	24,4	100,0
Medeni hal	Bekar	2	1,7	6	5,2	30	26,1	53	46,1	24	20,9	69,3
	Evli	1	2,0	2	3,9	14	27,5	19	37,3	15	0,0	30,7
	toplam	3	1,8	8	4,8	44	26,5	72	43,4	39	23,5	100,0

Araştırmada Model Kavramını Bilip, Amacı Ölçüsünde Kullanabilme Yargısı

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve görev süresi için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 114'de gösterilmiştir.

Tablo 114'den görüldüğü gibi 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %49,6'sı Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde

olanların %48,5'i bu yargıya kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde bu görevde olanların %50'si bu yargıya tam katılım göstermektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısına %37,5 oranında kararsız yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %57,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %46,2 oranında kısmen katılım ve %46,2 oranında da kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %52,4 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %52,6 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %40,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %69,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %72,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 114. Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	1	0,8	8	6,7	26	21,8	59	49,6	25	21,0	70,8
	4-6	0	0,0	1	3,0	11	33,3	16	48,5	5	15,2	19,6
	7 ve üstü	0	0,0	2	12,5	0	0,0	6	37,5	8	50,0	9,5
	Toplam	1	0,6	11	6,5	37	22,0	81	48,2	38	22,6	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,9	7	6,1	30	26,1	55	47,8	22	19,1	69,3
	Evli	0	0,0	4	7,8	6	11,8	25	49,0	16	31,4	30,7
	toplam	1	0,6	11	6,6	36	21,7	80	48,2	38	22,9	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,4	5	7,2	15	21,7	35	50,7	13	18,8	42,3
	Doktora	0	0,0	6	6,4	19	20,2	46	48,9	23	24,5	57,7
	Toplam	1	0,6	11	6,7	34	20,9	81	49,7	36	22,1	100,0
Fakülte	Fen Edb.	0	0,0	1	4,2	9	37,5	8	33,3	6	25,0	24
	Mühend.	1	2,2	0	0,0	11	24,4	26	57,8	7	15,6	45
	Mimarlık	0	0,0	0	0,0	6	46,2	6	46,2	1	7,7	13
	Orman	0	0,0	3	14,3	1	4,8	11	52,4	6	28,6	21
	İİBF	0	0,0	2	10,5	3	15,8	10	52,6	4	21,1	19
	Tıp	0	0,0	4	18,2	6	27,3	9	40,9	3	13,6	22
	Fatih Eğt.	0	0,0	0	0,0	1	7,7	9	69,2	3	23,1	13
	Diğer	0	0,0	1	9,1	0	0,0	2	18,2	8	72,7	11
	Toplam	1	0,6	11	6,5	37	22,0	81	48,2	38	22,6	168

Örnekleme Tekniklerini Bilip Gerekliğinde Uygulayabilme Yargısı

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 115'de gösterilmiştir.

Tablo 115'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin %49,2'si Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %31,2'si bu yargıya kararsız yanıtı vermiştir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına %58,3 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %48,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %38,5 oranında kısmen katılım ve %38,5 oranında da kararsız yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %38,1 oranında tam katılım ve %38,1 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %31,6 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Tıp Fakültesi %36,4 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %69,2 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %54,5 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 115. Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	1,0	6	6,3	27	28,1	39	40,6	23	24,0	57,1
	Kadın	1	1,4	6	8,3	16	22,2	33	45,8	16	22,2	42,9
	Toplam	2	1,2	12	7,1	43	25,6	72	42,9	39	23,2	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	0	0,0	4	3,4	27	22,9	58	49,2	29	24,6	80,8
	Sos. ve sağ.	2	7,1	3	10,7	9	32,1	8	28,6	6	21,4	19,2
	Toplam	2	1,4	7	4,8	36	24,7	66	45,2	35	24,0	100,0
Fakülte	Fen Edb.	0	0,0	1	4,2	6	25,0	14	58,3	3	12,5	24
	Mühendislik	0	0,0	1	2,2	13	28,9	22	48,9	9	20,0	45
	Mimarlık	0	0,0	1	7,7	5	38,5	5	38,5	2	15,4	13
	Orman	0	0,0	1	4,8	4	19,0	8	38,1	8	38,1	21
	İİBF	2	10,5	3	15,8	6	31,6	4	21,1	4	21,1	19
	Tıp	0	0,0	5	22,7	8	36,4	6	27,3	3	13,6	22
	Fatih Eğitim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	69,2	4	30,8	13
	Diğer	0	0,0	0	0,0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	11
	Toplam	2	1,2	12	7,1	43	25,6	72	42,9	39	23,2	168

Ölçme Tekniklerini Bilip Gerektiğinde Uygulayabilme Yargısı

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %44,5'i Ölçme tekniklerini

bilip gerektiğinde uygulayabilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 116'de gösterilmiştir.

Tablo 116'ya göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına %50 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %60 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %53,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %38,1 oranında tam ve %38,1 oranında da kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %31,6 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %31,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %58,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %63,6 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 116. Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme görüşünün fakültelere göre dağılımı

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme											
Fakülteler	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		Toplam
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	0	0,0	1	4,2	5	20,8	12	50,0	6	25,0	24
Mühendislik	0	0,0	1	2,2	8	17,8	27	60,0	9	20,0	45
Mimarlık	0	0,0	0	0,0	5	38,5	7	53,8	1	7,7	13
Orman	0	0,0	2	9,5	3	14,3	8	38,1	8	38,1	21
İİBF	1	5,3	3	15,8	5	26,3	6	31,6	4	21,1	19
Tıp	0	0,0	6	27,3	6	27,3	7	31,8	3	13,6	22
Fatih Eğitim	0	0,0	0	0,0	2	16,7	7	58,3	3	25,0	12
Diğer	0	0,0	0	0,0	3	27,3	1	9,1	7	63,6	11
Toplam	1	0,6	13	7,8	37	22,2	75	44,9	41	24,6	167

Araştırma Tekniklerini Bilip Veri Toplayabilme Yargısı

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %46,8'i Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme görüşünün fakültelere göre dağılımı Tablo 117'de gösterilmiştir.

Tablo 117'ye göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısına %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %48,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %61,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %47,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %31,6 oranında tam katılım, %31,6 oranında kısmen katılım ve %31,6 oranında da kararsız yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %54,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %50 oranında tam katılım ve %50 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %72,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 117. Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme görüşünün fakültele göre dağılımı

Fakülteler	Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme										Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Kararsız		Kıs. katılım		Tam katılım		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	0	0	0	0,0	5	20,8	13	54,2	6	25,0	24
Mühendislik	0	0	1	2,2	7	15,6	22	48,9	15	33,3	45
Mimarlık	0	0	0	0,0	1	7,7	8	61,5	4	30,8	13
Orman	0	0	2	9,5	0	0,0	9	42,9	10	47,6	21
İİBF	0	0	1	5,3	6	31,6	6	31,6	6	31,6	19
Tıp	0	0	3	13,6	3	13,6	12	54,5	4	18,2	22
Fatih Eğitim	0	0	0	0,0	0	0,0	6	50,0	6	50,0	12
Diğer	0	0	0	0,0	1	9,1	2	18,2	8	72,7	11
Toplam	0	0	7	4,2	23	13,8	78	46,7	59	35,3	167

Veri İşleme Tekniğini Bilip Amaca Uygun Kullanabilme Yargısı

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda öğrenim durumu kriteri için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 118'de gösterilmiştir.

Tablo 118'den görüldüğü gibi yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %33,3'ü Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğu görüşüne tam katılım gösterirken doktora yapmakta olan araştırma görevlilerinin %57'si bu yargıya kısmen katılım göstermektedirler.

Tablo 118. Veri isleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Veri isleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Görev süresi	0-3	1	0,8	9	7,6	22	18,5	54	45,4	33	27,7	71,3
	4-6	0	0,0	1	3,0	5	15,2	19	57,6	8	24,2	19,8
	7 ve üstü	0	0,0	1	6,7	2	13,3	5	33,3	7	46,7	9,0
	Toplam	1	0,6	11	6,6	29	17,4	78	46,7	48	28,7	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,9	9	7,8	23	20,0	53	46,1	29	25,2	69,7
	Evli	0	0,0	2	4,0	6	12,0	23	46,0	19	38,0	30,3
	toplam	1	0,6	11	6,7	29	17,6	76	46,1	48	29,1	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,4	7	10,1	16	23,2	22	31,9	23	33,3	42,6
	Doktora	0	0,0	4	4,3	12	12,9	53	57,0	24	25,8	57,4
	Toplam	1	0,6	11	6,8	28	17,3	75	46,3	47	29,0	100,0

Bilgisayar Sistemini Bilip Kullanabilme Yargısı

Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %46,5'i Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Araştırmada İstatistiği, Gerektiğinde Uygun Teknikleri Seçip Kullanabilme Yargısı

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte, medeni durum, iş tecrübesi ve enstitü kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 119'da gösterilmiştir.

Tablo 119'dan görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %42,7'si Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %44,4'ü bu görüşe kısmen katılmaktadır. Bekar olan araştırma görevlilerinin %41,2'si bu görüşe kısmen katılmakta ve evli olanların da %38'i bu görüşe tam katılmaktadırlar. Lisans eğitimi sonrası herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %42,9'u bu görüşe tam katılım gösterirken herhangi bir kurumda çalışmamış olanların %42,7'si bu görüşe kısmen katılım göstermektedir. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısına %37,5 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %57,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık

fakültesi araştırma görevlileri %38,5 oranında kısmen red yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %35 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %36,8 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %31,8 oranında kararsız yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %33,3 oranında tam katılım ve %33,3 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %45,5 oranında tam katılım ve %45,5 oranında da kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 119. Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	F.bilimleri	1	0,9	11	9,4	28	23,9	50	42,7	27	23,1	81,3
	Sos.vesağ.	3	11,1	5	18,5	5	18,5	12	44,4	2	7,4	18,8
	Toplam	4	2,8	16	11,1	33	22,9	62	43,1	29	20,1	100,0
Kadro	50/d	4	3,6	14	12,5	27	24,1	48	42,9	19	17,0	67,9
	33/a	1	2,2	5	11,1	10	22,2	15	33,3	14	31,1	27,3
	35	0	0,0	1	12,5	2	25,0	2	25,0	3	37,5	4,8
	Toplam	5	3,0	20	12,1	39	23,6	65	39,4	36	21,8	100,0
Medeni hal	Bekar	4	3,5	14	12,3	32	28,1	47	41,2	17	14,9	69,5
	Evli	1	2,0	6	12,0	8	16,0	16	32,0	19	38,0	30,5
	toplam	5	3,0	20	12,2	40	24,4	63	38,4	36	22,0	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	0	0,0	4	11,4	5	14,3	11	31,4	15	42,9	23,0
	Hayır	3	2,6	13	11,1	31	26,5	50	42,7	20	17,1	77,0
	Toplam	3	2,0	17	11,2	36	23,7	61	40,1	35	23,0	100,0
Fakülte	Fen Edb.	1	4,2	2	8,3	6	25,0	9	37,5	6	25,0	24
	Mühend.	0	0,0	0	0,0	11	24,4	26	57,8	8	17,8	45
	Mimarlık	0	0,0	5	38,5	4	30,8	4	30,8	0	0,0	13
	Orman	0	0,0	2	10,0	5	25,0	7	35,0	6	30,0	20
	İİBF	3	15,8	4	21,1	4	21,1	7	36,8	1	5,3	19
	Tıp	1	4,5	5	22,7	7	31,8	3	13,6	6	27,3	22
	Fatih Eğt.	0	0,0	2	16,7	2	16,7	4	33,3	4	33,3	12
	Diğer	0	0,0	0	0,0	1	9,1	5	45,5	5	45,5	11
Toplam	5	3,0	20	12,0	40	24,1	65	39,2	36	21,7	166	

Elde Edilen Sonuçları, Belirleyici Ölçütlere Göre Yorumlayıp Değerlendirebilme Yargısı

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve medeni durum için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 120'de gösterilmiştir.

Tablo 120'den görüldüğü gibi bekar olan araştırma görevlilerinin %57,4'ü Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yeteneğinin kendinde olduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken evli olanların %40'ı bu görüşe tam katılım göstermektedirler. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısına %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %53,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %53,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %57,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %57,9 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %45,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %50 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %54,5 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 120. Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Medeni hal	Bekar	3	2,6	3	2,6	19	16,5	66	57,4	24	20,9	69,7
	Evli	0	0,0	3	6,0	9	18,0	18	36,0	20	40,0	30,3
	toplam	3	1,8	6	3,6	28	17,0	84	50,9	44	26,7	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0,0	3	4,3	15	21,7	35	50,7	16	23,2	42,6
	Doktora	3	3,2	3	3,2	13	14,0	47	50,5	27	29,0	57,4
	Toplam	3	1,9	6	3,7	28	17,3	82	50,6	43	26,5	100,0
Fakülte	Fen Eb.	0	0,0	0	0,0	9	37,5	13	54,2	2	8,3	24
	Mühend.	0	0,0	2	4,4	4	8,9	24	53,3	15	33,3	45
	Mimarlık	3	23,1	0	0,0	2	15,4	7	53,8	1	7,7	13
	Orman	0	0,0	0	0,0	1	4,8	12	57,1	8	38,1	21
	İİBF	0	0,0	2	10,5	5	26,3	11	57,9	1	5,3	19
	Tıp	0	0,0	2	9,1	4	18,2	10	45,5	6	27,3	22
	Fatih Eğt.	0	0,0	0	0,0	1	8,3	5	41,7	6	50,0	11
	Diğer	0	0,0	0	0,0	2	18,2	3	27,3	6	54,5	11
	Toplam	3	1,8	6	3,6	28	16,8	85	50,9	45	26,9	167

Araştırma Sonuçlarını Belli Kurallara Göre Raporlayabilme Yargısı

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte ve enstitü kriterleri için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 121'de gösterilmiştir.

Tablo 121'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %43,1'i Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yeteneğinin kendinde olduğu görüşüne kısmen katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin %37'si bu görüşe kısmen katılmaktadır. Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısına %54,2 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %52,3 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %50 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %47,6 oranında tam katılım yanıtı vermiştir. İİBF %36,8 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %45,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %41,7 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %72,7 oranında tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Tablo 121. Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	0	0	3	2,6	20	17,2	50	43,1	43	37,1	81,1
	Sos. ve sağ.	0	0	3	11,1	9	33,3	10	37,0	5	18,5	18,9
	Toplam	0	0	6	4,2	29	20,3	60	42,0	48	33,6	100,0
Kadro	50/d	0	0	5	4,5	21	18,9	52	46,8	33	29,7	67,7
	33/a	0	0	3	6,7	9	20,0	16	35,6	17	37,8	27,4
	35	0	0	1	12,5	2	25,0	3	37,5	2	25,0	4,9
	Toplam	0	0	9	5,5	32	19,5	71	43,3	52	31,7	100,0
Lisans sonrası iş tecrübesi	Evet	0	0	2	5,7	4	11,4	17	48,6	12	34,3	23
	Hayır	0	0	6	5,1	26	22,2	50	42,7	35	29,9	77
	Toplam	0	0	8	5,3	30	19,7	67	44,1	47	30,9	100
Fakülte	Fen Edb.	0	0	1	4,2	6	25,0	13	54,2	4	16,7	24
	Mühendislik	0	0	1	2,3	4	9,1	23	52,3	16	36,4	44
	Mimarlık	0	0	0	0,0	4	33,3	6	50,0	2	16,7	12
	Orman	0	0	1	4,8	3	14,3	7	33,3	10	47,6	21
	İİBF	0	0	3	15,8	6	31,6	7	36,8	3	15,8	19
	Tıp	0	0	3	13,6	5	22,7	10	45,5	4	18,2	22
	Fatih Eğitim	0	0	0	0,0	3	25,0	4	33,3	5	41,7	12
	Diğer	0	0	0	0,0	2	18,2	1	9,1	8	72,7	11
Toplam	0	0	9	5,5	33	20,0	71	43,0	52	31,5	165	

Düzenli Çalışma Alışkanlığı Edinebilme Yargısı

Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki

bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %44'ü Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

Grup Olarak Çalışabilme Yargısı

Grup olarak çalışabilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Grup olarak çalışabilme yargısına verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 122'de gösterilmiştir.

Tablo 122'den görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %43,2'si Grup olarak çalışabilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne tam katılım gösterirken %43,2 'si de bu görüşe kısmen katılmaktadır. Sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlilerinin %33,3'ü bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Tablo 122. Grup olarak çalışabilme yargısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Grup olarak çalışabilme										
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	3	3,2	7	7,4	12	12,6	36	37,9	37	38,9	56,9
	Kadın	0	0,0	6	8,3	7	9,7	31	43,1	28	38,9	43,1
	Toplam	3	1,8	13	7,8	19	11,4	67	40,1	65	38,9	100,0
Yaş	24 ve altı	1	2,4	2	4,9	4	9,8	18	43,9	16	39,0	24,7
	25-29	2	2,0	7	6,9	11	10,9	40	39,6	41	40,6	60,8
	30 ve üstü	0	0,0	4	16,7	4	16,7	8	33,3	8	33,3	14,5
	Toplam	3	1,8	13	7,8	19	11,4	66	39,8	65	39,2	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	1	0,8	7	5,9	8	6,8	51	43,2	51	43,2	81,4
	Sos. ve sağ.	2	7,4	4	14,8	7	25,9	9	33,3	5	18,5	18,6
	Toplam	3	2,1	11	7,6	15	10,3	60	41,4	56	38,6	100,0

Bilimin Yol Göstericiliğinde Yaşam Alışkanlığı Sergileyebilme Yargısı

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %49,5'i Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yeteneğinin kendinde bulunduğu görüşüne kısmen katılmaktadır.

3.17. Değerlendirme Ölçütleri ile İlgili Bulgular

Bireysel performansın değerlendirilmesinde ele alınması gereken ölçütlerin neler olduğunun belirlenmesi için sorulan soruya verilen yanıtların değerlendirilmesinde elde edilen bulgular bu bölümde verilecektir.

İş Miktarı Yargısı

İş miktarı yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda fakülte için anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %51,5'i bireysel performansın değerlendirilmesinde iş miktarının göz önünde bulundurulması görüşüne kısmen katılmaktadırlar.

İş miktarı ölçütüne verilen yanıtların fakültelere göre dağılımı Tablo 123'de gösterilmiştir.

Tablo 123. İş miktarı ölçütüne verilen yanıtların fakültelere göre dağılımı

Fakülteler	İş miktarı										Toplam
	Tam. red		Kısmen red		Karasız		Kıs. katılım		Tam katılım		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Fen Edebiyat	0	0,0	2	8,0	5	20,0	14	56,0	4	16,0	25
Mühendislik	4	8,2	3	6,1	5	10,2	22	44,9	15	30,6	47
Mimarlık	0	0,0	5	31,3	2	12,5	7	43,8	2	12,5	16
Orman	0	0,0	3	13,6	4	18,2	13	59,1	2	9,1	22
İİBF	0	0,0	2	9,5	2	9,5	9	42,9	8	38,1	21
Tıp	0	0,0	2	8,7	4	17,4	13	56,5	4	17,4	23
Fatih Eğitim	0	0,0	3	21,4	3	21,4	8	57,1	0	0,0	14
Diğer	1	7,7	0	0,0	0	0,0	8	61,5	4	30,8	13
Toplam	5	2,7	20	10,9	25	13,7	94	51,4	39	21,3	183

Tablo 123'e göre Fen Edebiyat fakültesindeki araştırma görevlileri iş miktarı ölçütüne %56 oranında kısmen katılım yanıtı verirken, Mühendislik fakültesi araştırma görevlileri %44,9 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi araştırma görevlileri %43,8 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Orman fakültesi %59,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. İİBF %42,9 oranında kısmen katılım yanıtını vermiştir. Tıp Fakültesi %56,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermiştir. Fatih eğitim fakültesi %57,1 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir. Diğer fakülteler de %61,5 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

İş Kalitesi Yargısı

İş kalitesi yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda medeni durum için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İş kalitesi ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 124'de gösterilmiştir.

Tablo 124'den görüldüğü gibi bekar olan araştırma görevlilerinin %77,2'i bireysel performans değerlendirilirken iş kalitesinin göz önünde bulundurulması görüşüne tam katılım sağlarken evlilerin %61,1'i bu görüşe tam katılmaktadır.

Tablo 124. İş kalitesi ölçütünün belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İş kalitesi										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,9	1	0,9	2	1,9	30	28,0	73	68,2	58,5
	Kadın	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	21,1	60	78,9	41,5
	Toplam	1	0,5	1	0,5	2	1,1	46	25,1	133	72,7	100,0
Yaş	24 ve altı	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	21,3	37	78,7	26,0
	25-29	1	0,9	0	0,0	2	1,8	28	25,7	78	71,6	60,2
	30 ve üstü	0	0,0	1	4,0	0	0,0	7	28,0	17	68,0	13,8
	Toplam	1	0,6	1	0,6	2	1,1	45	24,9	132	72,9	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,8	0	0,0	2	1,6	26	20,5	98	77,2	70,2
	Evli	0	0,0	1	1,9	0	0,0	20	37,0	33	61,1	29,8
	toplam	1	0,6	1	0,6	2	1,1	46	25,4	131	72,4	100,0

İş Alışkanlıkları Yargısı

İş alışkanlıkları yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda hiçbir kriter için anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ankete katılan araştırma görevlilerinin %45,9'u bireysel performans değerlendirilmesinde iş alışkanlıklarının göz önünde bulundurulması görüşüne kısmen katılmaktadır.

Teknik Beceri Yargısı

Teknik beceri yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet ve medeni durum için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Teknik beceri ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 125'de gösterilmiştir.

Tablo 125'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %59,8'i bireysel performansın değerlendirilmesinde teknik becerinin göz önünde bulundurulması görüşüne kısmen katılırken bayanların %65,8'i bu görüşe tam katılmaktadır. Bekar araştırma

görevlilerinin %46,5'i bu görüşe tam katılırken evli olanların %58,4'ü kısmen katılmaktadır.

Tablo 125. Teknik beceri ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Teknik beceri												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,9	3	2,8	8	7,5	64	59,8	31	29,0	58,5
	Kadın	0	0,0	3	3,9	2	2,6	21	27,6	50	65,8	41,5
	Toplam	1	0,5	6	3,3	10	5,5	85	46,4	81	44,3	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,8	6	4,7	9	7,1	52	40,9	59	46,5	70,2
	Evli	0	0,0	0	0,0	1	1,9	31	57,4	22	40,7	29,8
	toplam	1	0,6	6	3,3	10	5,5	83	45,9	81	44,8	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	0	0,0	4	5,3	4	5,3	35	46,1	33	43,4	42,5
	Doktora	1	1,0	2	1,9	6	5,8	47	45,6	47	45,6	57,5
	Toplam	1	0,6	6	3,4	10	5,6	82	45,8	80	44,7	100,0

İnsan İlişkileri Yargısı

İnsan ilişkileri yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kadro için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İnsan ilişkileri ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 126'da gösterilmiştir.

Tablo 126. İnsan ilişkileri ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

İnsan ilişkileri												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	0	0,0	5	4,0	14	11,2	54	43,2	52	41,6	69,1
	33/a	1	2,1	0	0,0	3	6,3	15	31,3	29	60,4	26,5
	35	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	7	87,5	4,4
	Toplam	1	0,6	5	2,8	17	9,4	70	38,7	88	48,6	100,0
Görev süresi	0-3	0	0,0	3	2,3	12	9,2	51	38,9	65	49,6	72,0
	4-6	1	2,9	2	5,9	3	8,8	13	38,2	15	44,1	18,7
	7 ve üstü	0	0,0	0	0,0	2	11,8	6	35,3	9	52,9	9,3
	Toplam	1	0,5	5	2,7	17	9,3	70	38,5	89	48,9	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,8	4	3,2	13	10,3	49	38,9	59	46,8	70,0
	Evli	0	0,0	1	1,9	3	5,6	20	37,0	30	55,6	30,0
	toplam	1	0,6	5	2,8	16	8,9	69	38,3	89	49,4	100,0

Tablo 126'dan görüldüğü gibi 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %43,2'si bireysel performansın değerlendirilmesinde insan ilişkilerinin gözönünde

bulundurulması görüşüne kısmen katılım, 33/a kadrosundakilerin %60,4'ü bu görüşe tam katılım ve 35'li kadrodakilerin %87,5'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

İletişim Yargısı

İletişim yargısı ile belirli kriterler arasında 59 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda kadro durumu için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İletişim ölçütüne verilen cevapların değerlendirilmesi Tablo 127'de gösterilmiştir.

Tablo 127. İletişim ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İletişim										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadro	50/d	0	0	5	4,0	8	6,3	56	44,4	57	45,2	69,2
	33/a	0	0	0	0,0	3	6,3	12	25,0	33	68,8	26,4
	35	0	0	0	0,0	0	0,0	2	25,0	6	75,0	4,4
	Toplam	0	0	5	2,7	11	6,0	70	38,5	96	52,7	100,0
Görev süresi	0-3	0	0	5	3,8	8	6,1	49	37,1	70	53,0	72,1
	4-6	0	0	0	0,0	3	8,8	16	47,1	15	44,1	18,6
	7 ve üstü	0	0	0	0,0	0	0,0	5	29,4	12	70,6	9,3
	Toplam	0	0	5	2,7	11	6,0	70	38,3	97	53,0	100,0
Medeni hal	Bekar	0	0	5	3,9	8	6,3	48	37,8	66	52,0	70
	Evli	0	0	0	0,0	3	5,6	21	38,9	30	55,6	30
	toplam	0	0	5	2,8	11	6,1	69	38,1	96	53,0	100

Tablo 127'den görüldüğü gibi 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %45,2'si bireysel performansın değerlendirilmesinde insan ilişkilerinin gözönünde bulundurulması görüşüne tam katılım, 33/a kadrosundakilerin %68,8'i bu görüşe tam katılım ve 35'li kadrodakilerin %75'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Sorumluluk Yargısı

Sorumluluk yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sorumluluk ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 128'de gösterilmiştir.

Tablo 128'den görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %69,2'si bireysel performansın değerlendirilmesinde sorumluluğun göz önünde bulundurulması görüşüne tam katılırken bayanların %82,9'u bu görüşe tam katılmaktadır.

Tablo 128. Sorumluluk ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Sorumluluk										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	0	0,0	0	0,0	4	3,7	29	27,1	74	69,2	58,5
	Kadın	1	1,3	0	0,0	0	0,0	12	15,8	63	82,9	41,5
	Toplam	1	0,5	0	0,0	4	2,2	41	22,4	137	74,9	100,0
Medeni hal	Bekar	1	0,8	0	0,0	1	0,8	29	22,8	96	75,6	70,2
	Evli	0	0,0	0	0,0	2	3,7	11	20,4	41	75,9	29,8
	Toplam	1	0,6	0	0,0	3	1,7	40	22,1	137	75,7	100,0
Öğrenim dur.	Y. lisans	1	1,3	0	0,0	2	2,6	19	25,0	54	71,1	42,5
	Doktora	0	0,0	0	0,0	1	1,0	22	21,4	80	77,7	57,5
	Toplam	1	0,6	0	0,0	3	1,7	41	22,9	134	74,9	100,0

İnisiyatif Kullanma Yargısı

İnisiyatif kullanma yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda yaş ve cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

İnisiyatif kullanma ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 129'da gösterilmiştir.

Tablo 129'dan görüldüğü gibi erkek araştırma görevlilerinin %43,9'u bireysel performansın değerlendirilmesinde inisiyatif kullanmanın göz önünde bulundurulması görüşüne kısmen katılmakta, bayanların %50,7'si bu görüşe kısmen katılmaktadır. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %48,9'u bu görüşe kısmen katılım, 25-29 yaşları arasındakilerin %42,6'sı bu görüşe kısmen katılım ve 30 yaşın üstündekilerin %60'ı bu görüşe kısmen katılım yanıtı vermiştir.

Tablo 129. İnisiyatif kullanma ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		İnisiyatif kullanma										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,9	5	4,7	12	11,2	47	43,9	42	39,3	58,8
	Kadın	3	4,0	4	5,3	15	20,0	38	50,7	15	20,0	41,2
	Toplam	4	2,2	9	4,9	27	14,8	85	46,7	57	31,3	100,0
Yaş	24 ve altı	3	6,4	1	2,1	9	19,1	23	48,9	11	23,4	26,1
	25-29	0	0,0	8	7,4	18	16,7	46	42,6	36	33,3	60,0
	30 ve üstü	1	4,0	0	0,0	0	0,0	15	60,0	9	36,0	13,9
	Toplam	4	2,2	9	5,0	27	15,0	84	46,7	56	31,1	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	2	1,6	5	3,9	18	14,0	63	48,8	41	31,8	81,1
	Sos. ve sağ.	2	6,7	1	3,3	7	23,3	12	40,0	8	26,7	18,9
	Toplam	4	2,5	6	3,8	25	15,7	75	47,2	49	30,8	100,0

Metot ve Kurallara Adaptasyon Yargısı

Metot ve kurallara adaptasyon yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda enstitü ve görev süresi için anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Metot ve kurallara adaptasyon ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 130'da gösterilmiştir.

Tablo 130. Metot ve kurallara adaptasyon ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Metot ve kurallara adaptasyon												
Kriterler		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		Top.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Enstitü	Fen bilimleri	0	0	0	0,0	14	10,9	58	45,0	57	44,2	81,3
	Sos. ve sağ.	0	0	4	13,3	4	13,3	12	40,0	10	33,3	18,7
	Toplam	0	0	4	2,5	18	11,3	70	44,0	67	42,1	100,0
Kadro	50/d	0	0	4	3,2	16	12,8	56	44,8	49	39,2	69,1
	33/a	0	0	0	0,0	5	10,4	20	41,7	23	47,9	26,5
	35	0	0	0	0,0	1	12,5	4	50,0	3	37,5	4,4
	Toplam	0	0	4	2,2	22	12,2	80	44,2	75	41,4	100,0
Görev süresi	0-3	0	0	4	3,1	19	14,5	52	39,7	56	42,7	72,0
	4-6	0	0	0	0,0	3	8,8	21	61,8	10	29,4	18,7
	7 ve üstü	0	0	0	0,0	0	0,0	7	41,2	10	58,8	9,3
	Toplam	0	0	4	2,2	22	12,1	80	44,0	76	41,8	100,0

Tablo 130'dan görüldüğü gibi fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %45'i bireysel performansın değerlendirilmesinde metot ve kurallara adaptasyonun göz önünde bulundurulması görüşüne kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde görev yapanların %40'ı bu görüşe kısmen katılmaktadır. 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %42,7'si bu görüşe tam katılım, 4-6 yıl arasında bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %61,8'i bu görüşe kısmen katılım ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %58,8'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Devamlılık Yargısı

Devamlılık yargısı ile belirli kriterler arasında %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda cinsiyet için anlamlı ilişki bulunmuştur.

Devamlılık ölçütüne verilen cevapların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi Tablo 131'de gösterilmiştir.

Tablo 131'den görüleceği gibi erkek araştırma görevlilerinin %72,9'u bireysel performansın değerlendirilmesinde devamlılığın göz önünde bulundurulması görüşüne tam katılım yanıtı verirken bayanların %64,5'i bu görüşe tam katılım vermiştir.

Tablo 131. Devamlılık ölçütüne verilen yanıtların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi

Kriterler		Devamlılık										Top.
		Tam. red		Kıs. red		Kararsız		Ks. katılım		Tam katılım		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cinsiyet	Erkek	1	0,9	0	0,0	2	1,9	26	24,3	78	72,9	58,5
	Kadın	0	0,0	4	5,3	4	5,3	19	25,0	49	64,5	41,5
	Toplam	1	0,5	4	2,2	6	3,3	45	24,6	127	69,4	100,0
Yaş	24 ve altı	0	0,0	0	0,0	3	6,4	12	25,5	32	68,1	26,0
	25-29	1	0,9	2	1,8	2	1,8	29	26,6	75	68,8	60,2
	30 ve üstü	0	0,0	1	4,0	1	4,0	4	16,0	19	76,0	13,8
	Toplam	1	0,6	3	1,7	6	3,3	45	24,9	126	69,6	100,0
Enstitü	Fen bilimleri	0	0,0	3	2,3	4	3,1	31	23,8	92	70,8	81,3
	Sos. ve sağ.	1	3,3	1	3,3	2	6,7	8	26,7	18	60,0	18,8
	Toplam	1	0,6	4	2,5	6	3,8	39	24,4	110	68,8	100,0

3.18. Bilimsel Yayın Dağılımı ile İlgili Bulgular

Bilimsel yayınlar ile fakülteler arasındaki ilişkiyi test etmek için %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda makale ve bildiri sayısı ile fakülteler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Ankete katılan araştırma görevlilerinin yapmış oldukları bilimsel yayınların fakülterlere göre dağılımı Tablo 132'de gösterilmiştir.

Tablo 132. Ulusal ve uluslar arası yayınların fakülterlere göre dağılımı.

Fakülteler	Makale		Bildiri		Kitap-ders notu		Proje		Diğer	
	Ulusal	U.arası	Ulusal	U.arası	Ulusal	U.A.	Ulusal	U.A.	U.	U.A.
Fen-Edebiyat	3 (7)	6(31)	12(52)	3(5)	0	0	7(10)	0	0	0
Mühendislik	11(21)	8(12)	31(95)	25(57)	3(3)	0	10(24)	2(7)	1(2)	0
Mimarlık	3 (3)	0	4(11)	4(8)	1(1)	0	4(5)	0	2(5)	0
Orman	16(68)	5(7)	20(88)	9(47)	2(4)	0	13(31)	2(2)	1(2)	0
İİBF	4(14)	0	3(13)	0	0	0	1(1)	0	1(1)	0
Tıp	1(5)	1(1)	7(26)	4(9)	1(2)	0	0	0	1(1)	0
Fatih eğitim	2(3)	5(7)	5(22)	3(8)	0	0	2(2)	0	0	0
Diğer	8(25)	4(8)	8(41)	5(8)	1(1)	0	6(14)	1(4)	0	0
Toplam	48 (146)	29(64)	90(348)	53(142)	8(11)	0	43(87)	5(13)	6(11)	0

Tablo 132’de görüldüğü gibi en fazla ulusal makale yapan orman fakültesi ve ardından da diğer fakülteler gelmekte iken, uluslararası makalede fen edebiyat fakültesi ve mühendislik fakültesi öne çıkmaktadır. Ulusal bildiri sayısında mühendislik fakültesini orman fakültesi takip etmektedir. Uluslar arası bildiriler de yine mühendislik fakültesini orman fakültesi takip etmektedir.

Araştırma görevlilerinin yaptıkları bilimsel yayınlarının bazı kriterlere göre dağılımı Tablo 133’de gösterilmiştir.

Tablo 133. Ulusal ve uluslararası yayınların bazı kriterlere göre dağılımı.

Fakülteler	Makale		Bildiri		Kitap-D.notu		Proje		Diğer	
	Ulusal	U.arası	Ulusal	U.arası	Ulusal	U.A.	Ulusal	U.A.	U.	U.A.
Erkek	32(97)	20(51)	53(233)	36(103)	3(4)	0	27(54)	4(12)	3(5)	0
Kadın	16(39)	9(16)	37(151)	17(36)	5(7)	0	16(33)	1(1)	3(6)	0
Evli	27(76)	13(18)	50(198)	36(74)	5(8)	0	23(35)	4(12)	4(7)	0
Bekar	20(50)	15(40)	39(175)	16(44)	3(3)	0	19(45)	4(12)	2(4)	0
24’dan küçük	6(23)	2(13)	10(29)	8(34)	0	0	6(9)	2(2)	0	0
25-29	29(77)	19(49)	58(225)	33(85)	5(7)	0	26(49)	2(7)	5(9)	0
30’dan büyük	13(44)	8(16)	20(101)	10(21)	3(4)	0	11(26)	1(4)	1(2)	0
Fen bilimleri	41(122)	27(74)	77(335)	49(133)	7(9)	0	40(81)	4(9)	4(9)	0
Sos. ve şgl.	4(14)	0	6(22)	1(3)	0	0	1(1)	0	2(2)	0
50/d	27(69)	15(35)	55(208)	35(85)	1(1)	0	22(30)	2(2)	5(8)	0
33/a	15(58)	10(25)	26(112)	14(48)	4(4)	0	15(40)	3(11)	0	0
35 başka üni.	5(14)	4(17)	8(47)	3(7)	2(4)	0	6(17)	0	1(2)	0
Yüksek lis.	9(23)	1(2)	14(32)	8(14)	0	0	3(4)	1(1)	1(1)	0
Doktora	37(115)	26(72)	72(323)	45(128)	8(11)	0	38(75)	3(8)	5(10)	0
3 yıldan az	19(52)	8(24)	40(128)	26(68)	1(1)	0	13(20)	2(2)	1(1)	0
4-6 yıl	17(46)	15(33)	34(170)	19(46)	2(4)	0	19(37)	1(4)	5(10)	0
7 yıldan fazla	11(39)	6(18)	14(74)	7(36)	4(4)	0	11(30)	2(7)	0	0

Bilimsel yayın sayıları ile belirli kriterler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla %95 güven düzeyinde yapılan ki-kare testi sonucunda makale sayısı ile enstitü, yaş, kadro, görev süresi, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre erkek araştırma görevlilerinin 41’i toplam 168 makale yaparken, bayanların 22’si toplam 50 makale yapmışlardır. Evli olan araştırma görevlilerinin 29’u toplam 108 makale yaparken bekar araştırma görevlilerinin 32’si toplam 89 makale yapmışlardır. 24 yaşından küçük araştırma görevlilerinin 7’si toplam 37 makale, 25-29 yaş arası araştırma görevlilerinin 40’i toplam 126 makale ve 30 yaşından büyük araştırma görevlilerinin 15’i toplam 55 makale yapmıştır. Yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin 9’u toplam 25 makale yaparken, doktora yapmakta olan araştırma görevlilerinin 50’si toplam 172 makale yapmışlardır. 3 yıldan az bir süredir çalışmakta

olan araştırma görevlilerinin 24'ü toplam 82 makale, 4-6 yıl arasında çalışanların 26'sı toplam 81 makale, 7 yıldan fazla çalışmış olanların 12'si toplam 57 makale yapmışlardır. 50/d kadrosundakilerin 34'ü toplam 104 makale, 33/a kadrosundakilerin 20'si toplam 81 makale ve 35'li kadrodakilerin 8'i toplam 31 makale yapmışlardır. Fen bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin 55'i toplam 196 makale yaparken sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerindekilerin 4'ü toplam 14 makale yapmışlardır.

4. İRDELEME

Akademisyenlikle ilgili görüşler alanındaki toplam 11 yargıya verilen cevapların sonucunda en yüksek katılım “mesleğimden gurur duyuyorum, yaptığım işten memnunum” yargısına sağlanmışır. Onu sırasıyla, “işten ayrılmayı düşünmüyorum”, “işe severek giderim” ve akademisyenliği idealim olduğu için seçtim” yargısı gelmektedir. Bu yargılar ayrı ayrı incelenecek olursa aşağıdaki sonuçlar elde edilebilir.

Akademisyenlik üzerine araştırma görevlilerinin görüşlerine bakıldığında akademik ortama kolayca uyum sağlama konusunda evli olan araştırma görevlileri ve doktoradaki araştırma görevlilerinin daha kolay uyum sağladıkları görülmüştür.

Akademisyenliği hocalarının tavsiyesi ile seçen araştırma görevlileri mühendislik fakültesi ve orman fakültesinde diğer fakültelerden daha fazla olduğu görülmüştür. Bu iki fakültedeki lisans öğrencilerinin mühendislik ruhu ile beraber teorik değil de pratik olarak çalışmaya daha çok istekli olduklarından akademik kariyer yapma fikrini pek düşünmedikleri ve bunun sonucunda da gelecekleri parlak öğrencilerin bölümlerdeki öğretim üyeleri tarafından bu yönde eğitim almaya teşvik edildikleri söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin bütününe bakılacak olursa %59'luk bir kısmı akademisyenliği kendi ideali olduğu için seçtiği görülmektedir.

Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isteği genelde red edilmekle beraber 50/d kadrosundakilerin red etme oranı 33/a ve 35'li kadrodakilerden daha düşük olduğu görülmüştür. Bu oran fakülteler bazında ise fen edebiyat ve mühendislik fakültelerinde de diğerlerinden daha düşüktür.

İşe severek gitme isteği sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlileri arasında daha yüksek oranda iken fen bilimlerinde bu oran biraz daha düşük görülmektedir.

İşten ayrılma konusunda 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %78,6'sı işten ayrılmayı düşünmüyor, 25-29 yaş arası bu oran %60,3'e düşüyor ve 30 yaş üzerinde %80'e çıkmaktadır.

Araştırma görevlilerinin %69'unun mesleğinden gurur duyduğu ve yaptığı işten memnun olduğu görülmektedir.

Fen bilimlerindeki araştırma görevlilerinin %47,2'si gibi büyük bir kısmı yönetimce verilen görevleri severek kabul eder ve zamanında yaparım görüşüne kısmen

katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerindeki araştırma görevlilerinin %64,7'si bu görüşe tam katılmaktadır. Fakülte bazında bakılacak olursa tüm fakülteler bu görüşe kısmen ya da tam katıldıklarını belirtmişlerdir.

50/d ve 35'li kadrodaki araştırma görevlileri gittikçe çalışma zevkim azalmıyor derken 33/a kadrosundakilerin çoğunluğu bu görüşe kısmen katılmaktadır. Burada da 33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin herhangi bir kadro kesintisi gibi sorunları olmadıklarından artık çalışma zevklerinin azaldığını söylemektedirler, buna karşın diğer araştırma görevlilerinin önünde bir dizi kriter olması nedeniyle sürekli çalışmak zorundalar ve bu nedenle de çalışma zevkleri ve azimleri azalmıyor diyebiliriz. Yüksek lisans yapanlar bu görüşü red ederken, doktora yapan araştırma görevlilerinin bir kısmı bu görüşe katılmaktadır. Bu da doktora yapanların artık sona yaklaştığı ve biraz yorgunluk ve gevşeme ile açıklanabilir.

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları yerdeki organizasyon hakkındaki 7 yargıdan en yüksek katılımı “izin kullanma ve hastalık halinde sevklerde herhangi bir güçlkle karşılaşmıyorum” yargısına gösterirken, bu yargıyı sırasıyla “çalışma sırasında sıkça meşgul ediliyorum” ve “araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlkle karşılaşmıyorum” yargısı izlemektedir. Bu yargıları ayrı ayrı inceleyecek olursak aşağıdaki sonuçları elde edebiliriz.

Araştırma görevlilerinin %26,3'ü araştırmalarının finansmanında sorun yaşamadığı konusunda kararsız kalmıştır.

İzin kullanma ve hastalık halinde sevklerde fatih eğitim fakültesindeki araştırma görevlileri güçlkle karşılaştıkları görülmektedir. Bu da fatih eğitim fakültesindeki araştırma görevlilerinin enstitülere olan uzaklığı nedeniyle olmaktadır diyebiliriz.

Fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlileri bazen ders veriyorum konusuna diğer araştırma görevlilerinden daha fazla katılmaktadır. Fakülte bazında ise fen edebiyat ve mimarlık fakülteleri daha çok bu görüşe katılmaktadırlar. Buradaki sebep ise mimarlık ve fen edebiyat fakültelerinde laboratuvar çalışmaları daha fazla olmasıdır.

Araştırma görevlilerinin %53'ü bilgisayar sorunum yoktur görüşüne tam katılmışlardır.

Çalışma sırasında sıkça meşgul ediliyorum görüşüne araştırma görevlilerinin %34,5'i kısmen katılmışlardır.

Araştırmalar için kullanılabilir ekipman varlığı konusunda fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlileri bu görüşü kısmen red etmişlerdir. Sosyal ve sağlık

bilimleri enstitüleri bünyesindekiler ise bu görüşe tam katılmaktadır. Fakülteler bazında bakılacak olursa mühendislik fakültesi, mimarlık fakültesi ve orman fakültesi ekipman açısından sorun yaşayan fakülteler olarak dikkat çekmektedir.

Yönetimle ilgili görüşler arasında en az katılımın sağlandığı görüş “akademik yükselmelerde uygulanan kuralları yeterli/uygun buluyorum” görüşü olmuştur. Diğer görüşlere yüksek oranda katılım sağlanmıştır. Aynı ayrı incelenecek olursa aşağıdaki sonuçlara varılabilir.

Dekan başarılı bir akademisyen ve yöneticidir görüşüne tıp fakültesi %32 oranında kararsız ve mimarlık %68 oranında kısmen katılım yanıtı vermişlerdir, diğer fakülteler tam katılım sağlamışlardır.

Rektör başarılı bir akademisyen ve yöneticidir görüşüne 24 yaşın altındaki araştırma görevlileri %56,4 oranında tam katılmışlardır. 25-29 arasındakiler %39,1 oranında kısmen katılım ve 30 yaşın üzerindeki ise %58,6 oranında tam katılım sağlamışlardır.

Akademik danışmandan her yönüyle memnun olma konusunda bayanların erkeklerden daha memnun olduğu görülmektedir. Erkeklerin %59,5'i tam katılırken, bayanların ise %65,8'i tam katılmaktadır. Fakülteler bazında bakılacak olursa en düşük oranda katılım tıp fakültesi araştırma görevlilerinden gelmiştir. Diğer fakülteler yüksek oranda katılım göstermişlerdir.

Akademik yükseltmelerde uygulanan kurallar konusunda fatih eğitim fakültesi, orman fakültesi ve diğer fakülteler bu kuralların yeterli olduğuna kısmen katılırken, tıp fakültesi ve fen edebiyat fakültesi kararsız kalmakta, İİBF tam katılmakta ve mimarlık fakültesi de kısmen red etmektedir.

Yönetimle olan sorunlar konusunda 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %89,3'ü yönetimle sorunum yoktur görüşüne tam katılırken, 25-29 yaş arasındakiler %71,3'ü tam katılmakta ve 30 yaşın üstündekilerin de %86,7'si bu görüşe tam katılmaktadır. Yaş grubunda genelde 25-29 yaş arası biraz daha çekimser kalıyor. Yüksek lisans yapanların %81,7'si tam katılırken, doktora yapanların %76,5'i tam katılmışlardır.

Araştırma görevlilerinin kişisel özellikler, davranışlar, vb. görüşlere katılma oranlarına bakıldığında; en yüksek katılımın “sorumluluk almakta hiçbir kaygı ve korku hissetmem” yargısına olduğu görülmektedir, bu yargıyı “ekip çalışmalarının yararına inanır ve tam katılım sağlarım” yargısı ile “hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım” yargısı takip etmektedir. Bu grup içinde en az katılım gösterilen yargılar “ürkek ve çekingenim”

yargısı ile “başarısızlık konusunda kaygı ve korkularım var” yargısı olmuştur. (Özdevecioğlu, 2002)’nin Kamu ve özel sektör yöneticileri arasında yaptığı bir araştırmada, Kamu sektörü yöneticilerinin daha az yetki kullandığı, daha düşük oranda inisiyatif sahibi olduğu, çalışanlar arasında daha az çatışmalar çıktığı ve beşeri ilişkilerin daha gelişmiş olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kamu sektöründe takım ruhunun özel sektöre göre daha gelişmiş olduğu da belirlenmiştir.

Diğer yargıları ayrı ayrı incelersek aşağıdaki sonuçları elde edebiliriz.

Yaratıcı ve yenilikçi olma konusunda bayanların erkeklerden daha üstün oldukları görülmüştür. Erkekler bu görüşe %40,5 oranında kısmen katılırken, bayanlar %56,1 oranında kısmen katılmışlardır.

Ürkek ve çekingenlik konusunda araştırma görevlilerinin %39’u bu görüşü tamamen red etmişlerdir.

Uysal ve itaatkar olma konusunda ise %35’i bu görüşe kısmen katılmaktadır. Fakülte bazında ise en az uysal ve itaatkar olan fakülte orman fakültesi olduğu görülmektedir, onu mimarlık ve fen edebiyat fakülteleri takip etmektedir.

İşleri planlı bir şekilde yürütme konusunda araştırma görevlilerinin %47,2’si bu görüşe kısmen katılmaktadır. Burada işlerin planlı şekilde yapılması önemi ortaya çıkıyor.

Mücadeleyi ve rekabeti sevmeye konusunda %44,5 oranında araştırma görevlileri bu görüşe tam katılmaktadırlar. Böyle riskli işlerde mücadeleci olmak şarttır.

Sorumluluk alma konusunda araştırma görevlilerinin %58,5’i sorumluluk almakta hiçbir kaygı ve korku hissetmem görüşüne tam katılmaktadırlar.

İş yaşamında duygusal ve zihinsel çatışma içinde kalmam görüşüne araştırma görevlilerinin %38’i kısmen katılmaktadırlar.

İş yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez görüşüne bekar araştırma görevlilerinin %34,5’i kısmen katılırken, evlilerin %44,1’i kısmen katılmaktadır. Bekarların konsantrasyonu evlilere göre daha çabuk bozulduğu görülmektedir. Fakülte bazında bakılacak olursa, orman fakültesi, mimarlık ve İİBF deki araştırma görevlilerinin konsantrasyonu çok kolay etkilenmediğini görülmektedir.

Hedefleri bilmek konusunda 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %50’si hedeflerimi biliyorum isabetli karar alırım görüşüne kısmen katılırken, 25-29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin %41,4’ü bu görüşe kısmen katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki de %65,5’i bu görüşe tam katılmaktadır.

Geleceğe yönelik olarak kaygı ve korkularım var konusunda 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %28,6'sı kısmen red yanıtını verirken, 25-29 yaşları arasındakilerin 33,6'sı tam katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki de %27,6'sı kısmen katılmaktadır.

İş ve yönetsel konularda yeterli algı gücüne sahip olma konusunda araştırma görevlilerinin %52'si bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Ekip çalışmalarına inanır, tam katılım sağlarım görüşün 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %53,6'sı bu görüşe tam katılırken, 25-29 yaşları arasındakilerin 51,7'si bu görüşe tam katılmakta ve 30 yaşın üzerindeki de %79,3'ü bu görüşe tam katılmaktadır.

Çalışma ve kariyer konusunda rekabetçi ve hırslıyım görüşüne araştırma görevlilerinin %39'u tam katılmaktadırlar.

Beslenmeme önem veririm görüşüne araştırma görevlilerinin %31,5'i kısmen katılmaktadır.

Başarısızlık kaygı ve korkularım var görüşüne araştırma görevlilerinin %27,5'i kısmen katılmaktadır.

Araştırma alanıyla ilgili yabancı dil bilgisine sahibim görüşüne araştırma görevlilerinin %44'ü kısmen katılmaktadır. Fakülteler bazında bakılacak olursa mimarlık fakültesi, fatih eğitim fakültesi ve biraz daha düşük bir oranda da fen edebiyat fakültesi bu görüş konusunda kararsız kalmaktadır. Geri kalan fakülteler ise bu görüşe kısmen veya tam katılım göstermişlerdir.

Araştırma görevlileri çalışma ortamları, aile ile ilgili konular vb. faktörler arasında en yüksek katılımı “İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıncı davranmam” yargısına gösterirken “işim için yeterliyim ve işimle ilgili uyum güçlüğü yaşamam” yargısı ve “becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir” yargısı da onu izlemektedir. En düşük katılım ise “uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır” yargısına gösterilmiştir.

Aile içi yaşamıyla ilgili sorunlarım var görüşü ankete katılan araştırma görevlilerinin %66'sı tarafından tamamen red edilmiştir.

Ücret konusunda kadro, görev süresi, cinsiyet ve öğrenim durumu açısından anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Erkeklerin %35,9'u aldığı ücretten memnun olmadığını belirtirken bayanların %28,9'u kararsız kalmaktadır. 50/d kadrosundakilerin %22,6'sı kısmen katılırken %22,6'sı da kısmen red etmiştir. 33/a kadrosundakilerin %43,1'i ve 35'li kadrodakilerin de %63,6'sı tamamen red etmişlerdir. 3 yıldan az çalışanların %23,9'u

kısmen katılmakta, 4-6 yıl arasında çalışmış olanların %48,8'i tamamen red etmekte ve 7 yıldan fazla çalışanların da %35,3'ü tamamen red etmektedir. Yüksek lisans yapanların %25,6'sı kısmen katılırken doktora yapanların %37,2'si bu görüşü tamamen red etmektedir. Buradan da görüldüğü gibi mesleğinde yeni olan araştırma görevlileri aldıkları ücretten memnun olduklarını belirtirken bunun sebebi olarak henüz sorumluluk sahibi olmadıkları ya da işe yeni başladıkları için bu ücret onlara cazip geliyor olabilir. Mesleğin ileriki yıllarında artan sorumluluk, mesleki beklenti,vb, nedenlerden dolayı araştırma görevlileri ücretten memnun olmadıklarını belirtmektedirler.(Altınok, 1998)'un çalışmasında, öğretim üyelerinin genellikle iyi bir araştırmacı-egitimci ve öğretmen olmalarına engel olan faktörün ücret sisteminden ve içinde buldukları ortamın çeşitli olanaklara sahip olmamasına yani yetersizliğe bağlamaktadırlar.

Araştırma alanına yönelik yabancı dil kursları yararlı olur görüşüne araştırma görevlilerinin %45,5'i tam katılmaktadırlar.

Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir görüşüne fen bilimlerindeki araştırma görevlilerinin %41,1'i kısmen katılmakta, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin de %38,2'si tam katılmaktadır. Bekarların %43,3'ü kısmen katılmakta, evlilerin %55,2'si tam katılmaktadır. Yüksek lisans yapanların %44,6'sı kısmen katılmakta, doktora yapanların %51,8'i tam katılmaktadır. Burada yine mesleğinin ilk aşamalarındaki araştırma görevlileri kendilerini bu görevlere tam olarak yeterli bulmamaktadırlar. Ancak ileriki yıllarda artan mesleki bilgi, deneyim, vb. sebebiyle kendilerini bu görevler için tam olarak yeterli görmekte oldukları diyebiliriz.

Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var görüşüne erkeklerin %40,3'ü yeterli zamanım var görüşüne kısmen katılmakta ve bayanların %25,3'ü kararsız kalmaktadırlar. 50/d kadrosundakilerin %32,6'sı kısmen katılmakta, 33/a kadrosundakilerin %33,3'ü kısmen katılmakta ve %23,5'i de tamamen red etmektedir. 35'li kadrodakilerin %45,5'i tam katılmaktadır. Bekarların %33,3'ü kısmen katılırken evlilerin %31'i kısmen katılmaktadır. Lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olanların %31,1'i tam katılırken çalışmamış olanların %35,2'i bu görüşe kısmen katılmaktadır. Buradan da şu sonuç çıkarılabilir erkeklerin bilimsel çalışmalar için bayanlardan daha az zamana ihtiyacı oluyor ya da sahip olunan zaman içinde işlerinin daha erken bitirebiliyorlar veya bayanlar işlerine daha az zaman ayırıyorlar. Kadro için ise zamanı yeterli olan 35'li kadrolar daha sonra 50/d kadrosundakiler ve zamanı diğerlerine göre yeterli olmayanlar ise 33/a kadrosundaki araştırma görevlileridir. Fakülte bazında bakılacak olursa tıp fakültesi

ve mimarlık fakültesindeki araştırma görevlilerinin zamanlarının yetersiz olduğu görülmektedir.

Bulunduğu statüden dolayı stres yapmam görüşüne araştırma görevlilerinin %31'i kısmen katılmaktadır.

Çalışma ortamım yeterli ve uygundur görüşüne lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışan araştırma görevlilerinin %37,8'i çalışma ortamım yeterli ve uygundur görüşü hakkında kararsız kalırken, çalışmamış olanların %28,9'u kısmen katılmaktadırlar. Buda herhangi bir işte çalışmış olan olanların iş ortamı konusunda daha bilgili oldukları ve beklentilerini daha fazla olduğunu göstermektedir. Fakülte bazında bakılacak olursa mimarlık, orman ve fatih eğitim fakülteleri çalışma ortamı konusunda daha az memnun olduklarını belirtmektedirler. (Arpacı, 2005)'nin (İlgar, 2001)'dan aktardığına göre öğretmenler, doktorlar ve bankacıların çalışma ortamlarındaki fiziksel çalışma koşullarından etkilenmekte; fiziksel çalışma koşullarının iyi olmaması nedeni ile en çok stres yaşayan meslek grubunun ise öğretmenler oldukları belirtilmektedir.

Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum görüşüne erkeklerin %40,7'si kısmen katılırken, bayanların %41'i bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılıyorum görüşüne 3 yılın daha az bir süredir çalışan araştırma görevlilerinin %39,4'ü tamamen red, 4-6 yıl arasında çalışmış olanların %36,6'sı tamamen red ve 7 yıldan daha uzun bir süredir çalışmış olanların da %64,7'si tamamen red etmektedir. Bu görüşe en çok katılanlar 3 yıldan az süredir çalışmakta olanlardır. %10,3'ü tam katılım göstermişlerdir.

Evde çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum görüşünü araştırma görevlilerinin %27'si tamamen red etmektedir.

Evim evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır görüşü için fakülteler arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu görüş hakkında en olumlu yanıtı mimarlık, İİBF ve fatih eğitim fakülteleri vermişlerdir. En olumsuz yanıtları da tıp, mühendislik, fen edebiyat ve diğer fakülteler vermişlerdir. (Naktiyok ve İşcan, 2003)'nin bilgi işçileri üzerinde yaptıkları bir araştırmada, cinsiyet, medeni durum, gelir, yaşı küçük çocuğa sahip olma ve ev-işyeri uzaklığı gibi bireysel ve ev niteliğine ilişkin sürükleyicilerin işgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Özellikle cinsiyet ve yaşı küçük çocuk değişkenleri açısından bu etkinin derecesi daha da fazladır.

Gerektiğinde mesai dışında sıkça evde ya da bölümde çalışır bundan zevk alırım görüşüne araştırma görevlilerinin %41'i kısmen katılmaktadırlar.

İş arkadaşlarına karşı hiçbir şekilde kırıncı davranmam görüşü için öğrenim durumuna göre araştırma görevlilerinin verdiği cevaplar arasında anlamlı farklar görülmüştür. Yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %56,6'sı bu görüşe tam katılırken doktora yapanların %48,7'si bu görüşe tam katılmaktadır.

İşim için yeterliyim ve işimle ilgili uyum güçlüğü yaşamam görüşüne 3 yıldan az süredir görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin %43'ü tam katılmakta, 4-6 yıl arasında görev yapmakta olanların %51,2'si tam katılmakta ve 7 yıldan fazla görev yapmakta olanların %70,6'sı tam katılmaktadır.

Uyarıcı madde alışkanlığı konusunda iş tecrübesi açısından anlamlı farklar gözlenmiştir. Lisans eğitimi sonrasında herhangi bir işte çalışmış olan araştırma görevlilerinin %80'i uyarıcı alışkanlıklarım vardır görüşünü tamamen red ederken, herhangi bir iş tecrübesi olmayanların da %92,9'u bu görüşü tamamen red etmektedir. Yalnız iş tecrübesi olanların %11,1'i bu görüşe tamamen katılmaktadırlar.

Uykuma önem veririm görüşüne verilen yanıtlar arasında fakülte, medeni durum ve kadro açısından anlamlı farklar bulunmuştur. 50/d kadrosundakilerin %33,1'i bu görüşe tam katılırken, 33/a kadrosundakilerin %43,1'i tam katılmakta ve 35'li kadrodakilerin de %81,8'i tam katılmaktadır. Bekarların %34,5'i tam katılırken evlilerin %50'si tam katılmıştır. Fakülte bazında bakılacak olursa, uykusuna önem vermeyenler tıp, fatih eğitim ve mimarlık fakültesindeki araştırma görevlileri olarak görülmektedirler.

Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim görüşüne erkek araştırma görevlileri %28,6'sı kısmen katılırken bayanların %26,5'i kısmen katılmakta ve 26,5'i de kısmen red etmektedir. Buradan erkekler bayarlardan daha sportif diyebiliriz.

Akademisyenler üzerindeki stres faktörlerinin ne kadar etkili olduğunu test etmek için akademisyenlere herhangi bir stres faktörünün bir akademisyenin stresi üzerinde ne kadar etkili olduğu sorulmuştur.

Araştırma görevlileri stres üzerine etkili olan kişisel faktörler arasında en yüksek katılımı “gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme)” yargısına gösterirken bu yargıyı “haksızlığa maruz kalma” ve “çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk” yargısı takip etmektedir. En düşük katılım ise “uyarıcı madde alışkanlığı” yargısına olmuştur.

Bağımsız davranmama görüşü için iş tecrübesi açısından anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olanların %35,6'sı

bu görüşe kısmen katılmakta ve %31,1'i tam katılmaktadır. Herhangi bir işte çalışmamış olanların da %35,8'i kısmen katılmakta ve %16,1'i tam katılmaktadır.

Bilgi donanımı yetersizliği, işe uygun olmama görüşüne araştırma görevlilerinin %28,7'si kısmen katılmaktadır.

Bireysel hırslarda aşırılık görüşü için cinsiyet açısından anlamlı farklar görülmüştür. Erkek araştırma görevlilerinin %26,7'si tam katılmakta bayanların %42,5'i tam katılmaktadır.

Çalışanların kurum hedefleri doğrultusunda çalışmaması görüş hakkında araştırma görevlilerinin %31'i kararsız kalmaktadır.

Çalışma alanının yanlış seçilmesi görüşüne araştırma görevlilerinin %27'si kısmen katılmaktadır.

Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk görüşü için fakülte ve enstitü açısından anlamlı farklar bulunmuştur. Fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %33,8'i bu görüşe kısmen katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %23,5'i kısmen katılmakta ve %23,5'i de tam katılmaktadır. Bu görüşe en fazla katılan tıp fakültesi ve fen edebiyat fakültesidir. (Solmuş, 2005)'in çalışmasında kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla oranda duygusal zorbalığa maruz kaldıkları ve duygusal zorbalığın psikolojik etkilerini de daha yoğun yaşadıklarını belirtmektedir.

Duygusal tacize uğramanın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin % 26,3'ü tamamen red etmektedir. Fakülte bazında ise mühendislik ve İİBF deki araştırma görevlileri bu görüşü tamamen red ederken, bu görüşe kalına fakülteler mimarlık, fen edebiyat ve fatih eğitim fakülteleridir. Bir çok çalışmada, iş yerindeki duygusal zorbalığın, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki yaptığına dair bulgular elde edilmiştir. Araştırmalar, duygusal zorbalığa maruz kalan çalışanların uykusuzluk, öfke, apati, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliliğin düşmesi, sürekli gerginlik, kaygı, çaresizlik duygusu, psikosomatik yakınmalar, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi, sosyal olarak geri çekilme ve alkol kullanımı, örgütsel bağlılığın düşmesi, işten kaçmaların ve işten ayrılmaların artması, motivasyonun ve üretimin düşmesi, iş doyumunun düşmesi gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir (Solmuş, 2005).

Evde çalışmaya izin verilmemesinin akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin %28,8'i tamamen red etmektedirler.

Gelecek kaygısının akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşünün fakülte ve kadro açısından farklılıklar gösterdiği görülmüştür. 50/d kadrosundakilerin %59'u bu görüşe tam katılmakta, 33/a kadrosundakilerin %40'ı bu görüşe tam katılmakta ve 35'li kadrodakilerin %27,3'ü tam katılmaktadırlar. Fakülte bazında bakılacak olursa bu görüşe en fazla katılan fakülteler orman, fen edebiyat ve mühendislik fakülteleridir.

Haksızlığa maruz kalmanın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %38,8'i tam katılmakta bayanların %58,8'i tam katılmaktadır.

İstenen konularda çalışmamanın akademisyenler üzerinde stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %34,5'i kısmen katılmaktadır.

İş arkadaşları ile çatışmanın stres yarattığı görüşünü erkek araştırma görevlilerinin %27,8'i tamamen red etmektedir, bayanların 32,1'i bu görüşe tam katılmaktadır. (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005)'in tekstil işçileri üzerinde yaptığı bir araştırmada, bayanların örgütsel çatışmalarda daha çok uzlaşma, uyum ve kaçınma davranışı ve bunlarla bağlantılı tutumlar geliştirirken, erkekler rekabetçi davranışa yönelmektedir.

Kötü tutum ve davranışların stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %28,5'i tam katılmaktadırlar.

Kurumsal sorumluluğun olmamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %26,4'ü kısmen katılmaktadırlar.

Kültürel farklılıkların stres yarattığı görüşünü 3 yıldan az bir süredir çalışan araştırma görevlilerinin %28,8'i kısmen red etmekte, 4-6 yıl arasında çalışan araştırma görevlilerinin %27,5'i bu görüşe tam katılmakta ve 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerinin %31,3'ü bu görüşü tamamen red etmektedir.

Mesleğin sıkıcı olmasının stres yarattığı görüşünü 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %45,9'u tamamen red etmekte, 33/a kadrosundakilerin %32,7'si tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin de %81,8'i tamamen red etmektedir. 33/a kadrosundakilerin %24,5'i bu görüşü kısmen kabul etmektedir. Fakülte bazında ise, bu görüşü en az red eden fakülte tıp fakültesinin olduğu görülmüştür, onu fatih eğitim ve orman fakültesi takip etmektedir.

Sevgi ve saygı ortamının bulunmamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %32,3'ü tam katılmaktadırlar.

Uyarıcı madde alışkanlığının stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin %53,9'u tamamen red etmektedir.

Zorbalıkla karşılaşmanın stres yarattığı görüşünü erkeklerin %38,6'sı tamamen red ederken bayanların %37'si bu görüşe tam katılmaktadır. Fakülte bazında ise, bu görüşe en çok katılan fatih eğitim ve tıp fakültesi iken, bu görüşü red eden fakülteler mühendislik, mimarlık ve İİBF olarak görülmüştür. İngiltere'de yapılan bir araştırmada her 8 çalışanda biri (3 milyon, %12) son beş yıl içinde zorbalığa maruz kalmıştır. ABD'deki bir araştırmada her 6 çalışandan biri (%16) zorbalık ve tacize maruz kalmıştır. Avrupa birliğinde ise bu oran %15 civarındadır (Arpacıoğlu, 2004)

Araştırma görevlileri stres üzerine etkili olan örgüt içi iletişim faktörlerinden en yüksek katılımı “akademik elemanlar arasındaki iletişim yetersizliği” yargısına gösterirken, yargıyı “bireyler arası güven ortamının olmaması” ve “ekip çalışması yapılamaması” yargısı izlemektedir. En düşük katılım ise “ siyasal görüş ayrılıkları” yargısında görülmüştür.

Akademik elemanlar arasındaki iletişim yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %40,4'ü kısmen katılmaktadırlar. Organizasyonlardaki en önemli çatışma nedenlerinden birisi de haberleşme eksiklikleridir. Haberleşme kesildikçe çatışmalar daha da şiddetlenmekte, çatışmalar şiddetlendikçe de haberleşme kesilmektedir. Bu nedenle çatışmaları yönetmek durumunda olan yönetici ilk olarak çatışan taraftar arasında haberleşmeyi sağlamalıdır (Seval, 2006)

Akrabalık, hemşerilik, meslektaşlık kayırmacılığının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %36,5'i tam katılmaktadırlar. İsveç'te yılda 154.000, Almanya'da 800.000 kişi işyerindeki duygusal taciz yüzünden ciddi şekilde hastalanıyor. A.B.D.'de ise bu rakamın yılda 4 milyon kişi olduğu tahmin ediliyor. Bunlar çeteleşme ve akbabalık ile ilgili rakamlardır (Arpacıoğlu, 2004).

Bireyler arası güven ortamının olmamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %35,4'ü tam katılmaktadırlar.

Bireylerle yönetim arasında güven ortamının sağlanamamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %33,3'ü tam katılmaktadırlar.

Ekip çalışması yapılamamasının stres yarattığı görüşüne bekar araştırma görevlilerinin %36,8'i kısmen katılmakta ve evlilerin %28,1'i kısmen katılmaktadır.

Gönüllülük anlayışı eksikliğinin stres yarattığı görüşüne lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %36,4'ü tam katılmakta, bir

işte çalışmamış olanların da %33,1'i kısmen katılmaktadır. Fakülte bazında ise en çok katılan mühendislik ile orman fakültesi olurken en çok red eden fakülte de mimarlık fakültesi olmuştur.

İş birliğinin, iş arkadaşlığının, iş güvenliğinin olmamasının stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %24,1'i kısmen katılırken bayanların %36,7'si tam katılmışlardır. Bekar araştırma görevlilerinin %27,1'i kısmen katılırken evlilerin %33,3'ü tam katılmaktadır. (Turan ve Arkadaşları, 2005)'nin yaptıkları bir araştırmada, bayanların çalışma ortamında iş birliğinin olmamasının stres yarattığı görüşüne erkeklerden daha fazla katıldıkları görülmüştür. Erkeklerin ise iş ortamında rekabetin iş birliğinden daha yararlı olduğuna inandıkları görülmüştür.

Jurnalizm ve kayırmacılığın olmasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %35,4'ü tam katılmaktadır.

Otoriter baskının uygulanmasının stres yarattığı görüşünü erkek araştırma görevlilerinin %25,2'si tamamen red ederken bayanların %36'sı görüşe tam katılmışlardır.

Örgütsel dostluk anlayışının olmamasının stres yarattığı görüşüne fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %33,8'i kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsündekilerin %30,3'ü bu görüşü tamamen red etmektedir.

Siyasal görüş ayrılıklarının stres oluşturduğu görüşünü 3 yıldan az bir süredir çalışan araştırma görevlilerinin %39,7'si tamamen red ederken, 4-6 yıl çalışmış olanların %38,5'i bu görüşe kısmen katılmakta ve 7 yılın üzerinde çalışmış olanların da %35,3'ü bu görüşü kısmen red etmektedirler. Yüksek lisans yapanların %44,3'ü bu görüşü tamamen red ederken, doktora yapanların %25'i tamamen red etmektedir. Fakülte bazında ise, orman fakültesi ve fen edebiyat fakültesi bu görüşe kısmen katılırken diğer fakülteler kısmen ya da tamamen katılmaktadırlar.

Bilgilendirmeye yönelik iletişim yetersizliklerinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %28'i kısmen katılmaktadır.

Araştırma görevlileri stres üzerinde etkili olan örgüt içi işyükü ve ekipman yetersizlikleri ile ilgili yargılardan en yüksek katılımı "araştırma alt yapı ve finans olanakları yetersizliği" yargısına göstermişlerdir, bu yargıyı "iş yükü yoğunluğu", "laboratuar/ laboratuar teknisyeni yetersizliği" ve "zaman yetersizliği" yargıları takip etmektedir. En düşük katılım ise "sınav kağıdı okuma" yargısına gösterilmiştir.

Akademik danışmanlık yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %30,5'i kısmen katılmaktadır.

Akademik eğitim yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %35,5'i kısmen katılmaktadır.

Akademik eleman yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %38,2'si kısmen katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsündekilerin %36,4'ü kısmen katılmaktadır.

Araştırma alt yapı ve finans olanakları yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %45'i tam katılmaktadırlar.

Bilgisayar yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %31,3'ü tam katılırken bayanların %49,4'ü tam katılmaktadırlar.

Ders vermenin stres yarattığı görüşüne fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %30,1'i kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %34,4'ü bu görüşü tamamen red etmektedirler.

Doküman yetersizliğin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %31,8'i kısmen katılmaktadırlar. Fakülte bazında bakılacak olursa, İİBF bu görüşü tamamen red etmektedir, diğer fakülteler kısmen ya da tamamen katılmaktadırlar.

Görev ve rol belirsizliklerinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %31,6'sı kısmen katılırken, bayanların %37,7'i tam katılmaktadırlar. Örgütte görev yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde yazılı olarak belirlenmemesi, kimin kime karşı sorumlu olduğunun belirsiz oluşu, komuta ve kurmay personelin görev tanımlarının iyi yapılmamış olması kişi ve gruplar arasında çatışma kaynağı oluşturabilecektir (Seval, 2006).

İş yükü yoğunluğunun stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerini %35,7'si kısmen katılırken, bayanların %50'i tam katılmıştır. 50/d kadrosunda görevli olanların %35,9'u tam katılım yanıtı, 33/a kadrosundakilerin %45,1'i tam katılım yanıtı, 35'li kadrodakilerin de %30'u tam katılım ve %30'u da tamamen red yanıtını vermişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %40,4'ü tam katılım yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %35'i kısmen katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %41,2'si tam katılım yanıtı vermiştir. Bekarların %37,6'sı tam katılım yanıtını verirken, evlilerin %40,4'ü tam katılım yanıtı vermiştir. Yüksek lisans yapanların %36,7'si kısmen katılım yanıtı ve doktora yapanların %42,3'ü tam katılım yanıtını vermiştir.

Laboratuar/laboratuar teknisyeni yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %46,7'si tam katılım yanıtını verirken sosyal bilimler ve sağlık bilimleri bünyesindekilerin %30,3'ü bu görüşü tamamen red etmişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %33,6'sı tam katılım

yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %58,5'i tam katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %47,1'i tam katılım yanıtı vermiştir. Fakültelerde ise İİBF tamamen red ederken diğer fakülteler kısmen ya da tamamen katılmışlardır.

Zaman yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %38,6'sı kısmen katılırken, bayanların %45,6'sı tam katılmaktadırlar.

Sekreterlik hizmeti yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne lisans eğitimi sonrasında bir kurumda çalışmış olanların %33,3'ü tam katılırken, %33,3'ü de bu görüşü tamamen red etmektedir. Bir işte çalışmamış olanların %26,7'si bu görüşe tam katılmaktadırlar. Fakülteler arasında ise, mühendislik, mimarlık ve fatih eğitim fakülteleri bu görüşü tamamen red ederken, diğer fakülteler kısmen ya da tamamen katılmaktadırlar.

Sınav gözetmenliğinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %37,8'i kısmen katılmakta, bayanların %41,6'sı tam katılmaktadırlar. Mimarlık fakültesi kararsız, tıp fakültesi tamamen red ve diğer fakülteler de kısmen ya da tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Sınav kağıdı okumanın stres yarattığı görüşünü bekar araştırma görevlilerinin %26,4'ü tamamen red etmektedir. Evlilerin %30,9'u kararsız yanıtını vermiştir. Lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olanların % 40'ı bu görüş hakkında kararsız kalırken, lisans eğitimi sonrasında bir işte çalışmamış olanların %28'i kısmen katılım göstermiştir. Fen edebiyat, orman ve İİBf fakülteleri bu görüşe kısmen ya da tamamen katılırken diğer fakülteler kısmen ya da tamamen red etmişlerdir.

Yayın takip edememenin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %30,5'i kısmen katılmaktadır.

Laboratuar olanaklarından yararlandırılmamanın stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %30'u tamamen red etmektedirler.

Araştırma görevlileri stres üzerine etkili olan örgüt içi diğer faktörler arasından en yüksek katılımı “ ücret yetersizliği” yargısına gösterirken, bu yargıyı “fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği”, “güdüleyici etkilerin olmayışı” ve “ödüllendirilmeme” yargısı takip etmektedir. En düşük katılım ise “emniyette olmama” yargısına gösterilmiştir.

Araştırma projelerine ilişkin stratejik planlama yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %35,3'ü kısmen katılmaktadırlar.

Mesai içinde beslenme sorunlarının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %24,5'i kısmen katılmaktadır.

Bireysel disiplin eksikliği, çalışmaların engellenmesinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %33,3'ü kısmen katılmaktadır.

Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %29,5'i kısmen katılmaktadır. Fakülte bazında ise, mimarlık, tıp ve fatih eğitim fakültesi bu görüşü kısmen ya da tamamen red ederken, diğer fakülteler kısmen ya da tam katılmaktadırlar.

Emniyette olmama yargısının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %40,3'ü tamamen red etmektedirler. Fakülteler arasında ise, tıp fakültesi kısmen katılırken, diğerleri tamamen red etmişlerdir.

Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne bekar araştırma görevlilerinin %47,3'ü kısmen katılırken, bayanların %29,8'i kısmen katılmıştır.

Gelişme olanaklarının yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %43,4'ü kısmen katılım gösterirken sosyal bilimler ve sağlık bilimleri bünyesindekilerin %24,2'si tam katılım ve %24,2'si de kısmen katılım yanıtını vermişlerdir. Yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin %29,5'i kısmen katılım yanıtı ve doktora yapanların %44'ü kısmen katılım yanıtını vermiştir.

Görevlerin aksatılmasının stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %28,6'sı kısmen katılım gösterirken bayanların %30,8'si kısmen katılım göstermişlerdir.

Güdüleyici etkilerin olmayışının stres yarattığı görüşüne bekar olan araştırma görevlilerinin %37,1'i kısmen katılırken, evlilerin %35,1'i kısmen katılım göstermişlerdir. Fakülte bazında ise, mimarlık fakültesi kısmen red ederken, diğer fakülteler kısmen ya da tam katılmışlardır.

Hatalı denetimlerin stres yarattığı görüşüne 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %29,4'ü kısmen katılım gösterirken %29,4'ü de kararsız kalmaktadır. 25-29 yaşları arasındakilerin %24,8'i kararsız yanıtı ve 30 yaşın üstündekilerin %46,4'ü kısmen katılım yanıtını vermiştir. Bekarların %29,2'si kararsız yanıtını verirken, evlilerin %30,4'ü tamamen red yanıtı vermiştir.

Kararlara katılmama, aşırı merkeziyetçiliğin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %29,5'i kısmen katılmaktadır. (Bakan, vd., 2004)'ın yaptığı araştırmada, öğretim elemanlarını kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır görüşüne %56,8 oranında katılım, bölümü ilgilendiren konularda %60,2 oranında katılım ve üniversitenin genelini ilgilendiren konularda ise %35,8 oranında

katılım göstermişlerdir. Kararlara katılma ile yönetim başarısı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kararlara uymamanın stres yarattığı görüşünü lisans eğitimi sonrasında çalışmış olanların %39,5'i tamamen red ederken, lisans eğitimi sonrasında çalışmamış olanların %25,4'ü kısmen katılmaktadırlar.

Kötü kural kuralsızlıktan iyidir görüşünü fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %30,8'i tamamen red ederken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %57,6'sı tamamen red etmektedir. Mimarlık ve fen edebiyat fakülteleri bu görüşe kısmen katılırken diğerleri tamamen red etmektedirler.

Kurallara uymamanın stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin %27,5'i tamamen red etmektedirler. Tıp, orman ve mimarlık fakülteleri bu görüşe kısmen katılırken diğerleri tamamen red etmektedirler.

Kurumsal kuralların değişimine uyum güçlüğüne stres yarattığı görüşü hakkında araştırma görevlilerinin %26,2'si kararsız kalmaktadırlar. Fakülteler arasında ise tıp, orman ve fen edebiyat fakülteleri bu görüşe kısmen katılırken diğer fakülteler kısmen ya da tamamen red etmektedir.

Kurumsal ve bireysel hedeflerin bütünleştirilememesinin stres oluşturduğu görüşüne araştırma görevlilerinin %33'ü kısmen katılmaktadırlar.

Ödül dağıtımında adaletsizlik olmasının stres yarattığı görüşü hakkında araştırma görevlilerinin %22,5'i kararsız kalmaktadırlar.

Ödüllendirilmemenin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %31,5'i tam katılmaktadır. Birey gösterdiği çabanın takdir edilmesini ve ödüllendirme beklentisi içindedir. Eğer takdir ve ödüllendirme ile ilgili ilkeler ve politikalar önceden belirlenmiş ise, bu çalışanlar üzerinde motive edici etki gösterecektir. Adam'a göre eğer organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi adil ise bu durumda kişilerde elde edilecek sonuç olumlu olacaktır (Aktan, 1999).

Önerilerin dikkate alınmamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %30'u kısmen katılmışlardır.

Özlük haklarının korunmamasının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %33,3'ü kısmen katılmaktadırlar. Bilim-teknoloji politikası doğrultusunda araştırmacı personele sağlanacak özlük hakları bu sahanın önemine uygun olarak geliştirilmelidir. her halükarda araştırmacının ihtiyacını karşılamak için katlanılmak zorunda kalınan maliyet

(ekonomik, sosyo-ekonomik, psikolojik) teknolojik bilgi eksikliğinden çok daha az bir maliyeti ifade eder (Yücel, İ.H., 1997).

(Güleç ve Bedük, 2004)'ün yaptıkları bir çalışmanın sonucunda şu bilgilere ulaşılmıştır; Çalışanlarda yüksek düzeyde stres ve kaygı söz konusudur. Bu stres ve kaygının nedeni ise yaşanan belirsizliklerden kaynaklanmakta ve sahip olunan özlük haklarının ellerinden alınacağı düşüncesi bu stresi daha da artırmaktadır.

Personel-yönetici çatışmalarının stres yarattığı görüşüne fen bilimleri enstitüsü bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin %32,1'i kısmen katılırken, sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %36,4'ü tam katılım göstermektedirler. Mühendislik fakültesi ve diğer fakülteler tamamen ederken geri kalan fakülteler kısmen ya da tam katılmaktadırlar.

Sorun çözümleyici çabaların olmamasının stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %36,3'ü sorun kısmen katılım gösterirken bayan araştırma görevlilerinin %30,4'ü tam katılım göstermektedirler.

Statü sorunlarının stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %30,5'i kısmen katılmaktadırlar. Her ne kadar kişiler statüye önem vermediklerini belirtse de kişilerin kendilerine diğerlerinden daha fazla önem atfetmelerine sık sık rastlanmakta, bu durumda çatışmaya neden olmaktadır (Seval, 2006).

Ücret yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %33'ü kısmen katılmaktadır.

Yabancılaşmanın stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %25'i kısmen katılırken %25'i de kararsız kalmaktadır.

Yönetimin insan kaynakları politikalarının yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne araştırma görevlilerinin %29,2'si kısmen katılmaktadır.

Yönetmeliklerin tartışılır olmasının stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %36,4'ü kısmen katılmakta bayanların %30,3'ü ise bu görüş hakkında kararsız kalmaktadırlar.

Araştırma görevlileri fiziksel çevre faktörlerinden en yüksek katılımı "ısıtma/soğutma problemleri" yargına gösterirken bu yargıyı "çalışma ortamı yetersizliği" yargısı izlemektedir.

Çalışma ortamı yetersizliğinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %30,1'i kısmen katılmakta, bayanların %46,3'ü bu görüşe tam katılım sağlamaktadır. 3 yıldan az süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %37,5'i bu

görüşe tam katılmakta, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %35'i tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde görev yapanların %47,1'i kısmen katılmaktadır.

Gürültü etkilerinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin %31'i kısmen katılmakta ve bayanların %41,3'ü bu görüşe tam katılmaktadırlar.

Isıtma/soğutma problemlerinin stres yarattığı görüşüne erkek araştırma görevlilerinin 30,7'si kısmen katılırken bayanların %56,3'ü bu görüşe tam katılmaktadır.

Aydınlatma yetersizliğinin stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin %34'ü tamamen red etmektedir.

Gizliliğin olmamasının stres yarattığı görüşünü erkek araştırma görevlilerinin %28,6'sı tamamen red ederken, bayanların %31,6'sı bu görüşe tam katılmaktadırlar. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %35,3'ü tam katılım yanıtı verirken, 25-29 yaşları arasındakilerin %26,1'i tamamen red yanıtı ve 30 ve üstündekilerin %31'i tamamen red ve %31'i de kısmen katılım yanıtını vermiştir. 50/d kadrosunda görevli olanların %29,1'i tam katılım yanıtı, 33/a kadrosundakilerin %25,5'i tamamen red yanıtı, 35'li kadrodakilerin de %45,5'i tamamen red yanıtını vermişlerdir. 3 yıldan az bir süredir görev yapanların %26,7'si tam katılım yanıtı, 4 ile 6 yıl arasında görev yapanların %30,8'i kısmen katılım yanıtı ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %47,1'i tamamen red yanıtı vermiştir. Bekarların %28,6'sı tam katılım yanıtını verirken, evlilerin %37,5'i tamamen red yanıtı vermiştir. Mimarlık fakültesi tam katılmakta, tıp ve fen edebiyat fakültesi kararsız kalmakta diğerleri ise kısmen ya da tamamen red etmektedirler.

İşe gidiş gelişte karşılaşılan problemlerin stres yarattığı görüşünü araştırma görevlilerinin %25,7'i tamamen red etmektedir.

Araştırma görevlilerinin stresten uzak kalmak için yaptıkları eylemler ya da düşünce şekillerini belirlemek amacıyla belirli görüşlere katılma oranlarına göre çıkan sonuçlar şöyledir;

Araştırma görevlileri bu görüşlerden en yüksek katılımı “hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme” yargısına göstermişlerdir. Bu yargıyı “hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma” ve “hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme” yargıları izlemektedir. En düşük katılım ise “stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme” yargısına gösterilmiştir. (Akyüz ve Gedik, 2004)'in yaptıkları bir çalışmada, araştırma görevlileri için stresli durumlarda en sık uygulanan strateji stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm

önerilerine karar verme(%78,8) olurken, diğer öğretim elemanları ise hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme (%80,7) yolunu seçmektedirler.

Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüz yüze gelmemeye çalışma yargısına araştırma görevlilerinin %38,4'ü tam katıldıklarını ifade etmişlerdir. Tıp ve fatih eğitim fakülteleri kısmen katılmakta diğer fakülteler tam katılmaktadırlar.

Sorunları unutmak için kendini işine verme ve daha çok çalışma yargısına fen bilimleri bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %42,9'u kısmen katılmakta iken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin %30,3'ü bu yargıya tam katılmaktadırlar.

Stres yaratan problemleri analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme yargısına araştırma görevlilerinin %48'i kısmen katılmaktadırlar.

Gün içinde olanları unutmaya çalışma yargısına erkek araştırma görevlilerinin %40'ı kısmen katılmakta bayanların %26,5'i bu yargıya kısmen katılmaktadırlar.

Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma yargısına araştırma görevlilerinin %39'u kısmen katılmaktadır.

Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme yargısına araştırma görevlilerinin %40,5'i kısmen katılmaktadır.

Stres yaratan durum ya da olayla yüzyüze gelmemeye çalışma yargısına araştırma görevlilerinin %33,5'i kısmen katılmaktadırlar.

Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma yargısına araştırma görevlilerinin %38,7'si kısmen katılmaktadırlar.

Uyuma yargısına 50/d kadrosunda görevli araştırma görevlilerinin %29,6'sı kısmen katılım göstermekte, 33/a kadrosunda görevli olanların %32'si bu yargıya tam katılım göstermekte ve 35'li kadroda görevli olanların %45,5'i bu yargı hakkında kararsız kalmaktadırlar.

Müzik dinleme yargısına erkek araştırma görevlilerinin %40,7'si kısmen katılırken bayanların %50'si bu yargıya tam katılmaktadır. Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %40,6'sı bu yargıya kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %34,8'i bu yargıya kısmen katılmaktadır. Bekar olan araştırma görevlilerinin %45,2'si müzik dinlemeye kısmen katılım gösterirken evli araştırma görevlilerinin %40,4'ü tam katılım göstermektedirler.

Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme yargısına erkek araştırma görevlilerinin %47,8'i kısmen katılırken bayanların %46,9'u bu yargıya kısmen katılmaktadır.

Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme yargısına lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %36,4'ü kısmen katılmakta, lisans eğitimi sonrasında çalışmamış olanların %39,7'si bu yargıya kısmen katılmaktadır.

Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma yargısına erkek araştırma görevlilerinin %52,3'ü kısmen katılırken bayanların %45,6'sı bu yargıya tam katılmaktadır.

İşini yeniden dizayn etme yargısına erkek araştırma görevlilerinin %36,9'u kısmen katılım göstermekte bayanların %42,7'si kısmen katılım göstermektedir. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %42'si bu yargıya tam katılım, 25-29 yaşları arasındaki araştırma görevlilerinin 46,5'i kısmen katılım ve 30 yaşın üstündeki araştırma görevlilerinin %35,7'si kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama yargısına erkek araştırma görevlilerinin %41,6'sı kısmen katılım gösterirken bayanların %50'si bu yargıya kısmen katılım göstermektedir. Fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %49,3'ü bu yargıya kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitülerinde çalışanların %31,3'ü tam katılım göstermişlerdir. 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %42,5'i bu yargıya kısmen katılım, 33/a kadrosundakilerin %44,9'u kısmen katılım ve 35'li kadrodakilerin %80'i bu yargıya kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma yargısına araştırma görevlilerinin %38,3'ü kısmen katılmaktadırlar.

Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme yargısını araştırma görevlilerinin %25,5'i kısmen red etmektedir.

Bir akademik personelin yapması gereken faaliyetlerin değerlendirilmesi amacıyla sorulan sorulardan elde edilen sonuçlar;

Burada bu faaliyetler bir bütün olarak ele alındığında; araştırma görevlileri faaliyet sıralamasını genel toplamda, araştırma yapmak, yayın yapmak, proje çalışması yapmak ve eğitim vermek şeklinde sıralamıştır. Bu sıralama (Karamullaoğlu, 2000)'nun (Seldin,1998)'den aktardığına göre, eğitim vermek, araştırma yapmak, yayın yapmak, öğrenci danışmanlığı yapmak şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırma yapmak faaliyetine yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %71,3'ü tam katıldıklarını belirtmekte, doktora yapanların ise % 90,8'i bu eyleme tam katıldıklarını belirtmektedirler.

Yayın yapma faaliyetine araştırma görevlilerinin %63'ü tam katılım göstermektedir.

Eğitim verme faaliyetine 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %52,9'u tam katılmakta, 25-29 yaşları arasındakilerin %36'sı bu yargıya tam katılmakta ve 30 yaşın üstündekilerin %40,7'si bu yargıya kısmen katılmaktadırlar.

Tez danışmanlığı yapma faaliyetine lisans eğitimi sonrasında herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %39,5'i tam katılım göstermekte ve herhangi bir kurumda çalışmamış olanların da %36,9'u tam katılım göstermişlerdir.

Akademik danışmanlık yapma faaliyetine araştırma görevlilerinin %43,3'ü tam katıldıklarını belirtmişlerdir.

İdari görev yapma faaliyetini 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin %26,9'u tamamen red etmekte, 33/a kadrosundakilerin %34,7'si bu yargıyı tamamen red etmekte ve 35'li kadrodakilerin %44,4'ü bu yargıyı tamamen red etmektedir. 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %28,1'i bu yargıyı tamamen red etmekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %34,2'si tamamen red etmekte ve 7 yılın üzerinde bu görevde bulunanların 47,1'i de kısmen red etmektedir. Bekar olan araştırma görevlilerinin %26,5'i bu yargıyı kısmen red etmekte ve evli olanlarında %41,82i de tamamen red etmektedir.

Proje çalışması yapma faaliyetine araştırma görevlilerinin %56'sı tam katılım göstermektedir.

Özel kurumlara danışmanlık yapma faaliyetine araştırma görevlilerinin %32,3'ü kısmen katılmaktadır.

Kamu kurumlarına danışmanlık yapma faaliyetine araştırma görevlilerinin %32,3'ü kısmen katılmaktadır.

Özel işletmesinin faaliyetlerini sürdürme faaliyetine araştırma görevlilerinin %42'si tamamen red etmektedir.

Bir akademik personelde bulunması gereken yetenekler ne olmalı, sizce akademik personelin bilmesi ve kullanması gereken yöntem, program, vb. nelerdir sorusu ile elde edilen sonuçlar;

Bu faaliyetlere genel olarak bakılacak olursa, araştırma görevlileri bir akademisyende bulunması gereken araştırmacı yetenekler içinde en yüksek katılımı “araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme” yeteneğine vermiştir. Bu yargıyı “bir araştırmayı planlayıp projelendirebilme” ve “bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme” yargısı izlemektedir. En düşük katılım ise “ elde edilen sonuçları belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme” yargısına gösterilmiştir. (Altınok, 1998)’un akademisyenler üzerinde yaptığı bir araştırmada; bu yeteneklerden en yüksek katılımı “araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme” ve en düşük katılımı ise “bilgisayar sistemini bilip kullanabilme” yargısına göstermişlerdir.

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yargısına yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %69,7’si tam katılmakta ve doktora yapanların %84,2’si bu görüşe tam katılmaktadır.

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yargısına yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %65,8’i tam katılmakta ve doktora yapanların %78,2’si bu görüşe tam katılmaktadır.

Bir araştırmayı planlayıp projelendirebilme yargısına araştırma görevlilerinin %74,4’ü tam katılmaktadırlar.

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yargısına araştırma görevlilerinin %66,9’u tam katılmaktadırlar.

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına araştırma görevlilerinin %62’si tam katılmaktadırlar.

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yargısına fen bilimleri enstitüsü bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %66,7’si tam katılmakta ve sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %50’si bu görüşe tam katılmaktadır.

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yargısına fen bilimleri enstitüsü bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %74,8’i tam katılım, %22,1’i de kısmen katılım göstermiştir. Sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olanların %75’i bu görüşe tam katılım, %10,7’si de kısmen katılım göstermişlerdir.

Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yargısına 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %60,8’i tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %85,3’ü tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde

olanların %88,2'si bu yargıya tam katılmaktadır. Fakülte bazında ise tıp fakültesi kısmen katılmakta diğer fakülteler tam katılmaktadırlar.

Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme yargısına araştırma görevlilerinin %57'si tam katılmaktadırlar.

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yargısına 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %53,8'i tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %70,6'sı tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde olanların %88,2'si bu yargıya tam katılmaktadır.

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yargısına 3 yıldan az bir süredir bu görevde olan araştırma görevlilerinin %65,9'u tam katılmakta, 4-6 yıl arasında bu görevde bulunanların %88,2'si tam katılmakta ve 7 yıl üzerine bu görevde olanların %100'ü bu yargıya tam katılmaktadır.

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yargısına 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %63,8'i tam katılmakta, 4-6 yıl arasında görevde bulunanların %85,3'ü bu yargıya tam katılmakta ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %88,2'si bu yargıya tam katılmaktadırlar. Yüksek lisans yapmakta olanların %58,7'si bu yargıya tam katılırken doktora yapanların %78,2'si bu yargıya tam katılmaktadırlar

Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme yargısına araştırma görevlilerinin %63'ü tam katılmaktadırlar.

Grup olarak çalışabilme yargısına araştırma görevlilerinin %55,5'i tam katılmaktadırlar.

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yargısına yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %48'i tam katılmakta doktora yapanların %62,4'ü bu yargıya tam katılmaktadır.

Bir akademik personelde bulunması gereken yetenek, bilgi, vb. kavramlara ne kadar sahipsiniz sorusu ile elde edilen sonuçlar;

Bu yargılara genel olarak bakıldığında en yüksek katılımın “bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme” yargısına olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme” ve “ araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilim kullanabilme” yargısı takip etmektedir. En düşük katılım ise “ araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme” yargısına gösterilmiştir.

Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme yeteneğine sahip olduğuna 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %58,8'i kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %57,6'sı bu yargıya kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde bu görevde olanların %56,3'ü bu yargıya tam katılım göstermektedir.

Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme yeteneğine sahip olduğuna araştırma görevlilerinin %50'si kısmen katılmaktadır. Mimarlık fakültesi tam katılmakta, diğer fakülteler ise kısmen katılmaktadırlar.

Bir araştırmayı planlayıp projeleştirebilme yeteneğinin kendinde olduğuna 3 yıldan az süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %42'si kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %57,6'sı bu görüşe kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde olanların da %62,5'i bu görüşe tam katılmaktadır.

Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %49,6'sı kısmen katılım göstermekte, 4-6 yıl arasında bu görevde olanların %48,5'i bu yargıya kısmen katılım göstermekte ve 7 yılın üzerinde bu görevde olanların %50'si bu yargıya tam katılım göstermektedir. Fen edebiyat ve mimarlık fakültesi kararsız kalmakta diğer fakülteler kısmen katılmaktadırlar.

Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yeteneğinin kendinde olduğuna fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin %49,2'si kısmen katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde olan araştırma görevlilerinin %31,2'si bu yargıya kararsız yanıtı vermiştir. Mimarlık, İİBF ve tıp fakülteleri kararsız kalırken diğer fakülteler kısmen katılmaktadırlar.

Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme yeteneğinin kendinde olduğuna araştırma görevlilerinin %44,5'i kısmen katılmaktadır.

Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme yeteneğinin kendinde olduğuna araştırma görevlilerinin %46,8'i kısmen katılmaktadır.

Veri isleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin %33,3'ü tam katılım gösterirken doktora yapmakta olan araştırma görevlilerinin %57'si bu yargıya kısmen katılım göstermektedirler.

Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna araştırma görevlilerinin %46,5'i kısmen katılmaktadır

Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yeteneğinin kendinde olduğuna fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %42,7'si kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindekilerin %44,4'ü bu görüşe kısmen katılmaktadır. Bekar olan araştırma görevlilerinin %41,2'si bu görüşe kısmen katılmakta ve evli olanların da %38'i bu görüşe tam katılmaktadırlar. Lisans eğitimi sonrası herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlilerinin %42,9'u bu görüşe tam katılım gösterirken herhangi bir kurumda çalışmamış olanların %42,7'si bu görüşe kısmen katılım göstermektedir. Mimarlık fakültesi kısmen red, tıp fakültesi kararsız ve diğer fakülteler ise kısmen katılım yanıtı vermişlerdir.

Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme yeteneğinin kendinde olduğuna bekar olan araştırma görevlilerinin %57,4'ü kısmen katılım gösterirken evli olanların %40'ı bu görüşe tam katılım göstermektedirler.

Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme yeteneğinin kendinde olduğuna fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %43,1'i kısmen katılım gösterirken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüsü bünyesindekilerin %37'si bu görüşe kısmen katılmaktadır. Orman ve fatih eğitim fakülteleri tam katılmakta, diğer fakülteler ise kısmen katılmaktadırlar.

Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme yeteneğinin kendinde olduğuna araştırma görevlilerinin %44'ü kısmen katılmaktadır.

Grup olarak çalışabilme yeteneğinin kendinde olduğuna fen bilimleri enstitüsü bünyesindeki araştırma görevlilerinin %43,2'si tam katılım gösterirken %43,2 'si de bu görüşe kısmen katılmaktadır. Sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesindeki araştırma görevlilerinin %33,3'ü bu görüşe kısmen katılmaktadır.

Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme yeteneğinin kendinde olduğuna araştırma görevlilerinin %49,5'i kısmen katılmaktadır.

Bireysel performansın değerlendirilmesinde ele alınması gereken ölçütlerin değerlendirilmesi ile elde edilen sonuçlar;

Genel olarak bu ölçütlere bakılacak olursa birinci sırayı “sorumluluk”, ikinci olarak “iş kalitesi” ve üçüncü olarak da “devamlılık” gelmektedir.

İş miktarı yargısına araştırma görevlilerinin %51,5'i kısmen katılmaktadırlar.

İş kalitesi yargısına bekar olan araştırma görevlilerinin %77,2'i tam katılım sağlarken evlilerin %61,1'i bu görüşe tam katılmaktadır.

İş alışkanlıkları yargısına araştırma görevlilerinin %45,9'u kısmen katılmaktadır.

Teknik beceri yargısına erkek araştırma görevlilerinin %59,8'i kısmen katılırken bayanların %65,8'i bu görüşe tam katılmaktadır. Bekar araştırma görevlilerinin %46,5'i bu görüşe tam katılırken evli olanların %58,4'ü kısmen katılmaktadır.

İnsan ilişkileri yargısına 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %43,2'si kısmen katılım, 33/a kadrosundakilerin %60,4'ü bu görüşe tam katılım ve 35'li kadrodakilerin %87,5'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

İletişim yargısına 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin %45,2'si tam katılım, 33/a kadrosundakilerin %68,8'i bu görüşe tam katılım ve 35'li kadrodakilerin %75'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Sorumluluk yargısına erkek araştırma görevlilerinin %69,2'si tam katılırken bayanların %82,9'u bu görüşe tam katılmaktadır.

İnisiyatif kullanma yargısına erkek araştırma görevlilerinin %43,9'u kısmen katılmakta, bayanların %50,7'si bu görüşe kısmen katılmaktadır. 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin %48,9'u bu görüşe kısmen katılım, 25-29 yaşları arasındakilerin %42,6'sı bu görüşe kısmen katılım ve 30 yaşın üstündekilerin %60'ı bu görüşe kısmen katılım yanıtı vermiştir.

Metot ve kurallara adaptasyon yargısına fen bilimleri enstitüsü bünyesinde çalışan araştırma görevlilerinin %45'i kısmen katılırken sosyal ve sağlık bilimleri enstitüleri bünyesinde görev yapanların %40'ı bu görüşe kısmen katılmaktadır. 3 yıldan az bir süredir bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %42,7'si bu görüşe tam katılım, 4-6 yıl arasında bu görevde bulunan araştırma görevlilerinin %61,8'i bu görüşe kısmen katılım ve 7 yıl üzerinde bu görevde bulunanların %58,8'i bu görüşe tam katılım yanıtı vermişlerdir.

Devamlılık yargısına erkek araştırma görevlilerinin %72,9'u tam katılım yanıtı verirken bayanların %64,5'i bu görüşe tam katılım vermiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar şöyle sıralanabilir;

- Araştırma görevlilerinin yaşları ilerledikçe akademik ortama giderek uyum sağladıkları görülmüştür.
- Araştırma görevlilerinin mesleklerinden gurur duydukları ve yaptıkları işten memnun oldukları görülmüştür.
- Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu akademisyenliği kendi idealleri oldukları için seçtiklerini belirtmişlerdir. Orman ve mühendislik fakülteleri araştırma görevlileri bölümlerdeki hocalarının tavsiyesi ile seçtiklerini belirtmişlerdir. Buradan da bu fakültelerdeki gelecekleri parlak öğrencilerin daha fazla teşvik edilmesi gereği ortaya çıkıyor ve herhangi bir öğrencinin neden akademik kariyer yapmak istemediğinin de başka bir araştırma ile incelenmesi gerekliliği ortaya çıkıyor.
- İşten ayrılma konusunda yaş kriteri için, 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin işten ayrılma konusunda daha istekli olması beklenirken, onlar işten ayrılmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. Burada bu kişilerin günümüz Türkiye'sindeki iş fırsatları ve gelecek kaygısı nedeniyle ellerindeki fırsatı kaçırmak istemedikleri sonucu çıkarılabilir.
- Enstitü kadrolarındaki araştırma görevlileri gittikçe çalışma zevkim azalıyor yargısını red ederken, dekanlık kadrosundaki araştırma görevlileri bu görüşe katılmaktadırlar. Dekanlık kadrosundaki araştırma görevlilerinin herhangi bir kadro kesintisinin olmaması ve enstitü kadrolarına göre daha güvenilir olması bu kadrodaki çalışanların çalışma zevkini azaltmaktadır. Burada yapılması gereken dekanlık kadrosundaki çalışanların motive olup işten zevk alması için onları teşvik edecek önlemlerin alınmasıdır.
- Araştırma görevlilerinin araştırma finansmanında sorun yaşamadıkları konusunda kararsız kalmaktadırlar. Burada araştırmalara biraz daha fazla finans sağlanması, araştırmaların yapılabilirliği ve elde edilen sonuçların daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.
- İzin kullanma ve hastalık halinde Fatih Eğitim fakültesindeki araştırma görevlileri güçlüklerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Buna da Fatih eğitim fakültesinin

enstitülere ve kampüse olan uzaklığı neden olmaktadır. Fatih eğitim fakültesinde araştırma görevlileri için telefon veya fax ile sevk almaları sağlanabilir, ya da internetten yapılabilir.

- Araştırmada kullanılacak ekipman varlığı açısından fen bilimlerindeki araştırma görevlileri sorun yaşamaktadır. Fen bilimleri çalışanlarının laboratuvar aletleri ve ekipman eksiklikleri giderilmelidir.
- Araştırma görevlilerinin sorumluluk almakta hiçbir kaygı ve korku hissetmedikleri, ekip çalışmalarının yararına inanıp tam katılım sağladıkları ve hedeflerini bilip isabetli karar aldıkları söylenebilir.
- Evli araştırma görevlilerinin konsantrasyonlarının bekarlara göre daha kolay bozulmadığı görülmüştür. Yani evli araştırma görevlileri işlerine daha kolay konsantre olabilmektedirler.
- Geleceğe yönelik kaygı ve korku konusunda, 24 yaşın altındaki araştırma görevlilerinin gelecekle ilgili kaygılanmadıkları görülmüştür. Burada; yine iş bulma konusundaki olumsuzluklar nedeniyle, daha mesleğin başında olduklarından ve heyecanlarını kaybetmediklerinden geleceği pek önemsemedikleri ve bu nedenle de kaygılanmadıkları söylenebilir. Oysa mesleğin ileriki yıllarında kadro kesintileri, atanma kriterleri, vb. gelecek için kaygı oluşturmaktadır. Bu görüşü de, “başarısızlık konusunda kaygı ve korkularım var” görüşüne olan %27,5’lik kısmen katılım desteklemektedir.
- Ücret konusunda ise yeni başlayan araştırma görevlileri nispeten ücretten memnun oldukları görülmektedir. Fakat, ilerleyen yıllarda ise ücretin yetersiz olduğu ve tatmin etmediği vurgulanmaktadır.
- Araştırma görevlileri araştırma alanıyla ilgili yabancı dil kurslarının yararlı olacağını vurgulamışlardır.
- Becerilerim ve yeteneklerim mesleğim için yeterli düzeydedir görüşünü mesleğin ileriki yıllarındaki araştırma görevlileri daha çok savunmaktadırlar. Artan deneyim, mesleki bilgi, vb. faktörler bu görüşü oluşturmaktadır.
- Çalışma ortamı konusunda, lisans eğitiminden sonra herhangi bir kurumda çalışmış olan araştırma görevlileri çalışma ortamını yeterli bulmazken, çalışmamış olanlar yeterli bulmaktadırlar. Burada iş tecrübesi olan araştırma görevlilerinin kıyaslama avantajı olduğundan çalışma ortamını objektif değerlendirmişler. Bu nedenle çalışma ortamlarının çalışmaya uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

- Araştırma görevlileri genel olarak evde çalışmaya sıcak bakmamaktadırlar. Fakülte bazında bu görüşe Mimarlık, İİBF ve Fatih eğitim fakülteleri katılmaktadırlar. Bu fakültelerdeki araştırma görevlilerinin yaptıkları çalışmaların niteliği bakımından evde yapılabilir nitelikte çalışmalar olduklarından bu görüş ortaya konmuş olabilir. Bu nitelikteki işlerle çalışan araştırma görevlilerinin streslerin azaltmak için esneklik sağlanabilir. Ayrıca araştırma görevlilerinin %41'i mesai saati dışında çalıştıklarını da belirtmektedirler.
- Araştırma görevlileri kişisel stres faktörü olarak birinci sırada “gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme, vb.)” faktörünü gösterirken, ikinci ve üçüncü olarak da “haksızlığa maruz kalma” ve “çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk” faktörlerini göstermişlerdir. Bu bağlamda, araştırma görevlilerinin üzerindeki stres yükünü azaltmak için ileriye güvenle bakmalarını sağlanmalı, her kademedeki herkese adil davranılmalı ve çalışanlar arasındaki uyumsuzluklar giderilmelidir. Burada tabii ki araştırma görevlilerinin geleceklerini güvenli kılmak için kadro kesintileri ve atanmama gibi başlı başına stres oluşturan faktörleri ortadan kaldırırken, araştırma görevlilerini çalışmaya teşvik edecek, akademik kariyeri cazip kılacak (yalnızca ücret açısından değil), ve onlardan en yüksek verimi elde edecek kriterler, kararlar, uygulamalar,vb. ortaya konulmalıdır.
- Araştırma görevlilerinin %27'si çalışma alanının yanlış seçilmesinin stres yarattığına kısmen katılmaktadır. Lisans eğitimini bitiren öğrencilerin araştırma görevlisi olmak için yüksek lisans yapacakları alanları tamamen kendi isteklerine, yeteneklerine, becerilerine göre belirlemeleri gerekmektedir. Yani bölümdeki boş olan kadroya göre alan seçmek ileriki yıllarda azalan mesleki tatmin, vb. nedenlere yol açabilir. Bu nedenle; bölümlerdeki eleman gerekli olan alanlara göre bilgi, beceri ve yeteneklerine göre öğrenciler tespit edilmeli, akademik kariyer yapmaya teşvik edilmelidir.
- Gelecek kaygısı nedeniyle en çok stres yaşayan araştırma görevlileri 50/d kadrosundaki araştırma görevlileri olurken, en az stres yaşayanlar ise dekanlık kadrosundaki araştırma görevlileri olduğu belirlenmiştir. Burada araştırma görevlileri arasındaki bu farkın olumlu yönde giderilmelidir.
- Bireysel hırslarda aşırılık ve haksızlığa maruz kalma faktörleri bayanları daha çok strese itmektedir. Zorbalıkla karşılaşmanın da yine bayanlar üzerinde daha fazla stres oluşturduğu görülmektedir. Bu gibi olumsuzluklar iş yaşamında da genelde

bayanlar üzerinde daha çok baskı oluşturmaktadır. Bu sorun bir kültür sorunudur ve giderilmesi çok uzun süreler alır ve eğitilmiş toplumlar oluşması gerekmektedir.

- Stres oluşturan iletişim faktörleri arasında birinci sırayı, “akademik elemanlar arasındaki iletişim yetersizliği” almaktadır. İkinci olarak “bireyler arası güven ortamının olmaması” ve üçüncü olarak da “ ekip çalışmasının yapılamaması” gelmektedir. Bu üç önemli faktörün nedeni de akademik elemanlar arasındaki iletişim kopukluğu/yetersizliği nedeniyle oluşmaktadır. Bu sorunun giderilmesi için akademik elemanları katılacağı toplantılar, yemekleri davetler, sosyal etkinlikler düzenlenmeli ve akademik elemanları kaynaşmaları sağlanmalıdır.
- Akrabalık, hemşerilik kayırmacılığının stres oluşturduğunu araştırma görevlilerinin %36,5’i belirtmektedirler. Bu sorun da yine adil ve herkese eşit davranılması ile aşılabılır.
- İşbirliğinin ve iş arkadaşılığının olmaması erkekler ve bekarlar üzerinde pek stres oluşturmazken, bayanlar ve evli olanlar üzerinde stres oluşturmaktadır.
- Otoriter baskının stres yarattığı konusunda bayanlar katılırken, erkekler red etmektedir.
- Laboratuvar teknisyeni açısından fen bilimleri enstitüsündeki araştırma görevlilerinin daha çok stres yaşadıkları görülmektedir. Laboratuvardaki aletleri kullanmak, bakımını ve ayarlarını yapmak, temizliğini yapmak, vb. içi laboratuvarlarda aletleri kullanabilecek kalifiye laboratuvar teknisyeni çalıştırılmalıdır.
- Araştırma görevlileri üzerinde stres oluşturan örgüt içi diğer faktörler ise; ücret yetersizliği, kadro planlaması yetersizliği, güdüleyici etkilerin olmayışı ve ödüllendirilmeme olarak sıralanmaktadır. Bu bağlamda, araştırma görevlilerini motive etmek için iyi bir ücret ve ödüllendirme sistemi kurulmalı ve kadro planlamasının çok iyi yapılması gereklidir.
- Gürültü ve ısıtma/soğutma problemlerinin bayanlar üzerinde daha çok stres oluşturduğu görülmektedir. Fiziksel çalışma koşullarının denetim altında tutulması gerekmektedir.
- Stresten kaçınmak için araştırma görevlilerinin genellikle çoğunluğu hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendilerini yetiştirme yolunu seçmektedirler. Bu sonuca göre daha önce de önerildiği gibi sosyal etkinlikler,

davetler, toplantılar, bilimsel amaçlı etkinlikler, vb. düzenlenip katılımın sağlanması ile birlik ve beraberlik oluşturulması gereklidir.

- Bir akademik personelin yapması gereken faaliyetlerin sıralanmasında araştırma görevlileri ilk sırada “araştırma yapmak” faaliyetini değerlendirirken, ikinci olarak “proje çalışması yapmak” ve üçüncü olarak da “ eğitim vermek” faaliyetini değerlendirmektedirler. Buradan da görüleceği üzere akademik personelin asli görevi araştırma yapmaktır ve bu görevi her koşulda ön planda tutması gerekir. Günümüzde ek ders ücretleri, araştırma teşviklerinin nispeten cazip olmaması, vb. nedenlerden ötürü eğitim vermekten araştırma yapmaya fırsat bulamayan akademik personelin araştırma yapmaya teşvik edilmelidir.
- Bir akademik personelde bulunması gereken yeteneklerin ne olduğu konusunda araştırma görevlilerinin yapmış oldukları değerlendirmede en önemli (gerekli) yetenek olarak “bilimsel yöntem ve temel kavramları bilip kullanabilme” yeteneğini belirtmişlerdir. En az önemli yetenek olarak da “grup olarak çalışabilme” yeteneğini belirtmişlerdir. Yine araştırma görevlilerine bu yeteneklere ne oranda sahipsiniz sorusu sorulduğunda ise ilk sırayı “bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme” yeteneği gelmektedir. Bilimsel yöntemleri kullanabilme yeteneği üçüncü sırada kalmaktadır. Ve kendilerini en zayıf gördükleri yetenek ise “araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme yeteneğidir. O halde, araştırma görevlilerine, çoğu istatistik kullanmalarına ve bununla ilgili genellikle ders almalarına rağmen, kendilerini eksik gördükleri bu konuda meslek içi eğitim tarzında bir program uygulanmalıdır. Aksi halde araştırma görevlileri istatistiği, deneme yanılma ile ya da birbirlerinden eksik ya da yanlış öğrenmek durumunda kalacaklardır.
- Bireysel performansın değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütler araştırma görevlileri açısından sorumluluk, işin kalitesi ve devamlılık olarak değerlendirilmektedir. Burada araştırma görevlilerinin performansları değerlendirilirken dikkat edilmesi gereken en önemli nokta kendilerinin de belirttiği gibi yaptıkları işin miktarı değil kalitesinin ön plana çıkarılmasıdır.
- Bu çalışmada akademik kariyer yapmak isteme yargısı araştırma görevlilerine sorulmuştur. Bu soru düşüncenin bölümlerde okuyan öğrenciler arasında nasıl karşılandığı ve nelere göre farklılıklar gösterdiği başka bir araştırma ile incelenebilir.

- Yine bu çalışmada sonucunda kadro yapıları arasında görüşler açısından belirgin farklar olduğu belirlenmiştir. 33/a kadrosu yani dekanlık kadrosundaki araştırma görevlileri tıp fakültesinde çoğunluktadır. Tıp fakültesindeki çalışma şartları ile diğer fakülteler arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır. Buradaki farklılığın daha da iyi anlaşılabilmesi için Tıp fakültesi ile diğer fakülteler ayrı incelenebilir.

6. KAYNAKLAR

- Akıncı, Z., 2002. Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 4, 1-25.
- Aktan, C., 1999. 2000'li Yıllara Doğru Yeni Yönetim Teknikleri: İnsan Mühendisliği, TUGİAD Yayını, İstanbul.
- Aktan, C. Coşkun., 2007, Üniversitelerde Performans Yönetimi, <http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/performans.htm> 01 Mart 2007.
- Akyüz, İ. ve Gedik, T., 2004. Örgütsel ve Bireysel Stres Kaynakları (Üniversite Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama), V. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi, 27-31, KTÜ.
- Akyüz, İ., 2006. Mobilya Satın Almada Tüketici Davranışlarını Etkileyen Psikolojik, Sosyo-Psikolojik ve Sosyo-Kültürel Faktörlerin İncelenmesi, Doktora Tezi, KTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 61,67-68.
- Altınok, V., 1998. Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, GÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Anonim, 2002. Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Sıra No:1, Ankara.
- Ardıç K. ve Baş T., 2006. Job Satisfaction In Public And Private University Academics Of Turkey: A Comparative Study, http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/ardic5.doc 23 Ağustos 2006.
- Arpacı, F., 2005. Sekreterlerin Çalıştıkları Yöneticinin Kademesine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi, Gazi Üniv. Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi,17, 1-17.
- Arpacıoğlu, G., 2007, İş Yerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=2384> 18 Mayıs 2007.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B., 2004. Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalara Yönelik Bir Araştırma, (Marmaris Turizm Sektörü örneği) DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6, 1, 26-49.
- Ateş M., 2006. Stres, <http://www.merih.net/m2/lid/wmetate28.htm> 01 Ocak 2006.
- Atiker, M., 2006. Çatışma, Konya Ticaret Odası, Etüd-Araştırma servisi, Bilgi Raporu, 2006-35/35.

- Aytaç, S., 2006, İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, Endüstri İlişkileri ve İnsan İlişkileri Dergisi, 4, 1, <http://www.isguc.org/printout.php?id=117>, 01 Aralık 2006.
- Aytaç M., Aytaç S., Fırat Z., Bayram N. ve Keser A., 2001. Akademisyenlerin Çalışma Yaşamları ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletmesi Proje No:99/29, Bursa.
- Bakan İ., Büyükbeşe T., Güven M. ve Taşlıyan M., 2004. Akademik Personelin Kararlara Katılması Üniversitelerdeki Yöneticilerin Başarısını Etkiler Mi?, Osman Gazi Üniversitesi, 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 93-108, Eskişehir.
- Bakan İ. ve Büyükbeşe T., 2004. Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 7, 1-30.
- Barutçugil İ., 2002. Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Batu, F., 1995. Uygulamalı İstatistik Yöntemler, K.T.Ü, Yayın No: 179, Orman Fakültesi Yayın No: 22, Trabzon.
- Bender K. A. ve Heywood J. S., 2006. Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income, <http://www.nber.org/~sewp/events/2004.05.28/Bender-Heywood-Jobsatofthehighlyeducated.pdf> , 16 Haziran 2006.
- Bolat S., 1995. Eğitim Örgütlerinde İşbirliği, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cam E., 2006, Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, <http://www.insanbilimleri.com/makaleler/psikoloji/CalismaYasaminda.htm>, 01 Mayıs 2006.
- Büyüköztürk, Ş., 2002. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Başak Matbaacılık, Ankara, 142.
- Çarıkcı İ.H., 2001. Çalışanlarda İş tatminini Etkileyen Kişisel özellikler ve Örgütsel Sonuçları- Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, MPM Verimlilik Dergisi, 2001/4, 161-178.
- Davis K., 1988. İşletmelerde İnsan Davranışı (Çeviren: Kemal Tosun ve Diğerleri), İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Ellez, A. Murat., 1999. Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Erdemir, N. K., Öz, M. ve Güleç, S., 2004. Akademisyenlerin Bilimsel Ahlaka Yönelik Tutumlarının Analizi: Selçuk Üniversitesi Karam Yunus Emre Kampüsünde Ampirik Bir Çalışma, 3. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir.
- Erdil O., Keskin H., İmamoğlu S. ve Erat S., 2004. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil sektöründe Bir Uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5, 17-26.
- Erdoğan İ., 1987. İşletmelerde Davranış, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul.
- Erdoğan İ., 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış Yönetim Psikolojisi, 8. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Erkan, N., 2003. Ergonomi, Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği, MPM Yayınları No:373, Ankara
- Erşangur C., 2003. İşletmede Çalışanların Performanslarını Artırma ve Performanslarını Değerlendirmede Katılımlı Yönetimin Önemi ve Niğde Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Esatoğlu, E.A., Ağırbaş, İ., Akbulut. Y. ve Çelik, Y., 2006. Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama, www.ibf.erciyes.edu.tr:90/petas/FMPro?-db=petasweb.fp3&-format=sonuc1.htm&total=21170&-find=&, 25 Eylül 2006.
- Esin P., 1982. İşbölümü ve Yabancılaşma, A.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını, Ankara.
- Fişek K., 1977. Yönetime Katılma, TADOİE, Ankara.
- Freedman L., Sars O., ve Diğerleri, 1987. Sosyal Psikoloji (Çeviren: Ali Dönmez), Sosyal Yayınları, İstanbul.
- Güleç, S. ve Bedük, A., 2004. Küçülen Devlette Yaşanan Örgütsel Davranış Sorunları (Karaman Köy Hizmetlerinde Bir Uygulama), 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 25-26 Kasım, Eskişehir.
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A., 2004. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 23, 61-85.

- Güney, S. ve Demir, A., 1997. Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması, MPM Verimlilik Dergisi, 1997/2, 129-140.
- Kapız, S. Ö., 2002. İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, 3.
- Karamullaoglu G., 2000. Üniversitelerde Akademik Personelin Eğitim-Öğretim Faaliyetlerinde Performanslarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Keskin, G., 1997. Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, MPM Verimlilik Dergisi, 1997/2, 141-164.
- Kozanoğlu, O., 2002. Performance Measurement System For Higher Education Based On Balanced Scorecard Framework, Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Lekesiz, M. Celalettin., 2007. Kaymakamlık Genel İş ve Yürütümü Performans Denetimi Kriterleri Ön Tespit Çalışması, http://www.icisleri.gov.tr/_Icisleri/WPX/performans_denetimi_3.htm, 30 Mart 2007.
- Micolo, M, Anthony., 1993. "Suggestions For Achieving a strategic Partnership", HR Focus, 70, 9.
- Naktiyok, A. ve İşcan Ö.F., 2003. İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bit Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 6, 53-72.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. ve Wright, P.M., 1997. Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage. Second Edition, Chicago, McGraw-Hill.
- Oral S. ve Kuşluyan Z., 1997. Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar, MPM Verimlilik Dergisi, 1997/3, 93-116.
- Ortaş İ., 2002. Üniversitelerin Sorunları -1-, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, 2,4.
- Örücü E. ve Kaplan E., 2001. Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7,1.
- Özdamar, K., 1999. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir.
- Özdamar, K., 2003. SPSS ile Biyoistatistik, Yenilenmiş 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

- Özdevecioğlu, M., 2002. Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19, 115-134.
- Özen K. S., 2002. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, 3, 139-153.
- Özen S, Uzun T., 2005. İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 3, 128-147.
- Öztürk Z. ve Dündar H., 2003. Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4, 2, 57-67.
- Palmer, J. Margeret., 1993. Performans Değerlendirmeleri, Rota Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Pehlivan, Aydın., İ., 2002. İş Yaşamında Stres, Pegem A Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- Sağlam, M., 1979. Örgütsel Değişme, TODAİE, Ankara.
- Seval, H., 2006. Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi, Sosyal Bilimler Dergisi, 15, 245-254.
- Sökmen, A. ve Yazıcıoğlu, İ., 2005. Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 1-22.
- Solmuş, T., 2005. İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/ Taciz (Mobbing), "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7, 2.
- Tahran, N., 2002. Stresi Mutluluğa Dönüştürmek, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taştan, Z. Seçil., 2007.
http://www.kayso.org.tr/b2b/cvrehberi/rehberoku.php?rehber_no=8
25 Mart 2007.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M., 2005. Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13, 181-202.
- Tümer, S., 2006.
<http://www.tobb.org.tr/organizasyon/sanayi/kalitecevre/akredite/MPM%20.ppt>, 30 Mart 2006.

- URL-1, <http://www.kutuphanem.com/odevler/arsiv1/29700-performans-ve-performans-degerlemenin-tanimi.htm>, 20 Aralık 2006.
- URL-2, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=3311> 15 Kasım 2005.
- URL-3, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=326&id=19, Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları, 25 Eylül 2006.
- URL-4, <http://www.geocities.com/marufbecene/stres.htm> 13 Haziran 2006.
- URL-5, <http://www.hastarehberi.com/psikiyatri/psikiyatri2/stresvenedenleri.htm> 01 Ocak 2006.
- URL-6, <http://www.benbigun.com/226-ergonomi-iklim-etkileri.htm> 27 Haziran 2006.
- URL-7, <http://www.roberts.edu/LifeAtRoberts/ResidentLife/CounselingCenter/Documents- Type%20A%20Personality%20Assessment.pdf>, 02 Ekim 2006.
- URL-8, <http://web.inonu.edu.tr/~makdag/egitimde%20program%20degerlendirme.pdf>, 28 Eylül 2006.
- URL-9, <http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite10.pdf>, 28 Eylül 2006.
- URL-10, <http://www.odevsitesi.com/images/kitap/anket.pdf>, 28 Eylül 2006.
- Üçüncü, K., 2005. Ergonomi ve İş Etüdü, KTÜ, Ders Notu No:77, Trabzon.
- Yaldız, E., 2007. Kavramsal Düzeyde Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Olgularına Bir Bakış, www.geocities.com/ceteris_tr2/e_yaldiz.doc 25 Mart 2007.
- Yücel, İ.H.,1997. Bilim Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu, DPT, SSKGM, Araştırma Dairesi başkanlığı, ISBN 975-19-1806-5.

7. EKLER

Akademik Elemanlar (Araştırma Görevlileri) İçin Performans Gelişimine Etki Eden Faktörlerin Analizi

Bu anket bir yüksek lisans çalışmasına ilişkin verileri toplamaktadır. Bu çalışma ile akademisyenliğin ilk basamağında bulunan Araştırma Görevlilerinin performans gelişimine ilişkin eğilimleri belirlenerek, performans gelişiminin sağlanması için öneriler ortaya konacaktır. Bütün Araştırma Görevlilerimizin anketi olabildiğince objektif bir şekilde cevaplamaları gelecekteki çalışma koşulları ve verimliliğin iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır. İşaretlerinizi (X) olarak belirtiniz.

1. Lisans derecesini aldığınız bölüm/program adı :
2. Lisansüstü çalışma yaptığınız bölüm/program adı :
3. Bağlı olduğunuz enstitü :
4. Kadro durumunuz : () 50/d enstitü () 33 fakülte () 35 Başka üniversite
5. Kaç yıldır bu görevdesiniz? () 0 – 3 () 4 – 6 () 7 – 9 () 10+
6. Lisans eğitimi sonrası başka bir kurumda çalıştınız mı? () Evet () Hayır
7. Yaşınız : () 24- () 25 – 29 () 30 – 34 () 35+
8. Cinsiyetiniz : () Bay () Bayan
9. Medeni durumunuz : () Bekar () Evli () Boşanmış () Eşim öldü
10. Çocuk sayısı : () 0 () 1 () 2 () 3 () 4+
11. Eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır
12. Öğrenim durumunuz:
() Yüksek lisans çalışmalarına başlamadım
() Yüksek lisans yapıyorum
() Doktora yapıyorum
() Doktora (uzmanlık) çalışmamı tamamladım
13. Doktora (uzmanlık) yaptıysanız, ne kadar süre önce bitirdiniz?
() 6- ay () 1 yıl () 2 yıl () 3 yıl () 4+ yıl
14. İşinize engel bir fiziksel kusurunuz var mı? () Evet () Hayır
15. Bilimsel amaçla yurt dışına çıktınız mı? () Evet () Hayır
16. Bilimsel eserleriniz; sayısını yazınız

Eserler	Makale	Bildiri	Kitap- Ders notu	Proje	Diğer
Ulusal					
Uluslar arası					

17. Aşağıdaki akademisyenlikle ilgili görüş ve kanaatlerinizin düzeyini belirtiniz.

**** (1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)****

Görüşler	1	2	3	4	5
1 Akademik ortama kolayca uyum sağladım					
2 Akademisyenliği başka iş bulamadığım için seçtim					
3 Akademisyenliği hocalarımdan tavsiyesi ile seçtim					
4 Akademisyenliği idealim olduğu için seçtim					
5 Başka bir bilimsel alanda akademisyenlik yapmak isterdim					
6 İşe severek giderim					
7 İşten ayrılmayı düşünmüyorum					
8 Mesleğimden gurur duyuyorum, yaptığım işten memnunum					
9 Yönetimce verilen görevleri severek kabul eder, zamanında yaparım					
10 Gittikçe çalışma zevkim azalıyor					
11 Bölümümde kadro sıkıntım olursa çalışmak için yine bir üniversiteyi tercih ederim					

18. Aşağıdaki organizasyon faktörleri hakkındaki görüşlere ne kadar katılıyorsunuz?

Görüşler	1	2	3	4	5
1 Araştırmaların finansmanında sorun yaşamadım					
2 Araştırma amaçlı görevlendirmelerde bir güçlükle karşılaşmıyorum					
3 İzin kullanma ve hastalık halinde sevklerde herhangi bir güçlükle karşılaşmıyorum					
4 Bazen ders veriyorum					
5 Bilgisayar sorunum yoktur					
6 Çalışma sırasında sıkça meşgul ediliyorum					
7 Araştırmaları için kullanabileceğim yeterli ekipman vardır					

19. Aşağıdaki yönetimle ilgili görüşlere ne kadar katılıyorsunuz?

	Görüşler	1	2	3	4	5
1	Anabilim Dalı Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir					
2	Bölüm Başkanı başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir					
3	Dekan başarılı bir akademisyen ve yönetici olarak hizmet vermektedir					
4	Rektör başarılı bir yönetici olarak hizmet vermektedir					
5	Akademik danışmanımdan her yönüyle memnunum					
6	Akademik yükselmelerde uygulanan kuralları uygun/yeterli buluyorum					
7	Yönetimle sorunum yoktur					

20. Aşağıdaki kişisel özellikler sizi ne kadar yansıtıyor?

	Kişisel özellikler	1	2	3	4	5
1	Yaratıcı ve yenilikçiyim					
2	Ürkek ve çekingenim					
3	Uysal ve itaatkarım					
4	İşlerimi planlı bir şekilde yürütürüm					
5	Mücadeleyi ve rekabeti severim					
6	Sorumluluk almakta hiçbir kaygı ve korku hissetmem					
7	İş yaşamımda duygusal ve zihinsel çatışma içinde kalmam					
8	İş yaparken konsantrasyonum olumsuz yönde çok kolay etkilenmez					
9	İş ve yönetsel konularda yeterli algı gücüne sahibim					
10	Hedeflerimi biliyorum, isabetli karar alırım					
11	Geleceğe yönelik kaygılarım ve korkularım var					
12	Ekip çalışmalarının yararına inanır, tam katılım sağlarım					
13	Çalışma ve kariyer konusunda rekabetçi ve hırslıyım					
14	Beslenmeme önem veririm					
15	Başarısızlık konusunda kaygılarım ve korkularım var					
16	Araştırma alanımla ilgili yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim					

21. Aşağıdaki yargılara ne kadar katılıyorsunuz?

	Yargılar	1	2	3	4	5
1	Aile içi yaşantımla ilgili bazı sorunlarım vardır					
2	Aldığım ücretten memnunum					
3	Araştırma alanlarına yönelik yabancı dil kursları yararlı olur					
4	Becerilerim ve yeteneklerim görevlerim için yeterli düzeydedir					
5	Bilimsel çalışmalar için yeterli zamanım var					
6	Bulduğum statüden dolayı stres yapmam					
7	Çalışma ortamım yeterli ve uygundur					
8	Çalıştığım kişilerle yeterli işbirliği kurabiliyorum					
9	Daha yüksek ücretle bir iş bulsam görevimden ayrılırdım					
10	Evde çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum					
11	Evim, evde çalışmaya uygun koşulları taşımaktadır					
12	Gerektiğinde mesai dışında sıkça evde ya da bölümde çalışır, bundan zevk alırım					
13	İş arkadaşlarıma karşı hiçbir şekilde kırıcı davranmam					
14	İşim için yeterliyim ve işimle ilgili uyum gücümü yaşamam					
15	Uyarıcı madde alışkanlıklarım vardır					
16	Uykuma önem veririm					
17	Zihinsel ve fiziksel bünyemin sağlam kalması için yeterince spor yaparım, eğlenirim					

22. Aşağıdaki stres faktörlerinin akademisyenler üzerindeki etkilerine ne kadar katılıyorsunuz?

(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

	Stres faktörleri	1	2	3	4	5
Kişisel Faktörler						
1	Bağımsız davranmama					
2	Bilgi donanımı yetersizliği, işe uygun olmama					
3	Bireysel hırslarda aşırılık					

4	Çalışanların kurum hedefleri doğrultusunda çalışmaması								
5	Çalışma alanının yanlış seçilmesi								
6	Çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk								
7	Duygusal tacize uğrama								
8	Evde çalışmaya izin verilmemesi								
9	Gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme)								
10	Haksızlığa maruz kalma								
11	İstenen konularda çalışmama								
12	İş arkadaşları ile çatışma								
13	Kötü tutum ve davranışlar; buna bağlı küskünlükler								
14	Kurumsal sorumluluğun olmaması								
15	Kültürel farklılıklar								
16	Mesleğin sıkıcı olması								
17	Sevgi ve saygı ortamının bulunmaması								
18	Uyarıcı madde alışkanlığı								
19	Zorbalıkla karşılaşma								
Örgüt içi iletişim Faktörleri									
20	Akademik elemanlar arasında iletişim yetersizliği								
21	Akrabalık, hemşehrilik, meslektaşlık kayırmacılığı								
22	Bireyler arası güven ortamının olmaması								
23	Bireylerle yönetim arasında güven ortamının sağlanamaması								
24	Ekip çalışması yapılamaması								
25	Gönüllülük anlayışı eksikliği								
26	İş birliğinin, iş arkadaşlığının, iş güvenliğinin olmaması								
27	Jurnalizm ve kayırmacığın olması								
28	Otoriter baskının uygulanması								
29	Öğrenci ile iletişim güçlükleri								
30	Örgütsel dostluk anlayışının olmaması								
31	Siyasal görüş ayrılıkları								
32	Bilgilendirmeye yönelik iletişim sağlanmaması								
Örgüt içi iş yükü ve ekipman yetersizlikleri									
33	Akademik danışmanlık yetersizliği								
34	Akademik eğitim yetersizliği								
35	Akademik eleman yetersizliği								
36	Araştırma alt yapı ve finans olanakları yetersizliği								
37	Bilgisayar yetersizliği								
38	Ders verme								
39	Doküman yetersizliği								
40	Görev ve rol belirsizlikleri								
41	İş yükü yoğunluğu								
42	Laboratuvar / laboratuvar teknisyenliği yetersizliği								
43	Zaman yetersizliği								
44	Sekreterlik hizmetlerinin yetersiz olması								
45	Sınav gözetmenliği								
46	Sınav kağıdı okuma								
47	Yayın takip edememe								
48	Laboratuvar olanaklarından yararlandırılmama								
Örgüt içi diğer faktörler									
49	Araştırma projelerine ilişkin stratejik planlama yetersizliği								
50	Mesai içinde beslenme sorunları								
51	Bireysel disiplin eksikliği, çalışmaların engellenmesi								
52	Bölge kalkınmasına yönelik projelerin üretilmemesi								
53	Emniyette olmama								
54	Fakülte, bölüm ve anabilim dalı düzeyinde kadro planlaması yetersizliği								
55	Gelişme olanaklarının yetersiz olması								
56	Görevlerin aksatılması								
57	Güdüleyici etkilerin olmayışı								
58	Hatalı denetimler								

59	Kararlara katılmama, aşırı merkezîyetçilik								
60	Kararlara uymama								
61	Kötü kural kuralsızlıktan iyidir								
61	Kurallara uymama								
63	Kurumsal kuralların değişimine uyum gücü								
64	Kurumsal ve bireysel hedeflerin bütünleştirilememesi								
65	Ödül dağıtımında adaletsizlik								
66	Ödüllendirilmeme								
67	Ölçütlerin tanımlanmamış olması								
68	Önerilerin dikkate alınmaması								
69	Özlük haklarının korunmaması								
70	Personel – yönetici çatışmaları								
71	Sorun çözümlenici çabaların olmaması								
72	Statü sorunları								
73	Ücret yetersizliği								
74	Yabancılaşma								
75	Yönetimin insan kaynakları politikalarının yetersizliği								
76	Yönetmeliklerin tartışılır olması								
Fiziksel Çevre Faktörleri									
77	Çalışma ortamı yetersizliği								
78	Gürültü etkileri								
79	Isıtma / soğutma problemleri								
80	Aydınlatma yetersizliği								
81	Gizliliğin olmaması								
82	İşe gidiş – gelişte karşılaşılan sorunlar								

23. Kendinizi stresten uzak tutmak için aşağıdaki yöntemlerden hangisini ne kadar uyguluyorsunuz?
(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

Stresle başa çıkma yolları		1	2	3	4	5
1	Hoş olmayan durumların yaşanabileceği kişilerle yüzyüze gelmemeye çalışma					
2	Sorunları unutmak için kendine işine verme ve daha çok çalışma					
3	Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme					
4	Gün içinde olanları unutmaya çalışma					
5	Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma					
6	Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme					
7	Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelmemeye çalışma					
8	Sinema, tiyatro gibi etkinliklere katılma					
9	Uyuma					
10	Müzik dinleme					
11	Hayattan beklenti ve amacına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme					
12	“Daha kötüsü olabilirdi” diye düşünme					
13	Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma					
14	İşini yeniden dizayn etme					
15	Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmayı sağlama					
16	İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma					
17	Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme					

24. Sizce bir akademik personelin aşağıdaki faaliyetleri yapma gerekliliğine ne kadar katılıyorsunuz?
(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

Faaliyetler		1	2	3	4	5
1	Araştırma yapmak					
2	Yayın yapmak					
3	Eğitim vermek					
4	Tez danışmanlığı yapmak					
5	Akademik danışmanlık yapmak					
6	İdari görevleri yapmak					
7	Proje çalışması yapmak					

8	Özel kurumlara danışmanlık yapmak				
9	Kamu kurumlarına danışmanlık yapma				
10	Özel işletmesinin faaliyetlerini yürütmek				

25. Sizce bir akademik personelde olması gereken yeteneklere hangi düzeyde katılıyorsunuz?
(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

	Akademisyende bulunması gereken yeteneklere sahip olma	1	2	3	4	5
1	Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme					
2	Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme					
3	Bir araştırmayı planlayıp projelendirebilme					
4	Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme					
5	Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme					
6	Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme					
7	Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme					
8	Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme					
9	Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme					
10	Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme					
11	Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme					
12	Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme					
13	Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme					
14	Grup olarak çalışabilme					
15	Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme					

26. Akademisyende bulunması gereken yeteneklere hangi düzeyde sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?
(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

	Akademisyende bulunması gereken yeteneklere sahip olma	1	2	3	4	5
1	Araştırma, bilim, bilimsel yöntem vb. temel kavramları bilip kullanabilme					
2	Bilimsel tutum ve davranışları sergileyebilme					
3	Bir araştırmayı planlayıp projelendirebilme					
4	Araştırmada model kavramını bilip, amacı ölçüsünde kullanabilme					
5	Örnekleme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme					
6	Ölçme tekniklerini bilip gerektiğinde uygulayabilme					
7	Araştırma tekniklerini bilip veri toplayabilme					
8	Veri işleme tekniğini bilip amaca uygun kullanabilme					
9	Bilgisayar sistemini bilip kullanabilme					
10	Araştırmada istatistiği, gerektiğinde uygun teknikleri seçip kullanabilme					
11	Elde edilen sonuçları, belirleyici ölçütlere göre yorumlayıp değerlendirebilme					
12	Araştırma sonuçlarını belli kurallara göre raporlayabilme					
13	Düzenli çalışma alışkanlığı edinebilme					
14	Grup olarak çalışabilme					
15	Bilimin yol göstericiliğinde yaşam alışkanlığı sergileyebilme					

27. Bireysel performansın değerlendirilmesinde aşağıdaki ölçütler sizce hangi düzeyde dikkate alınmalıdır?
(1: tamamen red, 2: Kısmen red, 3: kararsızım, 4: kısmen katılım, 5: tam katılım)

	Değerlendirme ölçütleri	1	2	3	4	5
1	İş miktarı					
2	İş kalitesi					
3	İş alışkanlıkları					
4	Teknik beceri					
5	İnsan ilişkileri					
6	İletişim					
7	Sorumluluk					
8	İnisiyatif kullanma					
9	Metot ve kurallara adaptasyon					
10	Devamlılık					

ÖZGEÇMİŞ

Taner Taşdemir, 30.01.1983 tarihinde Trabzon'da doğdu. 1999 yılında Trabzon Lisesinden mezun oldu. Aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Endüstrisi Mühendisliği Bölümünü kazandı. 2003 yılında bu bölümden mezun olduktan sonra KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsünde Yüksek Lisansa başladı. 2005 yılında Fen Bilimleri Enstitüsünde Araştırma görevlisi kadrosuna atanan Taşdemir, halen bu görevini sürdürmektedir.

Bekar ve İngilizce bilmektedir.