

Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesi

Dr. Gökhan Özaslan
Prof. Dr. Musa Gürsel



ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Dr. Gökhan ÖZASLAN - Prof. Dr. Musa GÜRSEL

2. Baskı

EĞİTİM
yayınevi

Eğitim Yayınevi
Genel Yayın Yönetmeni: **Yusuf Ziya Aydoğan**
yza@egitimyayinevi.com

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Dr. Gökhan ÖZASLAN - Prof. Dr. Musa GÜRSEL

Eğitim Yayınevi ®

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir.
Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

Dizgi , Kapak Tasarımı
Eğitim Yayınevi
Dizgi, Tasarım Birimi

Baskı-Cilt
DIZGI ÖFSET
Matbaacılar Sit. 10451. Sk. No:4
Tel: 0332. 342 00 05 - 342 07 42
Karatay/KONYA

T. C.
Kültür ve Turizm Bakanlığı
Yayıncı Sertifika No: 14824

NİSAN 2018

E - ISBN: 978-975-2475-61-8

Kütüphane Kimlik Kartı ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Dr. Gökhan ÖZASLAN - Prof. Dr. Musa GÜRSEL

XI+229 s., 165x240mm

Kaynakça var, dizin yok.

E - ISBN: 978-975-2475-61-8

1. Giriş, 2. Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar, 3. Araştırmannın Yöntemi,
4. Bulgular, 5. Tartışma, 6. Sonuç ve Öneriler

EĞİTİM YAYINEVİ

Rampalı İş Merkezi Kat: 1 No: 121
Tel. (0.332) 351 92 85 • Meram / KONYA
e-mail: bilgi@egitimyayinevi.com

 **kitapmatik**
ilk okuyan siz olun
İnternetteki Kitapçınız

ÖNSÖZ

Tarih boyunca üniversiteler gelişebilme, karar sürecinde söz sahibi olabilme ve özgürce düşüncelerini ifade edebilme gibi insani ve demokratik değerlerin savunucusu olagelmışlerdir. Önemi hemen herkesçe kabul edilen böylesi değerlerin savunucusu olarak kabul edilen bir kurumun çalışanı olmak da akademisyenler için gurur kaynağıdır. Öte yandan bu değerlerin savunucusu olabilmek de öncelikle bu değerlerin yakın çevrede, çalışma ortamında yaşatılabilmesini gerektirir. Bu bağlamda üniversitelerde söz konusu değerlerin yaşatılabilme düzeyinin kapsamlı bilimsel araştırmalarla ele alınması gereği kendini net bir biçimde hissettirmektedir.

Yeterli ücret alabilmeden farklı becerileri kullanabilmeye, saygı görebilmeden iş dışı yaşama zaman ayırabilmeye kadar ideal bir iş ortamında var olması gereken pek çok standardı içeren çalışma yaşamı kalitesi kavramı, çizdiği çerçeve ile insani ve demokratik iş koşullarının varlığının araştırılmasında önemi yadsınmaz bir ölçütler dizisi sunmaktadır. Bu noktada bizler, hazırlamış olduğumuz “Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi” adlı doktora tezini aktarmakta olan bu kitabın, konuya ilgi duyan okuyucular için hatırlanmaya değer bir kaynak olacağı ümidi içerisindeyiz. Özenle kaleme alınan satırlarından dikkatli okuyucularımızın keyif almaları dileğiyle...

Gökhan ÖZASLAN - Musa GÜRSEL
Konya 2011

İÇİNDEKİLER

Önsöz	III
Tablolar Listesi	IX

I. BÖLÜM

Giriş

1.1. Problem Durumu	13
1.2. Araştırmanın Amacı	14
1.3. Araştırmanın Önemi	14
1.4. Araştırmanın Varsayımları	15
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	15
1.6. Tanımlar	15

II. BÖLÜM

Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar

2.1. Kuramsal Temeller	19
2.1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramının Ortaya Çıkışı ve Popülerlik Kazanması	19
2.1.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramına Yüklenen Anlamlar	23
2.1.2.1. Örgütsel Uygulama Anlamıyla Çalışma Yaşamı Kalitesi	26
2.1.2.2. Çalışma Koşullarına Yönelik Değerlendirmeler Anlamıyla Çalışma Yaşamı Kalitesi	29
2.2. İlgili Araştırmalar	40

III. BÖLÜM

Araştırmanın Yöntemi

3.1. Kavramsal Çerçeve	45
3.2. Araştırma Deseni	46
3.3. Araştırma Soruları	49
3.4. Veri Kaynakları ve Örneklem	50
3.5. Veri Toplama Araçları ve Pilot Uygulama	52
3.6. Veri Toplama Süreci	53
3.6.1. Görüşme	53
3.6.2. Gözlem	53
4.6.3. Doküman İncelemesi	54
3.7. Veri Analiz Süreci	54
3.8. Güvenirlik ve Geçerlik	56
3.9. Etik Boyut	58

IV. BÖLÜM

Bulgular

4.1. Yeterli Ve Adil Ücret	59
4.1.1. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması	59
4.1.2. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması	64
4.2. Güvenli Ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	68
4.2.1. Güvenli Koşullarda Çalışabilme	68
4.2.2. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme	72
4.3. Yeteneklerin Gelişimi Ve Kullanılabilirliği İçin Sunulan Olanaklar	77
4.3.1. Gelişebilme	77
4.3.2. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme	82
4.3.3. Özerk Olabilme	86
4.3.4. Farklı Becerileri Kullanabilme	90
4.3.5. Geri Bildirim Alabilme	93
4.3.6. Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme	96
4.4. Gelişimin Devamı ve İş Güvencesine Yönelik Beklentiler	100
4.4.1. Bilgi ve Beceri Gelişiminin Devam Edebilme	100
4.4.2. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselbilme	103
4.4.3. İş Güvencesine Sahip Olma	107
4.5. Üniversiteyle Sosyal Bütünleşme	112
4.5.1. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme	112
4.5.2. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme	116
4.5.3. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme	119
4.5.4. Karara Katılabilme	122
4.5.5. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme	127
4.5.6. Saygı Görebilme	132
4.5.7. Ön Yargılarla Karşılaşmama	135
4.5.8. İdari Görevler Alabilme	138
4.6. İlke ve Kuralların Hâkimiyeti	140
4.6.1. Yasalarca Korunabilme	140
4.6.2. Eşit Muamele Görebilme	142
4.6.3. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme	146
4.6.4. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi	149
4.6.5. Görev Alanının Net Olması	152
4.7. İş ve Özel Yaşam Dengesi	156
4.7.1. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme	156
4.8. İşin Topluma Yansımaları	159
4.8.1. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışmanı Olduğunu Algılayabilme	159

V. BÖLÜM

Tartışma

5.1. Yeterli ve Adil Ücret	163
5.1.1. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması	163
5.1.2. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması	166
5.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	168
5.2.1. Güvenli Koşullarda Çalışabilme	168
5.2.2. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme	169
5.3. Yeteneklerin Gelişimi ve Kullanılabilmesi İçin Sunulan Olanaklar	171
5.3.1. Gelişebilme	171
5.3.2. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme	173
5.3.3. Özerk Olabilme	174
5.3.4. Farklı Becerileri Kullanabilme	175
5.3.5. Geri Bildirim Alabilme	177
5.3.6. Yapılan İş Bütün Olarak Kavrayabilme	178
5.4. Gelişimin Devamı ve İş Güvencesine Yönelik Beklentiler	179
5.4.1. Bilgi Ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme	179
5.4.2. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselbilme	181
5.4.3. İş Güvencesine Sahip Olma	182
5.5. Üniversiteyle Sosyal Bütünleşme	184
5.5.1. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme	184
5.5.2. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme	186
5.5.3. Duygu ve Düşünceleri Açıkça Paylaşabilme	186
5.5.4. Karara Katılabilme	187
5.5.5. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme	189
5.5.6. Saygı Görebilme	190
5.5.7. Ön Yargılarla Karşılaşmama	191
5.5.8. İdari Görevler Alabileceğine İnanma	193
5.6. İlke ve Kuralların Hâkimiyeti	194
5.6.1. Yasalarca Korunabilme	194
5.6.2. Eşit Muamele Görebilme	195
5.6.3. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme	196
5.6.4. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi	198
5.6.5. Görev Alanının Net Olması	199
5.7. İş ve Özel Yaşam Dengesi	201
5.7.1. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme	201
5.8. İşin Topluma Yansımaları	203
5.8.1. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışmanı Olduğunu Algılayabilme	203

VI. BÖLÜM
Sonuç ve Öneriler

6.1. Sonuç	205
6.2. Öneriler	211
6.2.1. Uygulama Önerileri	211
6.2.2. Araştırma Önerileri	215
Kaynakça	219
Ekler	228

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Endüstri ve ticaret alanında kullanılan çalışma yaşamı kalitesi tanımlarının kısa bir özeti	24
Tablo 2. Daha önceki araştırmaların çalışma yaşamı kalitesi faktörleri	25
Tablo 3. Katılımcıların fakültelerine ve eğitim durumlarına göre dağılımı	52
Tablo 4. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumlu Etmenler	60
Tablo 5. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler	60
Tablo 6. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	61
Tablo 7. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumlu Etmenler	64
Tablo 8. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler	65
Tablo 9. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	66
Tablo 10. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	68
Tablo 11. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	69
Tablo 12. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	70
Tablo 13. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	72
Tablo 14. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	72
Tablo 15. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	74
Tablo 16. Gelişebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	77
Tablo 17. Gelişebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	78
Tablo 18. Gelişebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	79
Tablo 19. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	83
Tablo 20. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	83
Tablo 21. Potansiyelini Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	84
Tablo 22. Özerk Olabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	87
Tablo 23. Özerk Olabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	87
Tablo 24. Özerk Olabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	87
Tablo 25. Farklı Becerileri Kullanabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	90
Tablo 26. Farklı Becerileri Kullanabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	90
Tablo 27. Farklı Beceriler Kullanabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	91
Tablo 28. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	93
Tablo 29. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	93
Tablo 30. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	94
Tablo 31. Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	97
Tablo 32. Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	97

Tablo 33. İşi Anlamlı Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	98
Tablo 34. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	100
Tablo 35. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Olumsuz Etmen	101
Tablo 36. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	101
Tablo 37. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Olumlu Etmenler	103
Tablo 38. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	104
Tablo 39. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	105
Tablo 40. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Olumlu Etmenler	107
Tablo 41. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Olumsuz Etmenler	107
Tablo 42. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	108
Tablo 43. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	112
Tablo 44. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	113
Tablo 45. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	114
Tablo 46. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	117
Tablo 47. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	117
Tablo 48. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	117
Tablo 49. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	119
Tablo 50. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	120
Tablo 51. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	120
Tablo 52. Karara Katılabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	122
Tablo 53. Karara Katılabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	123
Tablo 54. Karara Katılabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	123
Tablo 55. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Olumlu Etmenler	128
Tablo 56. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Olumsuz Etmenler	128
Tablo 57. Statü Farkından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	129
Tablo 58. Saygı Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	132
Tablo 59. Saygı Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	133
Tablo 60. Saygı Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	133
Tablo 61. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Olumlu Etmenler	135
Tablo 62. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Olumsuz Etmenler	135
Tablo 63. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	136
Tablo 64. İdari Görevler Alabilme Boyutunda Olumlu Etmen	138
Tablo 65. İdari Görevler Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	138
Tablo 66. İdari Görevlerde Yükselibilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	138

Tablo 67. Yasalarca Korunabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	141
Tablo 68. Yasalarca Korunabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	141
Tablo 69. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler	143
Tablo 70. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	143
Tablo 71. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	144
Tablo 72. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	146
Tablo 73. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	147
Tablo 74. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	147
Tablo 75. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi Boyutunda Olumlu Etmenler	149
Tablo 76. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi Boyutunda Olumsuz Etmenler	150
Tablo 77. Kişisel Bilgilerin Gizliliği Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	150
Tablo 78. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Olumlu Etmenler	152
Tablo 79. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler	152
Tablo 80. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	153
Tablo 81. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	156
Tablo 82. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	157
Tablo 83. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	157
Tablo 84. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Olumlu Etmenler	159
Tablo 85. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler	160
Tablo 86. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları	160
Tablo 87. OECD ülkelerinde ortalama bir günde işten arta kalan zamanın yüzdesi	202

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde insani ve demokratik değerlerin çalışma ortamında yaşatılmasının çalışanların esenlikleri üzerindeki olumlu etkisine değinilerek ve bu kavramların özellikle de akademik dünyada kazandığı anlam vurgulanarak araştırmanın problem durumuna girilmekte, ardından araştırmanın amacı, önemi, varsayımları ve araştırmada kullanılan tanımlar verilmektedir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Akademik dünyada insani ve demokratik çalışma ortamının önemi, çalışmaların yönemiş olduğu evrensel düzeyde bilgiye ulaşma amacı göz önüne alındığında açıktır. Üniversitelerin geleceği olan araştırma görevlilerinin de demokratik ve insani koşulların hâkim olduğu bir çalışma ortamında gelişim olanağı bulabilmeleri, gelecekte öğretim üyesi olarak görev alacakları üniversitelerde bilime, öğrencilerine ve üniversitelerinin görev çevresine katkı sağlayabilen akademisyenler olabilmeleri bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Ne var ki YÖK genel kurulunun devletin üniversitelere gereken önemi vermemesi sonucu akademisyenliğin artık nitelikli gençlerin heveslendikleri bir meslek olmaktan çıkmakta olduğuna yönelik açıklaması (Radikal, 2006, 22 Temmuz) ya da diplomalı işsiz olmak istemedikleri için protesto gösterisi yaptıkları gerekçesiyle İstanbul Üniversitesi'nin 49 araştırma görevlisi hakkında soruşturma açması (Radikal, 2009, 28 Aralık) gibi yazılı ve görsel basında karşılaşılabilen haberler ifade özgürlüğü, iş güvencesi yeterli ücret alabilme gibi insani ve demokratik değerlerin araştırma görevlilerinin çalışma yaşamına yeterli düzeyde yansımamadığını gözler önüne sermektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı insani ve demokratik bir çalışma yaşamı için gerekli olan kalite boyutlarını bütüncül bir anlayışla ele almaktadır. Bu kavramın sağladığı bütüncül bakış açısıyla araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının incelenmesi, odaklanılan kalite boyutlarındaki sorunların belirlenerek elimine edilebilmeleri sürecinde faydalı sonuçlar verme potansiyeline sahiptir. Ne var ki ülkemizde araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarını çalışma yaşamı kalitesi teorisi çerçevesinde ele alarak inceleyen araştırmalara rastlanmamaktadır. Bu araştırmada alanyazındaki böylesi bir boşluğu doldurma amacıyla yola çıkılmıştır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de kamuya ait bir üniversitenin dört farklı fakültesinde görev yapmakta olan toplam on altı araştırma görevlisinin çalışma yaşamlarının insani ve demokratik değerleri yansıtmada durumunu çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde yer verilen ölçütler bağlamında ele alarak incelemektir.

Araştırma kapsamında katılımcılar T.C. Selçuk Üniversitesi’nin Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerinden seçilmiştir. Yukarıda ifade edilen amaç kapsamında çalışmanın odaklandığı genel araştırma sorusu şöyledir:

Kamuya ait bir üniversitede çalışmakta olan on altı araştırma görevlisinin çalışma yaşamı kalitesinin incelenmesiyle neler öğrenebiliriz?

Bu genel soruya dayalı olarak ileri sürülen alt sorular ise aşağıdaki gibidir:

- Katılımcıların çalışma yaşamı kalitelerine olumlu ve olumsuz etki eden etmenler nelerdir?
- Ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçları nasıldır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bilindiği kadarıyla bu çalışma Türkiye’de araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında gereksinim duydukları insani ve demokratik çalışma koşullarını, çalışma yaşamı kalitesi teorisi gibi kapsamlı bir bakış açısıyla ele alarak inceleyen ilk araştırmadır. Eğer bu araştırma söz konusu araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesine etki eden etmenleri ve bu ele alınan kalite boyutlarındaki mevcut durumun sonuçlarını belirleyebilirse, hem araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının yeniden düzenlenmesi sürecinde karar alıcıların yararlanabilmeleri için ciddi bir referans kaynağı, hem de gelecek araştırmalarda odaklanılacak yeni sorular ve aynı konunun nicel araştırma metodolojisiyle de araştırılabilmesi için geliştirilecek ölçeklerde kullanılacak madde havuzu için veriler sağlayabilecektir.

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırma verilerinin toplanması ve analizinde yararlanılan, araştırmacının büyük ölçüde Walton (1973) tarafından geliştirilen çalışma yaşamı kalitesi teorisine dayalı olarak geliştirdiği teorik çerçevenin katılımcıların çalışma yaşamlarının bütün boyutlarını yeterli düzeyde kapsadığı varsayılmıştır.

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında etkili olan etmenler ve kalite boyutlarında mevcut durumun etkilerine ilişkin olabildiğince çok çeşitli veri toplayabilmek için katılımcıların seçilmesinde fakülte, öğrenim durumu, kadro, cinsiyet ve medeni durum boyutlarında farklılık göstermeleri sağlanmış ve bu fark alanlarının gerek duyulan çeşitliliği sağlamada yeterli olacağı varsayılmıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma istatistik bir genelleme amacına yönelik değil, nitel araştırma metodolojisinde ön görüldüğü biçimiyle analitik genelleme amacına yönelik olarak desenlenmiştir. Araştırmanın sonuçları bölüm, fakülte ya da üniversite genelindeki diğer araştırma görevlilerine genellenemez.

Bu araştırmanın verileri sadece bir üniversitede ve söz konusu üniversitenin sadece dört fakültesinde görev alan çalışanlarının katılımıyla toplanmıştır.

Katılımcıların ifade ettikleri görüşler nedeniyle zarar görmemeleri için kimliklerinin deşifre olabileceği durumlarda çalışanı oldukları bölüm ve fakültelerin isimleri verilmemiştir.

Bu araştırmanın verilerini sağlayan görüşmeler, gözlemler ve dokümanlar 2009-2010 akademik yılı ocak-nisan ayları arasındaki durumu yansıtır. Araştırma görevlilerinin iş yoğunluğu bir senenin farklı dönemlerine göre değişir. Araştırmanın gözlem evresinin iki aylık bir süre içerisinde gerçekleştirilmiş olması farklı dönemlerin koşullarının yansıtılabilmesini engellemiştir.

1.6. TANIMLAR

- 1. Çalışma yaşamı kalitesi:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamındaki koşulların insani ve demokratik nitelikleri yansıtmaya düzeyidir.
- 2. Ücretin yeterli bulunacak düzeyde olması:** Araştırma görevlisinin aldığı ücretin yaşamını makul standartlarda sürdürebilmesi için yeterli bulacağı düzeyde olmasıdır.
- 3. Ücretin adil bulunacak düzeyde olması:** Araştırma görevlisinin ortaya koyduğu emek ve karşılığında aldığı ücretin dengeli olduğunu algılamasıdır.

4. **Güvenli koşullarda çalışabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamının bedensel güvenliğine yönelik tehlikeler içermemesidir.
5. **Sağlıklı koşullarda çalışabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamının sağlığını olumsuz etkilememesidir.
6. **Gelişebilme:** Araştırma görevlisinin akademik gelişimi için gerekli olanakların varlığıdır.
7. **Potansiyelini ortaya koyabilmeyi sağlayan teşvikler görebilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamı içerisinde araştırma ve araştırma dışı alanlarda potansiyelini ortaya koyabilmesi için teşvik görebilmesidir.
8. **Özerk olabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma sürecinde neyi nasıl yapacağına kendisinin karar verebilmesidir.
9. **Farklı becerileri kullanabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamında sürekli aynı beceriyi gerektiren bir görevi tekrarlamak yerine farklı becerilerini kullanabilmesidir.
10. **Geri bildirim alabilme:** Araştırma görevlisinin çalışmalarına ve çalışmalarının sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler alabilmesidir.
11. **Yapılan işi bir bütün olarak kavrayabilme:** Araştırma görevlisinin üzerinde çalışmakta olduğu işi bağlamı içerisinde, anlamlı bir bütün olarak kavrayabilmesidir.
12. **Bilgi ve beceri gelişimine devam edebilme:** Araştırma görevlisinin bilgi ve beceri gelişiminin bir noktada sabit kalmayarak gelecekte de devam edeceğine yönelik inancının olmasıdır.
13. **Akademik kariyer basamaklarında yükselebilmeye:** Araştırma görevlisinin –isterse– gelecekte öğretim üyeliği kapsamında yer alan yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor unvanlarına ulaşabilme olanağının varlığıdır.
14. **İş güvencesine sahip olma:** Araştırma görevlisinin işini kaybetme tehlikesinin olmamasıdır.
15. **Cemiyet duygusunun varlığını hissedebilme:** Araştırma görevlisinin çalışanı olduğu bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde bir bütünün parçası olduğunu hissedebilmesi ve diğer çalışanların da böyle hissettiğine inanmasıdır.

- 16. İş arkadaşlarından destek alabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamında eşit statüdeki diğer çalışanlardan destek alabilmesidir.
- 17. Duygu ve düşünceleri açıkça paylaşabilme:** Araştırma görevlisinin çalışma ortamında cezalandırmayı gerektirmeyecek duygu, düşünce, ideal ve hayallerini diğer çalışanlardan saklama gereksinimi duymamadan onlarla paylaşabilmesidir.
- 18. Karara katılabilme:** Araştırma görevlisinin bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde alınan kararlarda etkileyici olabilmesidir.
- 19. Statü farklılıklarından olumsuz etkilenmeme:** Araştırma görevlisinin diğer çalışanlarla arasındaki statü farkından olumsuz etkilenmemesidir.
- 20. Saygı görebilme:** Araştırma görevlisinin çalışma ortamında çevresindeki insanlardan saygı görebilmesidir.
- 21. Önyargılarla karşılaşmama:** Araştırma görevlilerinin çalışma ortamında ırk, cinsiyet, inanç gibi niteliklerine ilişkin ön yargılarla karşılaşmayarak çevreleri tarafından işe ilişkin bilgi ve becerileriyle kabul görmeleridir.
- 22. İdari görevler alabileceğine inanma:** Araştırma görevlisinin –isterse– gelecekte çalışmanı olduğu bölüm, fakülte ve üniversite içerisinde statü sağlayan idari görevler alabilme olanağının varlığıdır.
- 23. Yasalarca korunabilme:** Yasal mevzuatın araştırma görevlisinin haklarını koruyabilmesidir.
- 24. Eşit muamele görebilme:** Araştırma görevlisinin çalışma yaşamında diğer araştırma görevlileriyle eşit koşullarda çalışabilmesi ve eşit şekilde haklardan yararlanabilmesidir.
- 25. Onaylanmayan görüşlere açıkça karşı çıkabilme:** Araştırma görevlisinin öğretim üyelerinin onaylamadığı görüşlerine açıkça karşı çıkarak kendi görüşlerini dile getirebilmesidir.
- 26. Kişisel bilgilerin gizli kalabilmesi:** Araştırma görevlisine ilişkin kişisel bilgilerin gizli tutulmasıdır.
- 27. Görev alanının net olması:** Araştırma görevlisinin sorumluluk alanına neyin girip neyin girmediğinin net olmasıdır.

- 28. İş dışı yaşama zaman ayırabilme:** Araştırma görevlisinin çalışmaya ayırdığı saatler ile dinlenmeye ve ailesine ayırdığı zaman arasında makul bir denge olmasıdır.
- 29. Topluma faydalı bir örgütün çalışanı olduğunu algılayabilme:** Araştırma görevlisinin yaptığı çalışmaları ve çalışanı olduğu kurumu öz saygısını zedeleyecek şekilde topluma zararlı değil, aksine topluma faydalı olarak algılayabilmesidir.

II. BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışma yaşamı kalitesi kavramının tarihsel süreçte ortaya çıkışı ve kavrama yüklenen anlamlara ilişkin alanyazın ele alınarak kavramın kuramsal temellerine ışık tutulmaya çalışılmıştır.

2.1. KURAMSAL TEMELLER

2.1.1. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE POPÜLERLİK KAZANMASI

İş kavramının, temel bedensel ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirmeye kadar varan pek çok gereksiniminin cevabı olması niteliğiyle insanoğlunun yaşamında önemli bir yer işgal etmesi sonucunda, iş deneyimlerine ilişkin olarak çalışanların ne düşündükleri ve nasıl hissettikleri gibi konular hem çalışanları hem de yöneticileri uzunca bir zamandır meşgul etmektedir. Karşılaşılan sorunlar sonucunda geliştirilen pek çok çözüm yolundan biri de iş yaşamının niteliğinin yükseltilmesi yoluyla hem örgütün hem de çalışanların gereksinimlerinin eş zamanlı olarak karşılanmasıdır. Bunu gerçekleştirmeye yönelik çabalar, alanyazında “çalışma yaşamı kalitesi” (quality of working life) kavramıyla ifade edilmektedir.

Her ne kadar geç 19. Yüzyıla kadar “çalışma yaşamı kalitesi” kavramı kullanılmamış olsa da çalışanların iş koşullarını iyileştirmeye yönelik bazı çabaların varlığı da dikkati çekmektedir. Bazı şirketlerin kârlarını çalışanlarıyla paylaşmaları buna örnek olarak gösterilebilir. Çağdaş bir bakış açısıyla bu uygulamaları iş yaşamının niteliğini yükseltme çabaları olarak nitelemek mümkündür (Goode, 1989’dan akt: Martel ve Dupuis, 2006).

Diğer taraftan bu eğilimlerin çalışma yaşamı kalitesi kavramı ile vücut bulması geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısında mümkün olabilmıştır. 1960'ların sonlarına doğru General Motors'da çalışan Irving Bluestone "Çalışma Yaşamı Kalitesi" kavramını ilk kez kullandı. Bu program Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışanların kendilerini ilgilendiren çalışma koşullarına ilişkin kararların alınmasına aktif bir biçimde katılmalarına olanak tanıma yönündeki ilk adımdı ve özünde verimliliği arttırmaya yönelik bir dizi program geliştirebilmek için çalışanların memnuniyetini değerlendirme amacı taşıyordu (Goode, 1989'dan akt: Martel ve Dupuis, 2006). Pek çok yazara göre bu olay, iş dünyasının bütün taraflarının amaçları ve arzularını bağdaştırmalarını sağlayacak ortak bir paydayı belirleme ve izlemeyi isteyen araştırmacı, işveren, sendika ve çalışan için bir başlangıç noktası niteliğindedir (Martel ve Dupuis, 2006).

Kavramın genel bir kabul görmesi ve içeriğinin netlik kazanması ise bundan birkaç yıl sonra düzenlenecek olan bir kongreye rastlar. 1972 yılı Eylül ayında o dönemde eş zamanlı olarak ortaya çıkmış ve oldukça ilgi çekmiş olan iki hareketi tartışmak üzere Columbia Üniversitesi'nin Arden House'daki "İş Ortamında Demokratikleşme" kongresi toplanmıştır. Toplantı konularından ilki, Batı Avrupa'da "Endüstriyel Demokrasi" olarak bilinen hareketti. Bu dönemde sosyalist sendikalar İngiltere, Fransa, Batı Almanya, İsveç ve İtalya'da parlamento ve kurullarda işçilerin ortak karar alma sürecine katılmaları için çaba sarf etmekteydiler. Toplantının diğer konusu ise Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışma ortamının insanileştirilmesi üzerine bir dizi sosyal bilim teorisinin ortaya çıkmasıydı. Çalışanların işlerine yabancılaşması sorunu karşısında araştırmacıların kendilerine özgü çözüm önerileri vardı. İşte bu iki konunun ele alındığı söz konusu kongrede katılımcılar bu iki hareketin odağını "çalışma ortamında kalite", şimdiki deyimle çalışma yaşamı kalitesi olarak adlandırmışlardır (Davenport, 1983).

Bu noktada çalışanlarına işleri ve işverenlerine karşı yabancılaşmaları sorununa odaklanarak çalışma yaşamı kalitesi kavramının ortaya çıkmasına dolaylı yoldan yardım eden teorilere odaklanmak yerinde olacaktır. Hawthorne araştırmalarının Montaj Test Odası deneyleri verimlilik artışının çalışma ortamında yaşam kalitesi ile açıklandığı ilk araştırma olarak görülebilir. 1927 yılında Harvard üniversitesinden Elton Mayo yönetiminde bir grup araştırmacı tarafından başlatılan araştırmanın amacı çalışanların yorgunluk düzeylerinin verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmektir. Araştırma kapsamında montaj yapan altı işçi daha yoğun bir çalışma için özel bir test odasında diğer

çalışanlardan ayrılmış, ardından işçilere bir yandan verimlilikleri düzenli olarak ölçülürken diğer taraftan da çeşitli mola, mesai ve çalışma haftası uzunlukları uygulanmıştır (Sirgy 2006). Sonuç olarak montaj hattı çalışanlarının verimliliklerinin araştırmacılar tarafından belirlenen bazı belirli değişiklikler nedeniyle değil, çalışanların çalışma ortamında daha fazla özgürlük bulmaları, kendi aralarında sosyal bir grup oluşturmaları, araştırmacılarla çalışanlar arasındaki yoğun etkileşim ve çalışanların araştırmacıların beklentilerini hissedebilmeleri, yöneticilerin çalışanlarla gururlarını okşayacak şekilde tek tek ilgilenmeleri gibi etmenler sonucunda arttığı sonucuna varılmış ve informal örgütün önemi anlaşılmıştır (Pugh ve Hickson, 2007). Mayo'nun ulaştığı sonuçlar, o güne kadar varlığını etkin bir biçimde sürdüren Tayloryen performans uygulamalarının da etkisini azaltmıştır (Martel ve Dupuis, 2006).

Hawthorne araştırmalarıyla başlayan İnsan İlişkileri akımı yöneticiler ve çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurmanın önemini vurgulamıştır. Argyris (1957) daha sonraları bireyler ile örgüt arasındaki ilişkilere de odaklanmıştır. Ona göre, resmi örgütler aşırı derecede mantığa, iş ve uzmanlık ayırımına dayanmakta, böylelikle de bireyleri kendilerini gerçekleştirme olanağından yoksun bırakmaktadır. Çalışanlar da bu duruma ilgisizlik ve katılım göstermeme gibi yollarla tepki vermektedirler. Çalışanların ilgisizliğini algılayan yönetim buna çalışanlar üzerindeki kontrolü arttırarak müdahale eder. Ne var ki böylesi bir müdahale durumu sadece daha da kötüleştirir. Bu kısır döngüden çıkışın tek yolu çalışanlara işleri aracılığıyla kendilerini gerçekleştirme olanağı sağlamaktır. Argyris bunun başarılabilmesi için (a) çalışanlar ile örgüt arasındaki çatışmayı azaltmayı, (b) iş zenginleştirmeyi ve (c) katılımcı ya da çalışan merkezli liderlik stili uygulamalarını önermiştir (Sirgy, 2006).

McGregor (1960) çalışma yaşamı kalitesi kavramının önemine dikkat eden ilk yönetim bilimcilerdendir. McGregor'un X ve Y teorisine göre, X teorisini esas alan yöneticiler çalışanlarının genellikle tembel, sorumluluk almaktan hoşlanmayan, bencil, ancak para ve benzeri dış motivasyon unsurlarıyla harekete geçirilebilecek insanlar olduklarını düşünürler ve kendilerini de yönlendirme ve kontrol için çok fazla çaba harcamak zorunda hissederler. Y teorisini esas alan yöneticiler ise çalışanlarına bireysel düzeydeki amaçlarıyla organizasyonun amaçlarını birleştirebilmeleri olanağı sağlamayı hedefler, çünkü çalışanlarının aslında doğuştan tembel olmadıklarını, dahası sorumluluk bilincine sahip ve çalışkan insanlar olduklarını varsayarlar. Böylesi çalışanlar yaratıcılığın ve başarının keyfine odaklanmışlardır. Çalışanların işleri vasıtasıyla kişisel

düzeydeki gereksinimlerini karşılamaları düşüncesi çalışma yaşamı kalitesi hareketinin temelinde yer alan anlayıştır (Sirgy, 2006).

Çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilmelerinin önemine dikkatleri çeken bir diğeri yaklaşım ise Frederick Irving Herzberg'in çift faktör teorisidir. Herzberg ve arkadaşları Pittsburgh'da endüstri alanında çalışan 200 mühendis ve muhasebeciden kendilerini işleriyle alakalı olarak çok iyi ve çok kötü hissettikleri zamanları gözlerinin önüne getirmelerini istemişler ve aldıkları cevapları da iş doyumuna ve iş doyumсуuzluğuna neden olan etmenler olarak sınıflamışlardır. İş doyumuna neden olan faktörler, başarı, saygı görme, işin çekiciliğı, sorumluluk ve terfidir. Çalışanın potansiyelini ortaya koyabilmesini sağlayan bu faktörler motivasyon faktörleri olarak isimlendirir. Şirket politikası, yönetim, denetim, ücret, iş ilişkileri ve çalışma koşulları ise hijyen faktörleri olarak adlandırılmıştır ve yokluğunda iş doyumсуuzluğuna neden olmaları beklenir (Sapru, 2006).

Eric Trist ise Yorkshire'daki Haighmoor kömür madeninde teknolojik gelişmelerin madencilere o dönemde sanayide yaygın olarak görülen küçük bir görevin rutin bir biçimde yerine getirilmesiyle sınırlı üretim bandı uygulamasının aksine her bir çalışanın bir dizi görevden sorumlu olduğı küçük özerk gruplar halinde çalışabilmeleri olanağını sağladığını fark etmiştir. Zamanla Trist ve çalışma arkadaşı Emery, Highmoore deneyleriyle geliştirdikleri teorik perspektifleri bir araya getirdiler ve Bertalanffy'nin açık sistemler teorisinden de etkilenererek kendi kendini düzenleyen gruplara ve çoklu becerilerini kullanan çalışanalara dayalı bütüncül bir iş sistemini öngören sosyoteknik sistemler adıyla bilinen yaklaşımlarını geliştirdiler. Sonuç olarak, araştırmacıların mensubu oldukları Tavistock enstitüsünde yürütölen pek çok projede endüstriyel demokrasi kavramına odaklanılmış, bu kavram 1960'lı yıllar boyunca sosyoteknik sistemler yaklaşımı içerisinde önemli bir yer tutmuştur. Kavramın bazı büyük şirketlerde yarattığı rahatsızlık yaklaşımın "çalışma yaşamı kalitesi" ismiyle anılması neden olmuştur (Ramage ve Shipp, 2009).

Bu ve benzeri araştırmalar çalışma yaşamı kalitesinin verimlilik üzerindeki etkisine işaret ederek onlarca yıl sonra ortaya çıkacak olan çalışma yaşamı kalitesi kavramına sağlam bir varoluş gerekçesi hazırlamışlardır.

2.1.2. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ KAVRAMINA YÜKLENEN ANLAMLAR

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı günümüze değin odakları bakımından birbiriyle ilişkili fakat farklı vurgulara sahip anlamlarda kullanılmıştır. Bu araştırmada ise kavramın genel hatlarıyla tanıtılabilmesi amacıyla öncelikle farklı anlamlarına kısaca değinilecek ardından bu araştırmada benimsenen çalışma yaşamı kalitesi kavramına görece daha yakın yaklaşımlara odaklanılacaktır.

Bu araştırma kapsamında sıklıkla kendisine atıfta bulunacağımız Walton (1973)'a göre çalışma yaşamı kalitesi kavramı, (a) yirminci yüzyılda yürürlüğe giren çocuk işçilere ilişkin yasalar ve günde sekiz, haftada kırk saatlik çalışmayı öngören adil çalışma koşulları yasası ile iş kazası geçiren işçileri koruyan tazminat yasaları gibi hukukî düzenlemelerden, (b) 1930'lu ve 40'lı yılların iş güvencesi ve uygun çalışma koşullarını beraberinde getiren sendikal hareketlerinden, (c) 1950'li yıllarda psikologların öne sürdükleri moral ve verimlilik ilişkisini vurgulayan ve her ikisini de geliştirmeye yönelik olan insan ilişkileri yaklaşımından ve en nihayetinde (d) 1960'lı yılların fırsat eşitliği ve iş zenginleştirmeyi beraberinde getiren reformlarından beslenmekle birlikte bunların toplamından da daha fazlasıdır.

Diğer taraftan Carlson (1980), çalışma yaşamı kalitesinin (a) bir hareket, (b) bir dizi örgütsel uygulama ve (c) çalışanların iş yaşamı deneyimlerine ilişkin değerlendirmeler şeklinde üç başlık altında ele alınabileceğini ileri sürer (Akt: Wyatt ve Wah, 2001).

Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee (2001), her ne kadar, çalışma yaşamı kalitesi konusunda resmî bir tanım yapılmamış olsa da, endüstri psikologları ve yönetim alanında çalışan akademisyenler genel olarak çalışma yaşamı kalitesinin çalışanların esenliği ile ilgilenen bir yapı olduğu ve iş doyumundan farklı olduğu konusunda birleştiklerini belirtirler. Kendi çalışmalarında ise kavramı, çalışanın işe katılımı sonucunda ortaya çıkan sonuçlar, aktiviteler ve kaynaklar yoluyla çeşitli gereksinimlerinin doyumu olarak kullanmışlardır.

Hsu ve Kernohan (2006) çalışma yaşamı kalitesi kavramının farklı araştırmacılar tarafından nasıl tanımlandığını aşağıdaki tabloyla özetlemektedirler.

Tablo 1. Endüstri ve ticaret alanında kullanılan çalışma yaşamı kalitesi tanımlarının kısa bir özeti (**Kaynak:** Hsu ve Kernohan, 2006).

Referanslar	Tanım	ÇYK Anlamı
Walton (1975)	Örgütün çalışanların gereksinimlerine, onlara çalışma yaşamlarının planlanmasına yönelik kararlara tamamen katılabilme olanağı sağlayan mekanizmalar geliştirerek cevap vermesi sürecidir.	Değişken
Wood ve diğerleri (1975)	Bireyler ve çalışma çevresinin sosyal, fizik ve ekonomik yönleriyle olan ilişkileriyle alakalıdır. Bu toplumun önem verdiği görev başı ve görev dışı tutum ve davranışları da yansıtmaktadır.	Yaklaşım
Glaser (1976)	İş güvencesinden, iyi çalışma koşullarından, yeterli ve adil ücretten, hatta eşit çalışma olanaklarından bile daha fazlası anlamına gelir.	Metot
Greenberg ve Glaster (1980)	Örgütün çalışanlarını çalışma yaşamlarında kendilerini etkileyen boyutlara ilişkin kararlara dâhil ederek çalışanlarının yaratıcı potansiyellerini arttırmaya çalışması sürecidir.	Hareket
Nadler ve Lawler (1983)	Çeşitli dönemlerde bir hareket, örgüt yönetimi için bir grup metot ya da yaklaşım ya da çalışanların duygusal değerlendirmelerini yansıtan bir değişken anlamlarında kullanılmıştır.	Her şey
Davis (1985)	Çalışanlar ve çalışma çevresi arasındaki ilişkilerin kalitesidir.	↓
Trist (1985)	Hem bir amaç hem de bir araçtır. Yaşam kalitesi bakımından oldukça önemli bir bileşen olması bakımından bir amaç, çalışanların medeni beceriler ve yeterlikler kazanabilmeleri bakımından ise bir araçtır.	
Kerce ve Booth-Kewley (1993)	Kişinin kültürel bağlamına geniş ölçüde bağlı olan değerler ve standartlar meselesidir.	
Yousuf (1996)	Kişinin işin kazanç, güvenlik, çalışma koşulları gibi boyutlarına ilişkin duygularını kapsayan genel bir sözcük öbeğidir.	
Cummings ve Worley (1997)	İnsanları, örgütü ve işi çalışanların esenliği ve örgütün etkililiği bağlamında ele alma yoludur.	

Martel ve Dupuis (2006), başlangıçta çalışma yaşamı kalitesi kavramının çalışana örgütte tutabilme, iş güvencesi, gelir ve çıkarlar gibi anlamlar taşıdığını, nesnel ölçütlerin sıralanmasının daha sonraları iş doyumunun temel değerlendirme ölçütü haline gelmesine neden olduğunu ve çalışma yaşamı kalitesi tanımlarının 1980’lerde kavramın öznelliğini kabul etme eğilimi göstermeye başladığını belirtmektedirler.

Kavrama yüklenen farklı anlamları görebilmenin bir başka yolu da farklı yaklaşımların odaklarına aldıkları konulara bakmak olabilir. Wyatt ve Wah (2001)

gerçekleştirdikleri alanyazın taraması sonucunda böylesi bir görme biçimi için gerekli tabloyu sunmaktadırlar.

Tablo 2. Daha önceki araştırmaların çalışma yaşamı kalitesi faktörleri
(Kaynak: Wyatt ve Wah, 2001).

Araştırma	Belirlenen Faktörler	
	Çalışma Ortamı	Çalışanın Refahı
Cooper (1980)	Demokrasi	Güvenlik, adalet, bireyselleşme
Delamotte ve Takezawa (1984)	Zorlayıcı iş Geleneksel amaçlar Kararlar üzerinde etkili olabilme	Adil muamele Yaşam döngüsünün bir parçası olarak çalışabilme
Davis (1983)	-	Adil ücret
Kahn (1981)	İşin içeriği, Gözetim ve denetim Kaynaklar, Terfi, Çalışma koşulları, Örgütsel bağlam	Özerklik ve kontrol İş arkadaşlarıyla ilişkiler Ücretler
Kaira ve Chosh (1984)	Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları Fiziksel çevre Yersiz iş stersinin olmaması	Çalışanların refahı İş güvencesi
Kirkman (1981)	İş hareketliliği Kalan boş zamanların nitelik ve niceliği	Ücret
Lippitt ve Rumley (1977)	Örgütsel çevre Fiziksel çevre İşin kendi özellikleri	Sağlıklı sosyal ilişkiler
Sağlıklı sosyal ilişkiler	Kariyer basamaklarında yükselme şansı	Kıdemlilik
Meta (1982)	-	İş güvencesi
Mirvis ve Lawler (1980)	Çalışma ortamı	Çalışanların refahı
Walton (1974)	Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları Yeteneklerin kullanılabilmesi Gelecekte de gelişim olanaklarına sahip olabilme Kurallara bağlılık İşin toplumla ilişkisi	Yeterli ve adil ücret sosyal bütünleşme

Diğer yandan herkesin çıkarına uyan bir tanımın yokluğu karşısında Lawler (1975) bir uzlaşma sağlamaya hizmet edecek seçenekler ileri sürmüştür. Her şeyden önce iş doyumunu çalışma yaşamı kalitesinin önemli bir bileşeni olarak görmek gereklidir. Lawler (1975), kendini gerçekleştirme olmaksızın yüksek

bir çalışma yaşamı kalitesi düzeyini hayal etmenin mümkün olamayacağını iddia eder. Diğer taraftan iş doyumunu ile çalışma yaşamı kalitesinin aynı anlamda kullanılmaması gerektiğinin de altını çizer. Bir dereceye kadar doyumsuzluğun çalışanları motive ederek harekete geçireceğini savunur. Buna ek olarak bir çalışma yaşamı kalitesi tanımının iş doyumunu araştırmalarında çoğunlukla göz ardı edilen ama çalışma ortamında rahatlıkla görülebilen stres ve gerilime de yer vermesi gerektiğini belirtir (akt: Martel ve Dupuis, 2006). Sirgy ve arkadaşlarına (2001) göre ise çalışma yaşamı kalitesi iş doyumundan, iş doyumunun çalışma yaşamı kalitesinin pek çok sonucundan biri olarak yorumlanması ile ayrılır. Çalışma yaşamı kalitesi sadece iş doyumunu değil, aile yaşamı, boş zamanlar, sosyal yaşam, ekonomik yaşam gibi diğer yaşam boyutlarını da etkilemektedir. Bu nedenle de çalışma yaşamı kalitesinin odağı iş doyumunun ötesindedir. İş ortamının iş doyumunu üzerindeki etkisi, iş dışı yaşam boyutları ve yaşamın genelinden alınan doyum, kişisel mutluluk ve öznel esenlik gibi konuları da kapsamaktadır.

Bu açıklamaların ardından çalışma yaşamı kalitesi kavramının alanyazında “örgütsel bir uygulama” ve “çalışma koşullarına yönelik değerlendirmeler” şeklinde iki temel anlamda kullanıldığı ve çalışma yaşamının insani ve demokratik değerleri yansıtabilme düzeyine odaklanıldığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu anlamlardan ilki olan “örgütsel uygulama” her ne kadar bu araştırmada benimsenen çalışma yaşamı kalitesi kavramının dışında kalsa da kavrama yönelik bütüncül bir bakış açısı sunabilmek amacıyla kısaca ele alınmasında da yarar vardır.

2.1.2.1. ÖRGÜTSEL UYGULAMA ANLAMıyla ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Bu çalışmada çalışma yaşamı kalitesi kavramı, çalışma koşullarına yönelik değerlendirmeler bağlamında ele alınmıştır. Bununla birlikte çalışma yaşamı kalitesinin çalışanların nelere gereksinim duyabileceklerine ilişkin daha fazla fikir verebilmesi bakımından “örgütsel uygulamalar” olarak ele alınışına da yer verilmesi uygun görülmüştür.

Çalışma yaşamında eski paradigma çalışmanın sık sık sekteye uğramasına neden olan parçaların azaltılması anlayışına dayalıydı. İnsanlar sanki bir makinenin değiştirilebilir parçaları gibi sadece bir tek işi yapmaktaydılar ve yetersizlikleri nedeniyle katı bir biçimde kontrol edilmeleri gerekiyordu. Böylelikle organizasyonlar her biri uzman elemanlardan ve resmi izleklerden oluşan pek çok denetim kademesi oluşturmak zorunluluğuyla karşı karşıya kalıyorlardı. Bu durumun sonucu da ortaya pek çok tabakadan oluşan, çok

katmanlı ve otokratik, yüksek bir piramit şekilli organizasyon modeli çıkmasıydı. Böylesi organizasyonlarda karar verenler ve alınan kararları uygulayanlar ile organizasyonun sahipleri ve çalışanları arasında katı bir ayırım kendini göstermekteydi (Yaron, 1995).

Bu yaklaşım zamanla terk edilerek işin tasarımının çalışanların gereksinimlerine uydurulması gereği genel kabul görmeye başlamıştır. Böylesi bir anlayışla kendini gösteren çeşitlendirilmiş iş tasarımları iki faktör kuramı ve iş karakteristikleri modeli tarafından da öngörüldüğü gibi kişinin iş ortamındaki motivasyonunu güçlendirme amacı güder. Herzberg de dikey yükleme yani işin derinliğini iş kapsamına ek motivasyon faktörleri eklemek suretiyle arttırmayı tavsiye etmektedir. Böylelikle iş zenginleştirme daha üst düzeydeki gereksinimlerin doyurulmasını ve çalışanların yaşam kalitelerinin artırılmasını sağlayacaktır (Sirgy, 2006).

Geçen sayfalarda da net bir biçimde görülebileceği gibi çalışma yaşamı kalitesi odakları arasında öne çıkan bir diğeri de çalışanların yönetime katılmalarıdır. Nadler ve Lawler (1983) da kavramın önemli unsurları arasında işin örgütsel etkililik üzerindeki etkisi kadar insanlar üzerindeki etkisinin de önemsenmesinin yanı sıra örgütsel problem çözme ve kararlara katılma fikrini de saymaktadırlar (akt: Martel ve Dupuis, 2006). Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların hem yönetim hem de çalıştıkları kurumun hisse sahipliğinde katılımlarının artırılmasının gereğini vurgulayan bir yaklaşım olarak, özünde, iş ortamının emir verenler ve emir alanlar şeklinde ikiye ayrılmasına yönelik bir yüzyıllık anlayışı da çürütmektedir (Yaron, 1995). Diğer taraftan, çalışma yaşamı kalitesi sadece maddi kazanç ve çalışma ortamıyla değil, iş üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkide bulunan bir dizi etmenle de ilişkilidir. Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi çalışanın toplum tarafından değer verilen malların üretilmesi ya da hizmetin sağlanmasındaki katkısının ve katılımının bir fark yarattığına yönelik algı oluşturmaları sağlayan kapsamlı bir seri etmen olarak da görülebilir (Kiernan ve Marrone, 1997).

Sirgy (2006)'ye göre yöneticiler çalışma yaşamı kalitesini güçlendirmek için;

1. Çalışanlara zamanında performans geribildirimini sağlayabilir,
2. Çalışanlara örgüt ile ilgili önemli kararlara katılma olanağı tanıyabilir,
3. Rol tanımlarını açık bir biçimde yapabilir,
4. Çalışanların bilgi ve motivasyon gereksinimlerini karşılayabilir,

5. Çalışanları yeterli düzeyde ücretlendirebilir,
6. Çalışanların ücretlendirilmesinde adalet ve eşitliğe özen gösterebilir,
7. İş ve iş dışı yaşam boyutlarını dengede tutabilmek için alternatif iş düzenlemeleri sağlayabilir,
8. Bireysel gereksinimleri karşılayan iş dizaynları gerçekleştirebilir,
9. İş dizaynları ile bireysel gereksinimlerin örtüşmesini sağlayabilir,
10. Rutin işlere sosyal ve gelişim gereksinimleri düşük çalışanları yönlendirebilir,
11. Sosyal gereksinimleri yüksek ancak gelişim gereksinimi düşük çalışanları geleneksel çalışma gruplarına yönlendirebilir,
12. Sosyal gereksinimleri düşük ancak gelişim gereksinimleri yüksek çalışanları çeşitlendirilmiş işlere yönlendirebilir,
13. Sosyal ve gelişim gereksinimleri yüksek çalışanları özerk çalışma gruplarına yönlendirebilir ve
14. Bilgi teknolojilerini performans ve verimliliği arttırmak için kullanabilirler.

Yukarıda değinilen uygulamalar sadece örgütsel verimliliği arttırmaya yönelik çabalar olarak da görülemez. Avrupa Birliği çatısı altındaki ülkelerin çalışma yaşamı kalitesine yönelik tutumları da böylesi çabaları gerekli kılmaktadır. Nitekim Kuhn (2006), alışma yaşamında olması gereken uygulamaların temel ilkeleri Avrupa İşyerinde Sağlık Koşullarını Geliştirme Ağı (ENWHP) tarafından ortaya konulduğu ve Lüksemburg deklarasyonunda da yansıtıldığını belirtir. Çalışma yaşamı kalitesine yönelik uygulamalarla paralellik gösteren ilkeler Kuhn (2006) tarafından şöyle sıralanmıştır:

- Çalışma ortamındaki sağlık koşullarını ilgili girişimin politikalarıyla ilişkilendirmek ve günlük uygulamalarının bir parçası olmasını sağlamak (bütünleştirmek),
- Çalışanları iş ortamındaki sağlık etkinliklerinin planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında söz sahibi olmalarını sağlamak,
- Hem alışma yaşamı kalitesinin ve koşulların geliştirilmesi hem de tek tek çalışanların davranışlarına odaklanılması,

- Organizasyon içerisindeki sağlık gereksinimlerinin ve farklı tarafların gereksinimlerinin analizine yönelik etkinliklerin ve sürekli gelişmeye yönelik etkinliklerin varlığını sağlamak,
- Çalışma koşulları, kişinin yaşamı için bir çerçeve teşkil etmesi; sosyal etkileşim ve sosyal destek; ortak çaba ve ortak amaç; sosyal kimlik ve düzenli etkinlik nedeni sağlamaktır.

Çalışma yaşamı kalitesini yükseltmeye yönelik programların başarı düzeyi örgüt açısından da önemli sonuçları beraberinde getirecektir. Nitekim Fields ve Thacker (1992) tarafından sendika ve yönetim tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen bir çalışma yaşamı kalitesi programının sendika ve örgüte bağlılığı olan etkisini inceledikleri çalışmanın da ortaya koyduğu gibi her ne kadar katılımcıların sendikaya bağlılıkları çalışma yaşamı kalitesini arttırmaya yönelik programın başarısına bağlı olmaksızın artsa da şirketlerine yönelik bağlılıkları ancak programın başarılı olduğu algısıyla artabilmektedir.

Lawler ve Ledford (2000)'un da belirttiği gibi çalışma yaşamı kalitesi kavramının tanımlanmasına yönelik diğer bir yaklaşım da çalışma yaşamı kalitesinin koşulların çalışan esenliği üzerindeki etkisi bağlamında ele alınmasıdır. Bu tanım bireylerin kazalardan uzak olmasının, sağlıklarının yerinde olmasının, doyum sağlamalarının ve insan olarak gelişim gösterme düzeylerinin üzerinde durur. Kısacası iyi çalışma yaşamı kalitesini her türlü insan gereksinimlerinin karşılandığı bir çalışma ortamı ile eş anlamlı görür. Şimdi kavramının bu anlamıyla ele alınışına odaklanalım.

2.1.2.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER ANLAMıyla ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Çalışma koşullarına yönelik değerlendirmeler başlığı altında toplayabileceğimiz çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımları, çalışma ortamında insani ve demokratik koşulların varlığına odaklanmakla birlikte önemli ölçüde çeşitlilik de gösteren ölçütler sunmaktadırlar. Kiernan ve Knutson (1990) da çalışma yaşamı kalitesinin kişiden kişiye ve hatta her bir kişi için de zaman içerisinde yaşa ve örgüt içindeki pozisyona göre de değişim gösterdiğini belirtmektedir (akt: Martel ve Dupuis, 2006).

Brooks ve Anderson (2005), her ne kadar spekülatif ve a priori düzeyde olsa da Walton (1973)'in çalışanlara ve onların deneyimlerine odaklanan deneysel referanslarla çalışma yaşamı kalitesine ilişkin sekiz boyutu ortaya koyabilen ilk kişi olduğunu ifade eder. Richard Walton (1973)'in başka pek çok araştırmanı

yanı sıra okumakta olduğunuz bu araştırmanın da teorik çerçevesini büyük oranda etkileyen sekiz boyutu ve bu boyutlarla ilişkili yorumlar aşağıdaki gibidir:

1. Yeterli ve Adil Ödeme

Walton (1973, s.13) tarafından “Tam zamanlı işten kazanılan ücret toplumun ya da çalışanın benimsediği standartlarda bir yaşam sürmeye yeter mi?” sorusuyla çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde yerini alan bu boyut ücretin yanı sıra çalışanın yaşamını makul standartlarda sürdürmesine olanak veren maaş dışı kazanımları da kapsayabilir (Muller, Jooste ve Bezuidenhout, 2008). Yeterli ödeme konusunda da farklı görüşler vardır (Singh, 2008). Kırsal ya da kısmen kırsal alanda varlığını sürdüren örgütler çalışanlarını kentlerde konuşlu örgütlere oranla daha düşük ücretlerle tatmin edebilirler (Anitha ve Rao, 1998).

Çalışma yaşamı kalitesinin maddi kazanımlara ilişkin olan bu boyutu ücretin yeterliğinin yanı sıra adil olup olmamasına da odaklanır. Walton (1973, s.13)’ın “Belirli bir işten alınan ücret başka bir işin karşılığında verilen ücretle uyumlu mudur? Sorusuyla kendini gösteren bu konunun nesnel ya da öznel standartları üzerinde de bir fikir birliği bulunmamaktadır. Diğer taraftan ücret adaleti bağlamında bazı operasyonel ölçütlerden bahsetmek de mümkündür. İş değerlendirmesi sonucunda ücret ile eğitim düzeyi, sorumluluk düzeyi ve çalışma koşullarının olumsuz etkileri gibi faktörler arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır (Walton, 1973). Anitha ve Rao (1998)’ya göre de örgütler çalışanlarının ücretlerini farklı yöntemlerle belirlerler. Aynı bölgede faaliyet gösteren ya da kendileriyle benzerliklere sahip diğer örgütlerin çalışanlarına sağladıkları ücretleri ya da çalışanların geçinebilmesi için gerekli miktarı dikkate alabilecekleri gibi çalışanlarına sunabilecekleri miktarı da esas alabilirler. Aslında genellikle ücret belirlenirken bu etmenlerin hepsi de dikkate alınır. Bunlara ek olarak, çalışanların ücretleri arasında da tutarlılık olması gerekir (Kandula, 2005).

2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Walton makalesini kaleme aldığı 1973 yılında artık içinde buldukları günün koşullarında toplumun çalışanlardan fiziksel tehlikelere maruz kalmamalarını beklediğini belirtmiş ve gelecekte çalışma ortamında kötü kokulara, gürültüye ve rahatsız edici görsel uyarıcılara maruz kalma gibi olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yönelik standartların da geliştirilebileceği tahmininde bulunmuştur (Walton, 1973).

Günümüzde ise örgütlerin çoğu ya insani ya da yasal nedenlerle böylesi koşulları sağlamaya yönelmektedirler (Singh, 2008). Bu koşullar yapılan işe

göre de çeşitlilik gösterecektir. Örneğin, yeterli oturma düzenleri, temiz su ve hava gibi koşullar da masa başında çalışanlar için önem taşımaktadır (Anitha ve Rao, 1998). Böylesi koşulların sağlanamaması kısa vadede işverenler için kârlı gibi görünse de orta ve uzun vadede verimliliği olumsuz etkileyerek istenmeyen sonuçlara neden olacaktır (Kandula, 2005). Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki bu başlık çalışanın içinde bulunduğu fiziksel ve psikolojik ortamların her ikisini de kapsamaktadır (Muller ve arkadaşları, 2008).

3. Yeteneklerin Kullanılabilirliği ve Geliştirilebilmesine Yönelik Olanaklar

Walton (1973), endüstri devriminin ve onun getirdiği mantığın işi birbirinden kopuk, vasıf gerektirmeyen, sıkı denetim gerçekleştirilen ve uygulayıcıların planlama sürecinde yer alamadığı bir etkinlik haline getirerek çalışmanın anlamını azalttığını belirtmekte ve bu duruma bir çare olarak özerklik, çoklu beceriler, bilgi ve bakış açısı, işin bütünlüğü ve planlama alt başlıklarına bu boyut içerisinde yer vermektedir.

Günümüzün işçileri çoğunlukla mekanik bir biçimde başında çalıştıkları makinenin gerektirdiği işlerle uğraşmaktadırlar (Saiyadain, 2009). Yapılan işler rutin, anlamsız ve aynı işin yapılmasını gerektiren bir hal alması çalışanları başarmanın doyumundan mahrum bırakır hale gelmiştir (Kandula, 2005). Oysa ki bir çalışan, becerilerini kullanma ve geliştirme olanağına sahip olduğunda en fazla doyumunu hisseder (Anitha ve Rao, 1998).

Walton (1973)'ın bu boyut içerisinde yer verdiği alt boyutları hangi sorularla betimlediğine kısaca göz atacak olursak,

- (a) Özerklik alt boyutunu “Yapılan iş, dış denetime oranla gerçekten de özerklik ve öz denetime izin vermekte midir?” (s. 13) sorusuyla,
- (b) Çoklu beceriler alt boyutunu “Yapılan iş, kişiye sadece aynı beceriyi tekrarlayıp durmak yerine geniş bir yelpazedeki beceri ve yeteneklerini kullanmasına olanak veriyor mu?” (s.13) sorusuyla,
- (c) Bilgi ve bakış açısı alt boyutunu “Kişiye çabasının anlamı ve sonuçlarını kavrayabileceği şekilde bütün iş süreci ve kendi çalışmalarına ilişkin anlamlı bilgiye ulaşma olanağı sağlanıyor mu?” (s.13) sorusuyla,
- (d) İşin bütünlüğü alt boyutunu “Yapılan iş bütün bir görevden mi yoksa anlamlı bir işin küçük bir parçasından mı oluşuyor?” (s.14) sorusuyla ve son olarak

- (e) Planlama alt boyutunu ise “Yapılan iş aktivitelerin yerine getirilmesi kadar planlanmasını da içeriyor mu?” (s.14) sorusuyla açıklamaktadır.

4. Sürekli Gelişim ve Güvenliğe İlişkin Gelecekteki Olanaklar

Çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi sadece çalışanın içinde bulunduğu günün koşullarına değil, işin çalışana gelecekte sağlayacağı koşullara da yer vermektedir. Walton (1973)’in betimlemesiyle, mavi yakalı çalışanlar işlerinin gereklerini bir kaç hafta ya da yıl içerisinde öğrenip bitirdikleri ve örgün eğitimden de mahrum kaldıkları için yönetsel pozisyonlara da ulaşamamaktadırlar. Buna karşılık mühendis ve benzeri diğer eğitilmiş çalışanlar ise bir süre daha yükselmeye devam etmekle birlikte otuzlu yaşlarının ortalarında ücret artışı, kendini geliştirme ve yükselme hızları kesilmekte, bunun sonucunda da mesleklerine olan ilgilerini kaybetmektedirler.

Böylesi bir sorun karşısında ne gibi önlemler alınabileceği sorusuna ise yine çalışma yaşamı kalitesi içerisinde var olan alt boyutlarla cevap aranabilir. Walton (1973) bu boyutu kendi içerisinde dört alt boyuta ayırmaktadır. Sırasıyla inceleyecek olursak,

- (a) Gelişim başlıklı alt boyutta “Kişinin mevcut aktivitelerinin (görevlerinin ve eğitsel uğraşlarının) becerilerini unutturmuyup aksine koruması ve daha da geliştirmesini sağlaması”na (s.14),
- (b) Beklenen uygulamalar başlıklı alt boyutta “Gelecekte alacağı görevlerde geliştirilmiş ya da henüz kazanılmış bilgi ve becerileri kullanabileceğini tahmin etmesi”ne (s.14),
- (c) İlerleme olanakları başlıklı alt boyutta “Akranlar, aile üyeleri ve iş arkadaşları tarafından takdir edilmeyi sağlayacak örgüt içi ya da kariyer ilerlemeleri için olanakların varlığı”na (s.14) ve son olarak,
- (d) Güvenlik başlıklı alt boyutta ise “Kişinin işi bağlamında çalışma ve gelir güvencesinin var olması”na (s.14) yer verildiği görülmektedir.

Kandula (2005), yükselme olanaklarının sunulması çalışma yaşamı kalitesi içerisinde merkezi bir rol oynadığını ifade eder. Anitha ve Rao (1998) da buna paralel olarak, iş güvencesinin artık çalışanların doyum sağlayabilmesi için yeterli olmadığını ve yükselemeyerek aynı pozisyonda uzun süre çalışmak zorunda kalmanın da onlar için bir stres kaynağı olduğunu belirtirler. Böylesi nedenlerle çalışanların kariyer gelişimi sağlamayan işlerden ayrıldıklarını belirterek örgütlerin de bu nedenlerle çalışanlarına kariyerlerini planlamaları

için danışmanlar sağlayarak ve örgüt içinde yükselmelerini sağlayacak eğitim olanakları sunarak yardımcı olmaya çalışmaktadırlar (Anitha ve Rao, 1998).

5. Örgüt İçerisinde Sosyal Bütünleşme

Walton (1973) iş ve kariyere sosyal bir çevre içerisinde ulaşılmaya çalışılması nedeniyle kişiler arası ilişkilerin doğasının çalışma yaşamı kalitesinin önemli bir boyutunu oluşturduğunu düşünür. Kişinin doyurucu bir kimliğe sahip olması ve öz saygı hissetmesini bazı koşulların varlığına bağlar. Walton (1973, s.15)'ın çalışma yaşamı kalitesinin bu boyutu içerisinde değındiğı söz konusu koşullara göz atacak olursak bunların

- (a) Ön yargılardan bağışık olma alt boyutu ile “Çalışanın ırk, cinsiyet, inanç ve milliyetine bakılmaksızın işle ilişkili özellikleri, becerileri, yetenekleri ve potansiyeliyle kabul edilmesi”ni (s.15),
- (b) Eşitlikçilik alt boyutu ile “Örgüt içerisinde statü sembolleri ya da aşilamaz hiyerarşik yapılarla kendin gösteren bir tabakalaşmanın olmaması”ni (s.15),
- (c) Hareketlilik alt boyutu ile “Her hangi bir düzeyde bulunan daha yüksek pozisyonlara erişebilecek potansiyele sahip çalışanların yüzdelerine göre dikey yükselme olanaklarının varlığı”ni (s.15),
- (d) Destekleyici birincil gruplar alt boyutu ile “Karşılıklı yardımlaşma, sosyal-duygusal destek ve bireylerin benzersiz olma hallerinin kabul edilmesi niteliklerine sahip yüz yüze çalışma gruplarına üyelik”i (s.15),
- (e) Cemiyet alt boyutu ile “Örgütlerde yüz yüze çalışma gruplarının da ötesinde bir cemiyet duygusu”nu ve son olarak
- (f) Kişiler arası açık sözlülük alt boyutu ile “Örgüt üyelerinin birbirlerine duygu ve düşüncelerini açma şekli”ni (s.15) kapsadığını görürüz.

Kandula (2005), çalışanlar arasındaki ilişkinin sağlıklı bir örgütün göstergesi olduğunu belirtir. Bütün din, ırk, beceri ve unvandan kişilerin sosyal platformda eşit muamele görmeleri için çaba sarf edilmesi gereğini vurgular. Muller ve arkadaşları (2008) da aynı paralelde çalışanlar arasında sosyal etkileşim için olanakları yaratılmasının, ayrımcılığa izin verilmemesinin ve herkese eşit olanaklar sağlanmasının gereğine değinirler.

6. Örgüt İçerisinde Anayasacılık

İş yaşamının demokratik ve insani sayılabilecek niteliklere sahip olması, çalışanların haklarını koruyamadıkları bir çalışma ortamında elbette mümkün olamaz. Walton (1973) işçi sendikalarının çalışanları işverenlerin keyfi hareketlerine karşı korumak üzere örgüt ortamına getirdikleri anayasacı anlayışın sendikanın gücü oranında çalışanlara tarafsız bir yargıca başvurmaya kadar varabilen haklar sağlayabildiğini dile getirir. Örgütlenememiş iş yaşamında ise örgüt kültürünün kişisel gizlilik, fikir ayrılığı, ödüllerin dağıtımında adalet ve işle ilgili konularda kurallara uygun muamele gibi konulara gösterdiği saygı düzeyine göre çeşitlilik gösteren koşulların var olduğunu belirtir.

Walton (1973) çalışma yaşamında çalışanların haklarının korunabilmesi için gerekli koşulları şöyle sıralar:

- (a) Gizlilik alt boyutu içerisinde “Kişisel gizlilik hakkı. Örnek vermek gerekirse çalışanların iş dışı davranışlarını ya da ailelerinin hareketlerine ilişkin bilgilerini iş verenleriyle paylaşmamaları.”(s.15)
- (b) Konuşma özgürlüğü alt boyutu içerisinde “Kötü bir karşılık görme korkusu hissetmeksizin açık bir biçimde üstlerin görüşleriyle karşıt görüşlere sahip olabilme.” (s.15)
- (c) Adalet alt boyutu içerisinde “Ücretlendirme, sembolik ödüller ve iş güvencesini de kapsayacak şekilde bütün konularda adil muamele görebilme hakkı.” (s.16)
- (d) Yargı süreci alt boyutu içerisinde “Yargı ve temyiz süreçlerini de kapsayacak şekilde işle ilişkili bütün boyutlarda eşit olanaklara sahip olma, gizlilik, karşıt görüşlere sahip olma konularında kişilerin değil yasanın kurallarıyla yönetilme.” (s.16)

Kandula (2005), bu boyutun çalışanların özgürlüklerini etkileyen örgütsel normlarla ilişkili olduğunu, örgüt içerisinde doğru normların oluşturulması için çaba gösterilmesi gerektiğini belirtir. Anitha ve Rao (1998)’ya göre ise Anayasacılık çalışanlara dikkate değer düzeyde doyum sağlamayan ya da onları motive etmeyen, diğer taraftan yokluğu durumunda da çalışanlarca eksikliği hissedilen bir hijyen faktörü olarak düşünülebilir. Yine Anitha ve Rao (1998)’ya göre çalışanlar iş ortamını ikinci evleri gibi görmelerine karşın özel yaşamlarını bu ortamda ifşa etmek de istemezler, bu nedenle yönetimin de bu gizliliği korumaya yönelik önlemleri alması gerekir. Diğer bir deyişle, çalışanlar iş ortamında yetişkin insanlar gibi muamele görmelidirler (Muller ve arkadaşları, 2008).

7. İş ve Toplam Yaşam Alanı

Walton (1973) çalışma koşulları nedeniyle uzayan mesai sürelerinin ya da sık sık taşınmanın çalışanların aileleri üzerinde ciddi olumsuz etkileri olabileceğini belirtir ve bu noktada denge kavramına özel bir vurgu yapar. Dengeli bir işin, iş dışı zamana düzenli bir biçimde taşmayacağını belirtir.

Walton (1973) iş kaynaklı yoğunluğun aile üzerindeki olumsuz etkilerinin net olmadığını ve bazı durumlarda ailevi sorumluluklarından kaçmak isteyen çalışanlarca bir bahane olarak kullanılabilirdiğini düşünse de, işin iş dışı zamana taşmamasının kişinin ailesine değilse bile hobilerine ya da yurttaşlık aktivitelerine zaman ayırabilmesini sağlayabileceğini de belirtir.

Kandula (2005)'ya göre sürekli yoğun çalışmanın psikolojik ve bedensel olumsuz etkileri nedeniyle çalışanların aralıksız bir biçimde kendilerini zorlamalarına izin verilmemesi gerekir. Bu nedenle de kişisel ve mesleki yaşam arasında bir denge olması gerekir. Nitekim Muller ve arkadaşları (2008) da iş yaşamı ile sadece aileye ayrılacak zaman arasında değil, dinlenmeye ayrılacak zaman arasında da bir denge olması gerektiğini belirtir.

8. Çalışma Yaşamının Toplumla İlişkisi

Çalışma yaşamı kalitesi kavramının insani koşulları yansıtan bir iş ortamı bağlamında işin çalışanların öz saygıları üzerindeki etkilerini de göz önünde bulundurması doğaldır. Walton (1973), çalışanların mensubu oldukları örgütün ürünlerinde, atıkların tasfiyesi, pazarlama teknikleri, istihdam uygulamaları, az gelişmiş ülkelerle ilişkiler, politik kampanyalara katılım gibi konularda sosyal bakımdan sorumlu davranıp davranmadığını önemsediklerini ifade eder. Umduğu cevapları bulamayan çalışanların işlerini ve kariyerlerini değersiz görmeye başlayacaklarını, bunun sonucunda da öz saygılarının bu durumdan olumsuz etkileneceğini belirtir.

Walton (1973)'ın çalışma yaşamı kalitesi teorisinin bu son boyutu çalışma yaşamının insanlar üzerindeki etkilerini örgütün dışındaki insanlar ve doğal çevre bağlamında ele almaktadır. Diğer taraftan, Muller ve arkadaşları (2008) ise çalışanın toplumun yanı sıra örgüt içerisindeki insanlara da katkısının olması gerektiğini belirtirler. Son olarak, Kandula (2005) da çalışanlara emeklerinin topluma nasıl bir katkıda bulunduğuna ilişkin bakış açısının kazandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Yaron (1995) ise çocuk hizmetleri alanındaki çalışma yaşamı kalitesine ilişkin araştırmasındaki çalışma yaşamı kalitesi boyutlarını Walton (1973) tarafından

öne sürülen, yukarıda saydığımız sekiz kavramsal kategori kapsayamadığı diğer iş özelliklerini de kapsayacak şekilde genişleterek hazırlamıştır. Bu kategoriler aşağıdaki gibidir:

1. *Ücret ve kazanımlar* (Ücret ve kazanımları kapsayan yeterli ve adil ödemeler)

2. *Güvenli, sağlıklı ve destekleyici çalışma koşulları* (Örneğin, ofis ya da diğer çalışma ortamlarında güvenli, sağlıklı ve destekleyici çalışma koşullarını sağlayabilme)

3. *Anayasacılık:*

- a) Kişisel düzeyde gizlilik: Çalışanın davranışlarına ve ailesine ilişkin bilgilerin işveren tarafından gizli tutulması.
- b) Konuşma özgürlüğü: Herhangi bir tepkiye maruz kalma endişesi olmaksızın amirlerin görüşlerine katılmadığını açık bir biçimde ifade edebilmek.
- c) Adalet: Ödeme, sembolik ödüller ve iş güvencesi gibi konularda adil uygulamalar.
- d) Uygun süreç: Uygun süreç ve dilekçe hakkını da kapsayacak şekilde iş, gizlilik ve fikir farklılığı gibi konuların bütün boyutlarında eşit fırsatlara sahip olmak konularında kişilerin kurallarıyla değil yasaların koydukları kurallarla yönetilmek.

4. *İşin kendisi:*

- a) İrade ve özerklik,
- b) Çoklu bilgi, beceriler ve yetenekler: İş çeşitliliği/önemi/karmaşıklık ve zorlayıcılığı,
- c) Bilgi,
- d) Görevin kimliği (görevin tamamı),
- e) Görevin önemi,
- f) Geri bildirim alma,
- g) Karara katılma ve sorumluluk alma (planlama ve uygulama etkinliklerine katılmayı kapsayacak şekilde).

5. Gelişim ve iş güvencesine ilişkin olarak gelecekte sunulacak olanaklar:

- a) Mesleki gelişim (sürekli öğrenme),
- b) Yeni öğrenilen bilgi ve becerileri kullanma olanakları,
- c) Örgüt içerisinde yükselebilmek,
- d) Çalışma ya da ücret güvencesi,

6. Örgüt içerisinde sosyal bütünleşme:

- a) Tanınma ve destek,
- b) Eşitlik,
- c) Önyargılardan bağımsız olma,
- d) Kişisel açıklık (arkadaşlık ortamı bulabilmek)

7. *Yaşamın iş ve diğer alanlarını dengeleyebilmek*: Çalışanların aileleri gibi farklı yaşam alanları ile işlerine ayırdıkları süre arasında bir denge olması.

8. *Anlamlı sosyal katkı*: Yapılan işin topluma bir katkısının da olması.

Çalışma yaşamı kalitesi gereksinimlerin doyumu bağlamında da ele alınabilmektedir. Bu yaklaşımın temelinde insanların iş yoluyla karşılamaya çalıştıkları temel gereksinimlerinin olduğu düşüncesi vardır. Çünkü çalışanlar mesleklerinden, mesleklerinin kendi gereksinimlerini karşıladığı oranda doyum sağlarlar (Sirgy ve arkadaşları, 2001). Çalışma yaşamına gereksinim doyumu açısından yaklaşan çalışmalardan biri, Porter (1961)'in gereksinim doyumu anketi (NSQ)'dir. Bu anket, (a) işte aranan çalışan gereksinimlerinin düzeyi, (b) çalışan tarafından hissedilen gereksinimlerle ilgili örgütsel kaynakların düzeyi ve (c) bireysel gereksinim ve örgütsel kaynaklar arasındaki uyumun ölçülmesinde kullanılmıştır. NSQ ölçeğinin kapsamında, Maslow'un hiyerarşisine dayalı yedi farklı gereksinimi içeren dört gereksinim kategorisi bulunmaktadır. Bunlar, (a) Hayatta kalmaya yönelik gereksinimler ("Güvenlik" ve "Ücret"), (b) Sosyal gereksinimler ("Kişiler arası etkileşim ve arkadaşlık" ve "Kabul görme ve belirli bir grubun üyesi olma"), (c) Ego gereksinimleri ("Öz saygı" ve "Özerklik") ve son olarak (d) Kendini gerçekleştirme gereksinimi şeklinde sıralanabilir (Porter 1961'den akt: Sirgy ve arkadaşları, 2001).

Sirgy ve arkadaşları (2001) tarafından gerçekleştirilen bir ölçek geliştirme çalışmasında çalışma yaşamı kalitesi boyutları yukarıda değinilen "gereksinim doyumu" yaklaşımının yanı sıra "taşma" olarak bilinen diğer bir teorik yaklaşımdan

da yararlanılarak şekillendirilmiştir. Araştırmacıların kendi ifadeleriyle taşma yaklaşımında, yaşamın bir boyutundaki doyumun başka bir boyutundaki doyumunu da etkileyebileceği savunulur. Çalışma yaşamı kalitesini böylesi bir perspektifle ölçmeye yönelik sözkonusu ölçek geliştirme çalışmasında, çalışma yaşamı kalitesi kavramının kapsamı içerisinde her biri birkaç boyuttan oluşan yedi temel gereksinim tanımlanmıştır. Bunlar:

1. Sağlık ve güvenlik gereksinimleri (İş ortamında ve iş ortamının dışında hastalıktan ve iş kazalarından korunma ve mevcut sağlık düzeyini arttırmaya yönelik çabalar),
2. Ekonomik ve ailevî gereksinimler (Ücret, iş güvencesi ve diğer ailevî gereksinimler),
3. Sosyal gereksinimler (İşyerinde sıcak ilişkiler ve boş zamanlar),
4. Saygı gereksinimi (Yapılan işin örgüt içinde ve dışında tanınması ve takdir edilmesi),
5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi (Kişinin potansiyelini örgüt içerisinde ve bir profesyonel olarak ortaya koyabilmesi),
6. Bilgi gereksinimi (İşle ilgili ve meslekî melekelerin öğrenilmesi ve geliştirilmesi) ve
7. Estetik gereksinimler (Kişisel ve genel olduğu kadar iş ortamında da yaratıcılık)'dir.

Chan ve Wyatt (2007) ise çalışma yaşamı kalitesine ilişkin araştırmalarında Sirgy ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve yukarıda saydığımız yedi temel gereksinime dayalı olan çerçevenin modifiye edilmiş halini kullanmış ("Estetik gereksinimler"i bazı bağımlı değişkenlerin güçlü bir yordayıcısı olmadığını gösteren bulgular nedeniyle çalışmalarına dâhil etmemişlerdir) ve çalışma yaşamı kalitesini altı gereksinim bağlamında ele alarak oluşturdukları formları çalışanlara uygulamışlardır. Araştırma sonucunda katılımcıların çalışma yaşamı kalitesini dört temel boyutta algıladıkları görülmüştür. Bunlar, (a) Destekleyici yönetim ve elverişli çalışma ortamı, (b) Kişisel gelişim ve otonomi, (c) İşin doğası ve (d) Teşvik edici olanaklar ve iş arkadaşlarıdır. Singapurlu çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın dikkati çeken bir diğer özelliği de çalışanların kültürel farklılıklarının çalışma yaşamı kalitesine yönelik algıları üzerindeki belirleyici etkisine yaptığı vurgudur.

Son olarak parçası olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği'nin çalışma yaşamı kalitesi kavramını hangi ölçütler bağlamında ele aldığımızı görmek de yerinde olacaktır. Avrupa toplulukları komisyonunun 2001 tarihli ve "İstihdam ve sosyal politikalar: Bir kaliteye yatırım çerçevesi" başlıklı tebliğinde yer alan on madde, Avrupa Birliği'nin ("Çalışma ortamında kalite" biçiminde geçen) çalışma yaşamı kalitesi kavramına bakışına ışık tutar niteliktedir. Bunlar:

1. *İşin kendi özellikleri:*

- i. İçsel iş kalitesi (İşlerin içsel anlamda doyurucu, kişinin yetenek ve becerileriyle uyumlu ve uygun düzeyde gelir sağlama niteliklerine sahip olmasının sağlanması.)
- ii. Beceriler, yaşam boyu öğrenme ve kariyer gelişimi (Yaşam boyu öğrenme desteği ile insanlara potansiyel yeteneklerini sonuna kadar geliştirme olanağının sağlanması.)

2. *İş ve daha geniş anlamda iş piyasası bağlamı:*

- i. Cinsiyet eşitliği (Kadınlar ve erkekler arasında ömür boyu kariyer konusunda eşit değerlerde işler bakımından olanak eşitliğinin sağlanması.)
- ii. İş ortamında sağlık ve güvenlik (Çalışma koşullarının hem fiziksel hem de psikolojik anlamda güvenli, sağlıklı ve destekleyici olmasının sağlanması.)
- iii. Esneklik ve güvenlik (İş piyasasında ve çalışma ortamında değişime yönelik olumlu tutumları cesaretlendirmek ve işini kaybeden ve alternatifler arayanlar için uygun desteğin sağlanması.)
- iv. İş piyasasına kabul ve dâhil edilme (İş piyasasına girebilme, ara verdikten sonra geri dönebilme ya da alternatif işler bulabilme düzeyinin yükseltilmesi.)
- v. Örgüt ve iş-yaşam dengesi (İşin çalışma yaşamıyla özel yaşam arasında uygun bir denge sağlanması.)
- vi. Sosyal diyalog ve çalışanların yönetime katılması (Bütün çalışanların şirketlerinin ve çalışma yaşamlarının gelişimine ilişkin bilgi sahibi olmalarının ve sürece dâhil olabilmelerinin sağlanması.)
- vii. Çeşitlilik sağlama ve ayrımcılık yapmama (Çalışanların yaş, bedensel engel, etnik orijin, din ve cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmayacakları şekilde eşit muamele görebilmelerinin sağlanması.)

viii. Genel ekonomik performans ve verimlilik (Birliğin bütün bölgelerinde yüksek düzeyde verimliliğe ve yaşam standartlarına ulaşılması.)

Yukarıda, farklı araştırmalardan verilen örneklerde de görülebileceği gibi çalışma yaşamı kalitesi için belirlenen ölçütler farklı bakış açıları ve hatta siyasi nedenlerle çeşitlilik göstermektedir.

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışanın gereksinimlerinin doyurulması yoluyla verimliliğinin ve yaratıcılığının artması sonucunda örgüte eşsiz katkılarda bulunmasını sağlayan bir bakış açısı olarak çalışma yaşamı kalitesi, özellikle uluslararası yönetim alanyazınında çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Kavramın farklı çalışma ortamlarında ve eğitim kurumlarında ele alınışına ilişkin fikir vermek üzere bazı araştırmaları özetlemekte fayda vardır. Bu bölümde çalışma yaşamı kalitesine ilişkin yurt dışı ve yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

ABD’de yapılan bir araştırmada (Havlovic, 1987), çalışanların katılımlarını arttırmaya dayalı programların üretim ve insan kaynakları sonuçları üzerindeki doğrudan etkilerini incelemeye yönelik bir model geliştirilmiştir. Çalışan katılımı modeli insan kaynakları sonuçlarının üretim sonuçları üzerindeki etkisini göstermeyi de amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında bir orta batı ağır üretim firmasının 1976-1986 yılları arasındaki aylık boylamsal arşiv verileri toplanmıştır. Süre çalışma yaşamı kalitesi uygulamaları öncesinde 49 ay ve çalışma yaşamı kalitesi uygulamaları sonrasında 81 ay olmak üzere 130 ayı kapsamıştır. Çalışanların katılımı sadece ABD işsizlik oranı değişkeni regresyon denklemlerine dâhil edildiğinde üretim verimliliği üzerinde anlamlı etki göstermiştir. Çalışanların katılımı küçük kazaların azaltılması, işten çıkarma, şikâyet ve işten ayrılmaların azaltılması üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Murray (1988) tarafından yürütülen ve hemşirelerin kendi istekleri ile işten ayrılmaları üzerinde etkili olan içsel ve dışsal değişkenler ile bağlamsal iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek üzere yürütülen bir araştırmaya üç farklı hastaneden 195 hemşire katılmış ve araştırma sonucunda, ücret, iş deneyimi ve ücret dışı diğer maddî kazanımların işten ayrılmanın anlamlı yordayıcıları oldukları görülmüştür.

Palan (1985) tarafından yürütülen ve çalışan kadınların iş yaşamı niteliklerini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmada, (1) katılımcıların iş koşullarından genel olarak memnun oldukları ve iş stresiyle de başa çıkabildikleri, (2) daha yaşlı ve dul katılımcıların çalışma yaşamı kalitesi

boyutlarının çoğunda genç ve bekâr katılımcılara oranla daha yüksek puanlar aldıkları, (3) haftada 35 saatten daha az çalışan ve dördün üzerinde çocuğu olan katılımcıların çalışma yaşamı kalitesi ve iş stresine ilişkin sorulara daha olumlu cevaplar verdikleri ve (4) on altı yılın üzerinde eğitim almış ve beş kişiden daha az sayıda grupları yöneten katılımcıların iş stresini kontrol etmede daha başarılı oldukları sonucuna varılmıştır.

1997'den 2001'e kadar yürütülen ve 5000 İngiliz yöneticinin katılımıyla gerçekleştirilen büyük çaplı bir çalışma yaşamı kalitesi araştırmasında (Worrall ve Cooper, 2001) küçülme, dışarıdan kaynak sağlama, örgüt içerisindeki hiyerarşik tabakaların azaltılması ve benzeri uygulamaların iş güvencesi hissini ve morali azalttığı ve en önemlisi de motivasyon ve bağlılığı zedelediği görülmüştür. Bu değişikliklerin karlılık ve verimlilik bakımından faydalı olduğu, buna karşılık karar verme sürecinin daha yavaş işlediği ve örgütün insan kaynakları yetenekleri ve deneyimlerinin birleşiminden oluşan birikiminde kayba uğradığı görülmüştür.

Debra (1987) tarafından yürütülen diğer bir çalışma ise, miyokard enfarktüsü geçirmesinin ardından bir yıl boyunca çalışmış olan 116 kişinin incelenmesi yoluyla, kalp krizi geçiren hastaların işe geri dönmelerine yönelik tedavi çabalarının sonuçlarını değerlendirmek amacını taşımaktadır. Sürdürülen işin sonuç üzerindeki etkili olup olmadığının ve işe yönelik düzenlemelerin ya da psiko-sosyal rehabilitasyonun farklı alanlarda çalışan hastaların çalışma yaşamı kalitesi üzerinde etkili olup olmadığının değerlendirilmesi istenmiştir. Düşük ve yüksek statülü işlerde çalışanlarla, esnek ve esnek olmayan işlerde çalışanların çalışma yaşamı kalitesi düzeyleri ki-kare testiyle karşılaştırılmıştır. Düşük statülü işlerde çalışanların stres belirtilerinin yüksek statülü işlerde çalışanlardan daha yüksek olduğu, buna karşılık yüksek statülü işlerde çalışanların da erken emeklilik planları yapmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmüştür. Esnek olmayan işlerde çalışanların stres düzeylerinin esnek işlerde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Yaron (1995) dört ayrı çocuk hizmetleri kuruluşunda görev yapmakta olan katılımcılarla çalışma yaşamı kalitesine ilişkin gerçekleştirdiği çalışma kapsamında büyük ölçüde Walton (1973) tarafından öne sürülen, sekiz kavramsal kategoriye dayalı kendi çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesini kullanmıştır. Araştırma sonucunda kuruluşlar arasındaki çalışma yaşamı kalitesi koşullarının kuruluşların özel ya da kamuya ait olmaları farkına oranla müdürlerin yönetim stillerinden daha fazla etkilendiklerini göstermiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise çalışanların örgütsel hiyerarşi içerisinde yükselmelerine paralel olarak çalışma yaşamı kalitelerinin de artmasıdır.

Hoffmann ve Ingram (1992) ise müşteri oryantasyonu üzerinde çalışma yaşamı kalitesinin etkisini araştırmış ve müşterilerin oryantasyonu ile genel çalışan doyumunu yani iş etkinliklerinden, iş arkadaşlarından, destek ve cesaretlendirmeden alınan doyum arasında olumlu ilişki bulmuşlardır.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramını eğitim örgütleri bağlamında ele alan çalışmalara bakacak olursak, Putt ve Springer (1980) tarafından kamu yönetimi alanında ders veren profesörlerin çalışma yaşamı kalitesi bakımından iş doyumlarını belirlemek amacıyla yürütülen bir araştırmada, çalışma ortamının, kişinin geçmişi ve meslekî yönelimlerinin etkisinden bağımsız olarak büyük bir öneme sahip bir unsur, karara katılma sürecinin ise doyum üzerindeki en önemli faktör olduğu görülmüştür.

Barker (1986) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini dört eyaletin farklı bölgelerindeki ortaokullardan 479 öğretmeni kapsamaktadır. Analiz amacıyla bir çalışma yaşamı kalitesi indeksi oluşturulmuştur. Frekanslar, korelasyonlar ve ağırlıklı önem ve doyum değerleri de ayrıca hesaplanmıştır. Bütün önemli değişkenler (iş yükü, tanınma, çalışma koşulları gibi) farklı gruplardaki katılımcılar tarafından farklı düzeylerde önemli algılanmışlardır. En fazla öneme sahip çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri, destek sistemlerinin ve iş yükünü dış faktörleridir. En az öneme sahip olduğu düşünülenler ise tanınma, gelişme gibi iş ortamından alınan içsel doyumla ilgili faktörlerdir. Görece yüksek düzeyde doyum sağlayan çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri ise başarı duygusu, kaynaklar, iş zenginleştirme ve destek sistemleridir. Çalışma ortamı faktörleri içinde önem derecesi ve doyum derecesi bakımından en fazla çelişki gösterenler resmi ödüller ve statüdür. Buna karşılık en az çelişki gösterenler ise iş zenginleştirme ve başarı duygusudur. Yaş, deneyim, ücret ve eğitim düzeyi gibi bazı demografik faktörler ile en fazla ilgi gösterilen çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri arasında bazı anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir.

Yukarıda sözü edilen araştırmalarda, çalışma yaşamı kalitesi kavramının farklı açılardan ele alınabildiği ve farklı çalışma koşullarında incelenebildiği görülmektedir. Diğer taraftan birbirlerinden çok farklı gibi görünen bu çalışmaların ortak bir niteliğe sahip olduklarını söylemek de mümkündür; örgütü var eden çalışanlara ve çalışanların beklentilerine ilişkin çok değerli ve derinlemesine bilgiler sağlamışlardır.

Çalışma yaşamı kalitesine ilişkin olarak ülkemizde de araştırmalar yürütülmüştür. Yüksel (2004) tarafından vardiyalı (atipik) çalışan hemşireler ile vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini ayırt edici değişkenlerin

belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi, sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması ile işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması değişkenlerinin söz konusu iki grup arasında ayırt edici değişkenler olduğu görülmüştür.

Tütüncü (2008) tarafından sosyal sorumluluk ve iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik olarak Türkiye’de faaliyet gösteren SA 8000 sosyal sorumluluk standardı belgeli iki firmada gerçekleştirilen bir çalışmada SA 8000 standardının en önemli değişkenlerinden biri olan ücret, sağlık ve güvenlik değişkenlerinin çalışma yaşamı kalitesinin de bağımlı değişkenini de en iyi açıklayan faktörler oldukları görülmüş ve sosyal sorumluluğa etki eden faktörlerin iyileştirilmesinin aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesini de iyileştireceği sonucuna varılmıştır.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramın eğitim örgütleri bağlamında ele alınışına Akşit (1998) tarafından gerçekleştirilen araştırma iyi bir örnek olarak gösterilebilir. Bu araştırmada İngilizce öğretmenlerinin algıları yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile toplanmış ve bunun sonucunda da eğitim ve gelişme fırsatlarının, diğer öğretmenler ve yöneticilerle olan ilişkilerin, görev sorumluluklarının, maddî ve manevî kazanımların, karar verme yöntemlerinin, kariyer geliştirme fırsatlarının, iletişim kanallarının, mevcut kaynakların ve işyerinin fiziksel ortamının öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarına olumlu ve olumsuz etkileri belirlenmiştir.

Erdem (2008) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada da kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi, okullarına bağlılığı ve iş yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılığı yordama derecesi incelenmiştir. Araştırma sonucunda kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, okulların sosyal sorumluluğu, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık, boyutlarında iş yaşamı kalitelerini özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük buldukları, bunu yanı sıra Kamuya ait liselerde görevli öğretmenlerin, özel lise öğretmenlerine göre, daha fazla uyum bağlılığı gösterirken, daha az özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı göstermekte oldukları ve son olarak iş yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılığın uyum boyutunun %28’ini yordarken, özdeşleşme boyutunun %63’ünü, içselleştirme boyutunun da %34’ünü yordadığı görülmüştür.

III. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma bir nitel çoklu durum çalışmasıdır. Araştırmanın katılımcıları 2009-2010 akademik yılında Selçuk Üniversitesi Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerinde görev yapmakta olan toplam 16 araştırma görevlisinden oluşmaktadır. Araştırmada görüşme, gözlem ve doküman incelemesi olmak üzere üç veri toplama stratejisi kullanılmıştır.

Bu bölümün amacı yapılan araştırmanın mantığını ve evrelerini ayrıntılı olarak betimleyerek, aynı katılımcılarla araştırmanın tekrarlanabilmesi olasılığını mümkün kılmaktır. Bir başka deyişle bölümün amacı, bir nitel durum araştırmasının nasıl ya da kaç farklı şekilde yapılabileceğini açıklamak değil, sadece bu araştırmanın kendine özgü koşullarına ilişkin detaylar vererek, ilgili alanyazında güvenilirlik (Ritchie ve Lewis, 2005; Yin, 2003) terimiyle tanımlanan ölçütü karşılayabilmektir.

3.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmacı tarafından araştırmanın verilerinin toplanması ve analizinde kullanılmak üzere bu araştırmaya özel olarak geliştirilen Araştırma Görevlisi Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı'nın geliştirilmesinde geniş kapsamlı olması nedeniyle büyük ölçüde Walton (1973) tarafından geliştirilen çalışma yaşamı kalitesi kavramından yararlanılmıştır. Diğer taraftan vurgulamak da gerekir ki Walton (1973) tarafından geliştirilen çalışma yaşamı kalitesi kavramına bu araştırmanın çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesinin oluşturulması sürecinde bakış açısı vermesi bakımından başvurulmuştur. Bu araştırmanın özgün kavramsal çerçevesinde Walton (1973)'ün çizdiği çerçevede olmayan yeni kavramlar bulunmakta ya da kavramı oluşturan bileşenlerin çoğu orijinal

metindeki anlamlarıyla hiçbir ilişkisi olmayacak şekilde ülkemiz koşullarında bir araştırma görevlisinin çalışma yaşamında demokratik ve insani çalışma koşullarını yansıtabilmesi için gereken bağlamlar içerisinde kullanılmaktadır. Böylesi bir anlayışla geliştirilen teorik çerçeve aşağıdaki gibidir:

- A) Yeterli ve adil ücret; ücretin (1) yeterli ve (2) adil bulunacak düzeyde olması,
- B) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; (3) güvenli ve (4) sağlıklı koşullarda çalışabilme,
- C) Yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar; (5) gelişebilme, (6) potansiyelini ortaya koyabilmeyi sağlayan teşvikler görebilme, (7) özerk olabilme, (8) farklı becerileri kullanabilme, (9) geri bildirim alabilme, (10) yapılan işi bir bütün olarak kavrayabilme,
- D) Gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler; (11) bilgi ve beceri gelişimine devam edebilme, (12) akademik kariyer basamaklarında yükselbilme, (13) iş güvencesine sahip olma,
- E) Üniversiteyle sosyal bütünleşme; (14) cemiyet duygusunun varlığını hissedebilme, (15) iş arkadaşlarından destek alabilme, (16) duygu ve düşünceleri açıkça paylaşabilme, (17) karara katılabilme, (18) statü farklılıklarından olumsuz etkilenmeme, (19) saygı görebilme, (20) ön yargılarla karşılaşmama, (21) idari görevler alabileceğine inanma,
- F) İlke ve Kuralların hâkimiyeti; (22) yasalarca korunabilme, (23) eşit muamele görebilme, (24) onaylanmayan görüşlere açıkça karşı çıkabilme, (25) kişisel bilgilerin gizli kalabilmesi, (26) görev alanının net olması,
- G) İş ve özel yaşam dengesi; (27) iş dışı yaşama zaman ayırabilme.
- H) İşin topluma yansımaları; (28) Topluma faydalı bir örgütün çalışanı olduğunu algılayabilme.

3.2. ARAŞTIRMA DESENİ

Bu araştırma nitel araştırma metodolojisi ve durum çalışması desenine göre planlanmıştır. Cresswel (1998, s.15) nitel araştırmayı şöyle tanımlar:

Sosyal ya da insani problemleri keşfeden farklı araştırma geleneklerine dayalı olarak kavrayış oluşturmaya yönelik bir araştırma sürecidir. Araştırmacı karmaşık, bütünsel bir resim ortaya koyar, kelimeleri analiz eder, katılımcıların detaylı görüşlerini raporlar ve araştırmayı doğal ortamında gerçekleştirir.

Ritchie ve Lewis (2005), nitel araştırmanın temel özelliklerini; (1) katılımcıların sosyal dünyalarını yoruma dayalı ve derinlemesine anlamaya yönelik olması, (2) örneklemelerin küçük ve amaçlı bazı ölçütlere göre amaçlı olarak seçilmiş olması, (3) veri toplama metotlarının araştırmacı ve katılımcıların yakın ilişkisini ve etkileşimini gerektirmesi, (4) verinin detaylı ve geniş kapsamlı olması, (5) analiz sürecinde beliren yeni konsept ve fikirlere açık olması, detaylı betimleme, sınıflandırma ve açıklamalar ortaya koyabilmesi ve (6) sonuçların sosyal anlamların yorumlanmasına odaklanması şeklinde sıralamaktadırlar.

Creswell (1998), ise nitel araştırma metodolojisinin hangi eğilimlere sahip araştırmacılara daha uygun olacağını sıralamış ve bu sıralamayla metodolojinin ana hatlarını da ortaya koymuştur. Bu sıralamaya göre nitel araştırma;

- a) Alanda uzun süre geçirmeye,
- b) Karmaşık ve zaman alıcı bir veri analiz sürecine girişmeye,
- c) Kanıtlarla iddiaları destekleyebilmek ve farklı bakış açılarını yansıtabilmek için uzun pasajlar yazmaya,
- d) Kesin kuralları ya da belirli prosedürleri olmayan ve sürekli değişen bir niteliği olan bir beşeri bilim sürecine girmeye istekli araştırmacıları için uygundur.

Bu araştırmada benimsenen desen çoklu durum çalışmasıdır. Yin (2003) durum çalışmasını;

- Özellikle bağlamıyla sınırları net olmayan güncel bir fenomeni kendi gerçek koşulları bağlamında,
- Beklenenden daha fazla değişkenin olabileceği durumlarda bile
- Çoklu veri kaynaklarına dayalı olarak elde ettiği verileri üçgenleme yoluyla doğrulayarak ve
- Önceden geliştirilen teorik önermelerden veri toplama ve analiz süreçlerinin yönlendirilmesinde yararlanarak ele alan empirik bir araştırma olarak tanımlamaktadır.

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında insani ve demokratik değerleri nasıl deneyimlediklerine çalışma yaşamı kalitesi teorik çerçevesinde odaklanan bu araştırma da araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının;

- Bağlamsal şartlarını göz önünde bulundurmaya öngörmesi,

- Bütünsel bir bakış açısı yakalayabilmek için çalışma yaşamı kalitesi kavramından yararlanması,
- Sadece katılımcıların sözel ifadeleriyle yetinmek yerine gözlem ve doküman incelemesine de yer vermeyi tercih etmesi ve
- Çok geniş bir alanı kapsayan çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının önceden tahmin edilemeyecek kadar çok değişken tarafından biçimlendirilmiş olabileceği olasılığını göz önünde bulundurması nedeniyle durum çalışması desenini benimsemiştir.

Durum çalışmalarına yöneltilen eleştirilerden biri de bir ya da birkaç durumdan yola çıkarak nasıl genellemeler yapılabileceğidir. Yin (2003) bu soruya “Bir deneyden yola çıkarak nasıl genelleme yapılabilir ?” sorusuyla karşılık verir ve tıpkı fen bilimlerinde bir deneyin farklı koşullar altında tekrarlanmasıyla elde edilen sonuçlar gibi çoklu durum çalışmalarıyla elde edilen sonuçların da popülasyonlara ve evrenlere (istatistik genelleme) değil, teoriler geliştirme yoluyla teorik varsayımlara genellendiğini (analitik genelleme) belirtir.

Yin (2003) durum çalışmalarını tekli ve çoklu olarak ikiye ayırır. Tekli durum çalışmalarında analiz ünitesi bir insan, bir kurum, bir program iken çoklu durum çalışmalarında ise birden fazla insan, kurum ya da programın çalışmaya dâhil edilmesi gerekmektedir. Yin (2003)’in bir diğer uyarısı ise; tekli durum çalışması deseninin çoklu durum çalışması desenine tercih edilmesi için üzerinde çalışılacak durumun aşırı ya da kendine özgü bir nitelik taşıması gibi bir gerekçeye sahip olması gerektiği, aksi takdirde sadece iki durumdan ibaret çoklu durum çalışmalarının niteliğinin bile tekli çalışmalardan daha yüksek olacağıdır.

Yin (2003) desenleri tekli/çoklu olarak ayırdıktan sonra her bir deseni de kendi içinde bir ya da birden fazla analiz ünitesi içermesi ölçütüne göre de bütünsel ve içeyerleşik olarak ikiye ayırır. Bir hastane, klinik hizmetleri ve çalışanları düzeylerinde ayrı ayrı ele alınıyorsa içeyerleşik, diğer taraftan bir örgüt genel doğası bağlamında inceleniyorsa bütünsel bir dizayn söz konusu olacaktır.

Her biri ayrı bir durum olarak alınan on altı katılımcıyla yürütülen bu araştırma, durumlarının doğası gereği çoklu bütünsel bir durum çalışması özelliği göstermektedir. Araştırmanın planlanması aşamasında böylesi bir desenin tercih edilmesinin nedeni ise dış geçerlik ölçütünü karşılayabilme kaygısıdır. Bu araştırma kapsamında katılımcıların her birini farklı bir fakülteden seçmek de mümkündür. Fakat ilerleyen satırlarda da açıklanacağı üzere nitel araştırma metodolojisinin esas alınması (çoklu durum çalışması ilgili alanyazında sıklıkla nitel araştırma

metodolojisi kapsamında ele alınsa da tamamen farklı bir metodolojiyle de yürütülebilir. Daha fazla bilgi için bkz. Yin, 2003) araştırmacının alana mümkün olduğunca derinlemesine girmesini gerektirmiştir. Katılımcıların fakültelerden dörderli gruplar halinde alınmasının gözlem sürecinde söz konusu fakültelerde daha fazla zaman geçirilmesine ve bu fakültelerdeki sosyal ve fiziki çevreye ilişkin daha fazla bilgi toplanabilmesine olanak sağlayacağı öngörülmüştür.

Yin (2003), daha önce belirtildiği üzere, durum çalışmasında nicel ve nitel metodolojilerin her ikisinin de kullanılabilceğini, hatta durum çalışmalarının sadece nicel verilerle sınırlı da kalabileceğini belirtmektedir. Araştırmacı desenleme sürecinde nitel ve nicel araştırma metodolojilerinin her ikisinden de yararlanmak istemiş ancak geliştirmeye çalıştığı ölçeğin internet üzerinden yaptığı pilot uygulamasında özellikle sormak istediği bazı soruların faktör analizinde alt kesme noktası olarak kabul gören .35 düzeyinin altında kalmaları nedeniyle ölçekten çıkarmasının gerekmesi ve birinci faktördeki özdeğer ile ikinci faktördeki özdeğer arasında üç katın üzerinde fark olması sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir yapı göstermesi, bunun da çalışma yaşamı kalitesi gibi çok sayıda alt boyuttan oluşan bir kavramın doğru değerlendirilmesinde dikkate değer bir fayda sağlayamayacağı düşüncesiyle nicel metodolojiden vazgeçerek sadece nitel metodoloji ile araştırmasını tamamlamaya karar vermiştir.

Yin (2003), çoklu durum çalışmasının veri toplama sürecinde karşılaşılan bazı durumlar karşısında alternatif katılımcıların aranması ve veri toplama protokolünde değişiklikler yapılması gibi önlemlerin alınması gerektiği, aksi takdirde araştırmacının orijinal planlamaya uyabilmek için etik hatalar yapma suçlamasıyla karşı karşıya kalabileceği uyarısında bulunur. Bu araştırmanın veri toplama sürecinde de bazı katılımcılara ilişkin –dürüstlikle görüşlerini ifade etmiş olmalarına karşın sadece teknik nedenlerle– araştırmanın ilerleyen evrelerinde sorun olabilecek durumlarla karşılaşmış ve bunun üzerine bu katılımcıların (toplamda dört araştırma görevlisi) görüşmeleri analize dâhil edilmeyerek yerlerine alternatif katılımcılar bulunmuştur.

3.3. ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında insani ve demokratik koşullara çalışma yaşamı kalitesi çerçevesinde odaklanan bu araştırma kapsamında TC Selçuk Üniversitesi'nin Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerinden katılımcılarla çalışılan bu araştırmaya yön veren genel araştırma sorusu şöyledir:

“Kamuya ait bir üniversitede çalışmakta olan on altı araştırma görevlisinin çalışma yaşamı kalitesinin incelenmesiyle neler öğrenebiliriz?”

Bu genel soruya dayalı olarak ileri sürülen alt sorular ise aşağıdaki gibidir:

- Katılımcıların çalışma yaşamı kalitelerine olumlu ve olumsuz etki eden etmenler nelerdir?
- Ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçları nasıldır?

3.4. VERİ KAYNAKLARI ve ÖRNEKLEM

Daha önce de belirtildiği gibi bu araştırma bir durum çalışması desenine sahiptir. Durum çalışmasına ilişkin alanyazına girildiğinde ilk göze çarpan, yazarların uzun uzun “durum” kavramını tanımlama çabalarıdır. Cresswell (1998) durumun tanımlanmasında sınırları belli bir sistem kavramına vurgu yapar. Zaman ve yer gibi sınırlayıcı kavramlarla ortaya çıkan durumların bir olay, bir aktivite ya da bir kişi olabileceğini belirtir. Bu araştırmanın durumları 2009-2010 akademik yılında Selçuk Üniversitesine bağlı dört farklı fakültede görev yapmakta olan on altı araştırma görevlisidir.

Okumakta olduğunuz araştırmanın durumlarını teşkil eden katılımcılar maksimum çeşitlilik örnekleme yaklaşımıyla seçilmiştir. Patton (2002) maksimum çeşitlilik örnekleme boyutlarda çeşitlenme sağlayabilmek için kasıtlı olarak çeşitlilik gösteren durumların seçilmesi olarak tanımlar ve bu yöntemin analiz sürecine yönelik amacına değinirken de fark alanları arasındaki ortak temaları bulabilme amacına vurgu yapar. Bu çalışmada da maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmekle birlikte bu örnekleme tekniğinin bu çalışmadaki kullanım amacı sadece ortak temaları bulmak değil, çalışma yaşamı kalite boyutlarında etkili olan etmenlere ve bu kalite boyutlarında mevcut durumun etkilerine ilişkin mümkün olduğunca çok çeşitlilik gösteren verilere ulaşabilmek ve bunların tamamını raporlayabilmektir.

Patton (2002), nitel çalışmada örneklem büyüklüğüne ilişkin bir kural olmadığını ve örneklem büyüklüğünün araştırmanın amacı, zaman ve kaynak bakımından olanaklar gibi ölçütlere göre değişebileceğini belirtir. Araştırmayı tek başına yürütecek olan araştırmacının imkanları çerçevesinde, fakülte, eğitim durumu, kadro, cinsiyet, medeni durum gibi farklılıklarla çeşitlendirilmiş durumlar üzerinden analitik (istatistik değil) genellemeler yapabilecek kadar çok; veri toplama ve analiz süreçlerini yüzeyselleştirmeyecek kadar az olacak şekilde, optimum katılımcı sayısının belirlenmesine çalışılmıştır. Creswell (1998) bu

sayı konusunda çoğunlukla dört durumdan fazlasının alınmadığını ifade ederken Yin (2003) ise analiz mantığını açıklarken 6-10 arası durum sayısını uygun görmektedir. Yukarıdaki bilgilerin ışığında araştırmacı, araştırmaya ayırabileceği zaman, yararlanabileceği teknoloji düzeyi ve durumların içerisinde yer aldıkları bağlamın karmaşık yapısını da göz önünde bulundurarak uzun bir değerlendirme sürecinin sonunda on altı durumun (katılımcının) araştırması için uygun olacağı sonucuna varmıştır.

Sonuç olarak bu araştırma 2009-2010 akademik yılında Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ziraat Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nde görev yapmakta olan fakülte, eğitim durumu, kadro, cinsiyet, medeni durum gibi fark alanlarında çeşitlilik gösteren ve randomize olarak seçilmiş toplam 16 araştırma görevlisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Yin (2003), katılımcıların korunması gereken durumlarda anonimiteye başvurulabileceğini ama yine de durumların mümkün olduğunca iyi betimlenmesi gerektiğini belirtir. Bu çalışmada katılımcıların kimliklerinin belli olmaması için bölümleri belirtilmediği gibi, bir araya geldiğinde kimliklerine işaret edebilecek (fakülte ve eğitim durumu gibi) ayırt edici özelliklerinin bir arada sunulmamasına da özen gösterilmiştir. Katılımcılardan alınan izin çerçevesinde araştırmacının durumların betimlenmesi amacıyla verebileceği bilgiler ise şöyledir: Katılımcılardan sekizi kadın, sekizi erkek; dördü yüksek lisans, sekizi doktora öğrencisi iken geriye kalan dördü ise doktor unvanına sahiptir. Tamamının kadro unvanı "araştırma görevlisi" olan katılımcılardan doktor unvanına da sahip olan dördünün ikisi öğretim görevlisi kadrosuyla ücret alarak derse girmektedir. Doktora yapmakta olan sekiz araştırma görevlisinden dördü 33/A, dördü ise 50/D kadrosunda göreve başlatılmışlardır. Buna ek olarak yüksek lisans yapmakta olan araştırma görevlilerinin tamamı 50/d kadrosunda iken doktor araştırma görevlilerinin tamamı da 33/a kadrosundadır. Katılımcılardan altısı bekâr, onu evlidir. Tablo 1 katılımcıların fakülte ve eğitim durumlarına göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların fakültelerine ve eğitim durumlarına göre dağılımı
(Katılımcıların kimliklerinin anlaşılması için cinsiyet ve kadro fark alanlarına yer verilmemiştir.)

	Edebiyat	İİBF	Ziraat	Müh-Mim
Y.L.Öğr.	1	1	1	1
Doktorant	2	2	2	2
Doktor	1	1	1	1
TOPLAM		16		

Katılımcılardan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görevli olanlar sadece masa başında çalışmakta, diğer fakültelerdeki katılımcılar ise masa başı çalışmanın yanı sıra Edebiyat Fakültesi'ndekiler şehir dışında, Ziraat Fakültesi'ndekiler laboratuvarında, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nde görevli araştırma görevlileri ise arazide ya da sanayi bölgesinde çalışabilmektedirler.

Son olarak 33/a ve 50/d kadrosuna ilişkin bilgisi olmayan okuyucular için bu kadrolara ilişkin bilgi vermek yerinde olabilir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 33. maddesinin a fıkrası "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarınıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yükseköğretim veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. (Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler." der. 50. maddesinin d fıkrasında ise "Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler." ibaresi yer almaktadır. İki kadro arasında en önemli fark ise görev süresinin belirlenmesinde gözlemlenmektedir. Şöyle ki 33/a kadrosundaki araştırma görevlileri doktoralarını tamamladıktan sonra da görevlerine devam edebilirken, 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin ise yüksek lisansın tamamlanmasının ardından zaman kaybetmeden doktora eğitimine başlayamazlarsa ya da doktora eğitimlerini tamamlarlarsa görevlerine son verilmektedir.

3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE PİLOT UYGULAMA

Bu araştırmanın verilerinin toplanmasında gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşme formları ile araştırma odağına ilişkin bilgi verebilecek dokümanlar

kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış gözlem formu içerisindeki soruların son halini alması için Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi'nde 2009-2010 akademik yılında görev yapmakta olan dört araştırma görevlisi ile fakülte dekanlığının Ek 6'da görülen yazılı izni alındıktan sonra pilot görüşmeler yapılmıştır. Her görüşmeden sonra görüşme kayıtlarının kelimesi kelimesine transkripsiyonu gerçekleştirilmiş, katılımcıların eleştirileri de göz önüne alınarak transkripsiyon metinleri araştırmacı tarafından tez danışmanına sunulmuştur. Her düzenlemeden sonra soruların son hali ile bir pilot görüşme daha gerçekleştirilmiştir. Dördüncü görüşmenin ardından artık sorular üzerinde hiçbir oynama yapılmasına gerek kalmadığına kanaat getirilmesiyle pilot görüşme evresi tamamlanmıştır.

3.6. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

3.6.1. GÖRÜŞME

Görüşmeler 2010 yılı ocak ve şubat ayları içerisinde Ek 8'de gösterilen 28 soruluk formun katılımcılara uygulanması ve mp3 formatında dijital ses kaydı alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Sorular her bir katılımcıya mutlaka sorulmuş olmakla birlikte bazı sorulara katılımcının doğru bir biçimde ve kolayca anlamasını sağlayacak örnekler verilerek giriş yapılmıştır. Bunun yanı sıra görüşme sürecinde durumsal nedenlerle soruların sıralamasında değişiklikler yapıldığı da olmuştur. Görüşmelerin en kısası net cevap alınamayan sorular için sonraki günlerde gerçekleştirilen ek görüşmeler hariç bir saat on altı dakika, en uzununu yine ek görüşmeler hariç olarak iki saat sekiz dakikadır. Gerek ses kayıt cihazının niteliği gerekse her bir katılımcının kendisine tahsisli tek kişilik odasının olması sonucunda oldukça kaliteli ses kayıtları alınabilmektedir.

3.6.2. GÖZLEM

Yin (2003)'in de belirttiği gibi görüşme kayıtları durum çalışmasının sadece bir boyutunu oluşturabilir ve sadece görüşmeye dayalı bir araştırma sözel ifadelerin ötesine geçerek gerçekte var olan durumu yansıtmakta yetersiz kalabilir. Bu nedenle görüşmelerin tamamlanmasının ardından gözlem sürecine girilmiştir. Yin (2003) gözlem uygulamalarının biçimsel uygulamalardan gelişigüzel uygulamalara (görüşme sırasında) kadar geniş bir yelpazeye yayıldığını, en biçimsel halinde görüşme protokollerinin durum çalışması protokolü kapsamında hazırlandığını ve böylelikle araştırmacıların belirli davranışları alana belirli aralıklarla yapacakları ziyaretlerde gözlemlenmeleriyle gerçekleştirilebileceğini belirtir. Bu araştırma kapsamındaki gözlem süreci

için biçimsel yaklaşım esas alındığı için araştırma öncesinde bir gözlem formu tasarlanarak durum araştırması protokolüne dâhil edilmiştir. Mart ve Nisan aylarında katılımcıların her biri toplamda dörder kere ziyaret edilerek, Ek 9’da gösterilen ve Creswell (1998, s.129) tarafından örneği verilen formun bir benzeri olan gözlem formu kullanılarak katılımcılara geride bıraktıkları iki haftalık süre içerisinde çalışma yaşamı koşullarına ilişkin hatırladıkları üzerine konuşmak istedikleri sorulmuş, gözlem gününü sabah saatlerinden itibaren yaptıklarına ilişkin ayrıntılı betimlemeleri alınmış ve ziyaret süresi içerisinde gözlemlenebilen koşullara ilişkin değerlendirmeler not edilmiştir. Katılımcıların iş akışını daha uzun bir zaman aralığı içerisinde incelemek isteyen araştırmacı, katılımcılara iki haftalık bir süreç içerisinde çalışma ortamındaki faaliyetlerini yorumsuz olarak not etmeleri için hazır bir şablon da vermiş, ancak sadece dört katılımcı bu şablonu doldurabilecek kadar zaman ayırabildiği için bu uygulamadan istenen sonuç alınamamıştır.

4.6.3. DOKÜMAN İNCELEMESİ

Araştırmanın doküman incelemesi boyutunda katılımcıların değerlendirmelerinden bağımsız olarak onların çalışma yaşamlarına ilişkin bilgi verebilecek yazılı kaynaklara odaklanılmıştır. Bu bağlamda ağırlıklı olarak katılımcıların çalışma koşulları üzerinde doğrudan etkili olan kanun ve yönetmeliklerden, bölüm içi görev dağılımını gösteren yazışmalardan, katılımcıların tamamına yakınından toplanan maaş bordrolarından, yayın listelerinden ve kendileri tarafından kaleme alınan yazılı özgeçmişlerinden faydalanılmıştır.

3.7. VERİ ANALİZ SÜRECİ

Yin (2003), katılımcıların korunması gereken durumlarda anonimiteye başvurulabileceğini bu amaçla çoklu durum araştırmalarında durumların tek tek raporlanması yerine sadece durumları topluca karşılaştırarak yapılacak bir analizle yetinmenin de bir çözüm olabileceğini belirtir. Bu araştırmada da etik kaygılarla durumların (katılımcıların) tek tek ele alınarak raporlanması yerine durumların tamamından elde edilen verilerin topluca sunulması yaklaşımı benimsenmiştir.

Analiz çalışmalarına başlayabilmek için öncelikle elde edilen ses kayıtları sesi yazıya dönüştüren bir yazılım olan Dikte 1.0 programı kullanılarak kelimesi kelimesine, yazıya geçirilmiş ve bu süreç sonunda ek görüşme verileriyle birlikte toplamda 217.877 kelimelik bir veri seti elde edilmiştir (okumakta olduğunuz sayfanın formatında 919 sayfa). Transkripsiyon çalışmasının araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmesi araştırmacıya görüşme sürecinde ilişkin

hatırladığı detaylar ve izlenimlerini metnin ilgili noktalarına not alma olanağını sağlamıştır. Bu kapsamda Dikte 1.0 programının destekleyemediği (belge bağlantıları, hızlı parçalar gibi) daha ayrıntılı kelime işlem uygulamalarından yararlanabilmek için Dikte 1.0 programı ile eş zamanlı kullanılan ve dikte programının çıktılarını eş zamanlı olarak yazıya geçiren Microsoft Word 2007 programından da yararlanılmıştır.

Transkripsiyon çalışmasının tamamlanmasının ardından bütün veriler katılımcılar tarafından hangi soruların cevabı olarak verildiklerine bakılmaksızın bütüncül bir bakış açısıyla ele alınarak NVivo 8.0 programı kullanan katılımcının kendisi tarafından (programın otomatik kodlama özelliği kullanılmadan) kodlanmıştır. Coffey ve Atkinson (1996), kodlamayı genellikle verinin daha basit ve genel kategorilere bölünmesi ve böylelikle yeni sorular ve yorumlar ortaya koyabilmek üzere genişletilmesi ve aydınlığa kavuşturulması olarak tanımlar. Dey (2005) ise bu süreç içerisinde veriye uygulanan soyutlamayı karşılaştırmalar yapabilmek için daha fazla açıklık ve kesinlik sağladığını, bu yolla nesnelerin ortak özellikleri ve aralarındaki ilişkileri görebilmenin mümkün olduğunu ifade eder.

Nitel araştırma alanyazınında kodlamaya önceden hazırlanmış bir dizi kodla da (Coffey ve Atkinson, 1996) başlanabileceği belirtilse de bu çalışmada keşif odaklı bir yaklaşım benimsendiğinden, görüşme sorularının çerçevesini çizen teorik çerçevenin net bir biçimde ortaya konmuş alt boyutlarına dayanan hazır kodlar oluşturmak yerine kodlamanın ilk aşamasında bütünsel olarak ele aldığı veri seti içerisinde çalışma yaşamı kalitesi kavramıyla her hangi bir şekilde ilişkili olabilecek anlamlı parçaları in vivo (katılımcının kendi sözcükleriyle) biçimde kodlanmıştır. Strauss (2003), in vivo kodların sağladıkları imgeleme araştırmacıya çalışmasını görselleştirmelerle çok fazla doldurarak karma karışık bir hale getirmekten kurtarması bakımından faydalı olduğunu belirtirken, Dey (2005) de (önceden hazırlanmış kategorileri kullanmaya karşı olmasa da) verinin önceden belirlenmiş kategoriler olmaksızın ele alınmasının nitel araştırmanın mantığı ve gerekçesiyle uyumlu olduğunu dile getirir.

Analizin ikinci aşamasında aynı başlık altında toplanabilecek in vivo kodlar arasından bunları en açık biçimde yansıtan ifadenin olduğu kod tespit edilmiş, diğer kodlar da kategori haline gelen bu kodun altında toplanmıştır. Aynı başlık altında toplanarak sunulabilecek in vivo haldeki kategoriler de (in vivo olmayan, araştırmacı tarafından oluşturulmuş) teorik kategoriler altında toplanarak tablolardaki yerlerini almışlardır (Strauss [2003], araştırmacının konuya ve alana ilişkin bilgi birikimine dayanarak yarattığı bu tür –in vivo olmayan– kategorileri

“sosyolojik olarak yapılandırılmış” kategoriler olarak adlandırır). Katılımcıların çalışma yaşamı kalitelerine etki eden etmenler ve bu kalite boyutlarında mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçlarını ortaya koyan ifadeler frekansları birden fazla olmasa bile özel ve benzersiz etken ve durumların da yansıtılabilmesi amacıyla tablolara dâhil edilmişlerdir.

Araştırma sürecinde yapılan gözlemler ve toplanan dokümanlar katılımcıların ifadeleri ile mevcut koşullar arasındaki paralelliğin anlaşılabilmesi için sürekli gözden geçirilmiş, gerekli görülen gözlem ve doküman incelemesi notları bulgular bölümünde sunulmuştur. Analiz sürecinde, çalışma yaşamı kalitesi içerisinde yer verilen bir boyutta hedefe ulaşamamasının bazen olumlu kabul edilebilecek sonuçlara götürebileceği de görülmüştür (Görev alanının net olmamasının özerklik ya da esneklik sağlayabilmesi gibi). Böylesi durumlarda boyutun hedefi bakımından olumlu ve olumsuz değerlendirilen etmenler iki ayrı tablo halinde verilirken, boyutun hedefiyle örtüşmediği halde olumlu olarak da değerlendirilebilecek sonuçların da herhangi bir azaltmaya gidilmeyerek olduğu gibi sunulması yaklaşımı benimsenmiştir.

3.8. GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK

Yin (2003), durum çalışmasında dikkate alınması gereken geçerlik ve güvenilirlik ölçütlerini şöyle sıralar:

Yapı geçerliği: Araştırılan konu için doğru operasyonel ölçütlerin belirlenmiş olmasını ifade eder. Örneğin, eğer bir çalışmada “değişim” kavramı kullanılırsa, değişim kavramının çalışmada karşılık geleceği spesifik anlama önceden karar verilmiş olmalı ve neden bu spesifik anlamın tercih edildiği de açıklanmalıdır.

İç geçerlik: Doğru neden sonuç ilişkilerinin kurulabilmiş olmasını ifade eder ve betimsel ya da keşfedici desenlerden çok açıklayıcı ya da nedensel desenler için gereklidir.

Dış geçerlik: Ulaşılan sonuçların durum çalışmasının ötesine genellenebilmesini ifade eder. Durum çalışmalarında araştırmacı analitik genelleme yoluyla bir dizi sonucu daha geniş bir teoriye geneller.

Güvenirlilik: Bir araştırmacının belirli bir durumu çalışarak bulduklarını başka bir araştırmacının da aynı durumla (başka bir durumla değil) çalışarak bulabilmesini ifade eder. Bu ölçütle hedeflenen, hata ve önyargıları minimize etmektir.

Denzin (1978'den akt: Janesic, 2003), üçgenlemeyi veri üçgenlemesi, araştırmacı üçgenlemesi, teori üçgenlemesi ve metodoloji üçgenlemesi şeklinde dört başlıkta ele alır. Creswell (2003) temaların ikna edici bir biçimde gerekçelendirilmesi ve farklı kaynaklarda kantıların incelenmesi amaçlarına yönelik olarak verinin üçgenlenmesine odaklanır. Bu araştırmada da çoklu veri kaynakları (görüşme, gözlem, doküman incelemesi) kullanılarak veri üçgenlemesi yapılmıştır. Patton (2002) farklı veri kaynakları ya da araştırma yaklaşımlarının özünde aynı sonucu vermesi bekleminin üçgenleme konusunda sıkça yapılan bir yanlış olduğunu hatırlatır. Oysaki olması gereken böyle bir uyumun test edilmesidir. Farklı tiplerde bulguların farklı sonuçlar verebileceğini, çünkü farklı araştırma metotlarının gerçek dünyanın farklı nüanslarına duyarlı olduğunu belirten Patton (2002), böylesi uyumsuzlukların araştırma sonuçlarının inandırıcılığını zayıflatacak bir nitelik olarak değil, aksine araştırılan fenomen ve araştırmaya yaklaşımı arasındaki ilişkilere ilişkin daha derin bir anlayışa ulaşabilmek olanağı olarak görülmesi gerektiğini vurgular.

Creswell (2003) ve Yin (2003) doğrulama uygulaması olarak taslak metnin meslektaşlara ve katılımcılara okutulmasını da tavsiye ederler. Bu araştırmada da katılımcıların ve bir meslekdaşın görüşme, gözlem ve doküman incelemesi süreçlerinde elde edilen bulguları okuyarak kontrol etmeleri sağlanmış ve gerekli gördükleri düzenlemeler metne yansıtılmıştır. İkinci bir araştırmacının analiz sürecine katılımı ise mümkün olmamıştır.

Güvenirliğin sağlanması için ise araştırmanın planlanması aşamasında tek durum düzeyinde veri toplama prosedürünü ortaya koyan bir durum çalışması protokolü hazırlamış ve araştırma bu protokol çerçevesinde yürütülmüştür. Buna ek olarak katılımcı kimlikleri şifrelenmiş araştırma verileri ve NVivo dosyaları araştırmacı tarafından gerektiğinde işlem basamaklarını tartışmak üzere saklamıştır.

Creswell (2003) araştırmacının çalışmasına getirdiği ön yargılara da değinmesini tavsiye ederek böylesi bir yaklaşımın açık ve dürüst bir anlatım oluşturmaya olanak sağlayarak ve okuyucuda olumlu yansımalar yaratacağını belirtir. Bu anlayış doğrultusunda belirtilmelidir ki araştırmacının kendisi de aynı üniversitenin başka bir fakültesinde çalışmakta olan bir araştırma görevlisidir. Bu durum araştırmacının verilere yanlı yaklaşmasına neden olabilir. Bu durum da nitel araştırma metodolojisinin kaynağını aldığı post pozitivist paradigma göz önüne alındığında doğal karşılanabilir.

3.9. ETİK BOYUT

Araştırma sürecinde katılımcıların zarar görmemesi etik bir zorunluluktur. Bu kapsamda araştırmada veri toplama sürecine başlamadan önce Selçuk Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'ndan (Ek 1) ve araştırma sürecinde çalışanlarının bilgisine başvurulacak olan fakültelerin dekanlıklarından (Ek 2, Ek 3, Ek 4 ve Ek 5) ve pilot görüşmelerin yapılacağı Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dekanlığı'ndan (Ek 6) görüşmelerden önce gerekli yazılı izinleri alınmıştır (İzin metinlerinde çalışmanın ismi “Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi” olarak geçmektedir. Araştırmanın ilerleyen evrelerinde “Quality of working life” kavramının Türkçe karşılığı olarak “Çalışma yaşamı kalitesi” kullanımının daha yaygın olduğu düşüncesiyle isim “Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi” olarak değiştirilmiştir).

Katılımcıların zarar görmemesini garantilemenin bir diğer yolu da yazılı onay formları kullanmaktır. İlgili alanyazında belirtilen ölçütleri sağlayan bir yazılı form (Ek 7) hazırlandıktan sonra her bir katılımcıya ıslak imzalı iki nüshası verilmiş, bunlardan biri katılımcılarda kalırken katılımcıların imzalayarak geri verdikleri diğer form araştırmacı tarafından saklanmak üzere alıkonmuştur.

Onay formunda taahhüt edildiği üzere, araştırma kapsamında ulaşılan ses kayıtları araştırmacının kullanıcı şifreli kişisel bilgisayarında; gözlem notları ve katılımcılara ilişkin dokümanlar ise araştırmacının kilitli dolabında saklanmaktadır. Katılımcıların isimleri kodlanmış ve kimliklerine işaret edebilecek ayrıntılar tez izleme komitesi üyeleriyle dahi paylaşılmamıştır.

Son olarak, bu araştırmanın bütün bulguları, araştırmacı tarafından muhafaza edilmekte olan kapsamlı bir veri setine dayalıdır. Verilerin analizi sonucunda ortaya konulan bulgular da ancak katılımcıların onayından geçtikten sonra araştırma metnine dâhil edilmiştir.

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu araştırmanın amacı Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan on altı araştırma görevlisinin çalışma yaşamı kalitelerinin inceleyerek çalışma yaşamı kalitelerini belirleyen etmenleri ve çalışma yaşamı kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını katılımcılara odaklanarak ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmacı tarafından hazırlanan teorik çerçeve doğrultusunda hazırlanan soruların katılımcılara yöneltildiği görüşmelerle elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş, elde edilen sonuçlar gözlem ve doküman incelemesi yöntemleriyle elde edilen verilerle üçgenlenmiştir.

Araştırmanın odağını oluşturan çalışma yaşamı kalitesi teorik çerçevesi (a) yeterli ve adil ücret, (b) güvenli ve sağlıklı çalışma koşullar, (c) yetenek gelişimi için sunulan olanaklar, (d) gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler, (e) üniversiteyle sosyal bütünleşme, (f) ilke ve kuralların hâkimiyeti, (g) iş ve iş dışı zaman dengesi ve (h) işin topluma yansımaları başlıklarını kapsamaktadır. Bu bölümde araştırmanın bulguları araştırma sorularıyla aynı sırayı izleyerek sunulmaktadır.

4.1. YETERLİ VE ADİL ÜCRET

4.1.1. ÜCRETİN YETERLİ BULUNACAK DÜZEYDE OLMASI

Bu boyut araştırma görevlilerinin yaşamlarını makul bir standart düzeyinde sürdürebilmeleri için almakta oldukları ücretin yeterli bulacakları düzeyde olmasına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 4'de, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 4. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumlu Etmenler

-
- Yine biraz iyileştirildiğini düşünüyorum.
 - Oradan da eeee ufak tefek gelirler oluyor ve dolayısıyla maddi sıkıntı yaşamıyorum yani (*Ek iş yapma*).
 - Topluluktaki bazı paraların bölüm içindeki bazı harcamalara kullanılmasında kullanıyoruz.
 - Konya şartlarında bu para yeter.
 - Ama sadece kişisel hayatınızı o da eğer eee mütevazı bir kişiyse elbette yeterli bir maaş gibi görüyorum (*Mütevazı bir yaşam sürme*).
 - Zaten mesleğim itibariyle çok laboratuvar tarzında bir şeylere ihtiyacım yok.
 - Maaşa ek kazanımlar:
 - ÖSYM’den gelen ya da açık öğretim sınavları veyahut da fakültemiz bünyesinde tezsiz yapılıyor. Tezsiz sınavlarından zaman zaman para geldiği oluyor.
 - Öğretim görevlisi olarak giriyorum.
 - İşte ben dil tazminatı alıyorum.
 - Ek mesai alıyorum.
 - Bu uygulama derslerinden bizim çok küçük meblağda ek ödenek gibi bir şey veriyorlar.
 - Ailevi etmenler:
 - Yani iki maaşlı olmamız bizim geçirmemizi biraz rahatlatıyor.
 - Bizim çocuğumuz olmadığı için.
 - Bekâr bir hayat sürdürdüğüm için yetiyor.
 - Ailemle yaşıyorum.
 - Ama dediğim gibi eşim de aynı işi yapıyor olsaydı veya memur statüsünde olsaydı muhtemelen yetmeyecekti (*Eşin özel sektörde ve daha fazla kazanıyor olması*).
 - Ev kirası ödememe:
 - Kira vermiyoruz.
 - Ben ev arkadaşlarımla yani bir evde arkadaşlarla yaşıyorum.
-

“Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo5’de sunulmaktadır.

Tablo 5. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler

-
- Yani tam bir bilgilendirme şeyi falan yok (Ek ödemelere ilişkin talepte bulunabilmesi için bilgilendirilmeme).
 - Ben çektiysem buradaki asistan da çekmelidir mantığı var.
 - Yani maaşınız dışında ekstra bir ücret yok.
 - Yani eğitim düzeyimiz arttıkça maaşımıza fazladan bir ilave olmuyor.
 - Alım gücümüz de ancak bizim yirmi sene sonra normalleşebiliyor.
 - Bilimsel araştırma masrafları:
 - Yani ben mesela bir yurt içi sempozyuma gittiğim zaman işte yol parası şunu bunu topladığınız zaman eee nerden bakarsanız bakın beş yüz altı yüz milyon liraya mal oluyor bu.
-

- Ama normal sadece kendi kişisel akademik çalışmalarında öyle bir destek almıyorum (SÜ BAP'tan sadece ortak projeler kapsamında yararlanabilme).
- Teknik teçhizatlarımız, ses kayıt cihazından tutunun bilgisayara kadar, fotoğraf makinesine kadar, bunlar bizim sosyal bilimlerdeki araştırmalarımız için gerekli bunları kendi maaşlarımızla karşılamak zorundayız.
- İşte yurt içinde sempozyumlara gidiyoruz,
- İngilizcenin düzgün olması için dışarıya ücretiyle birlikte yaptırma durumuna giriyoruz.
- Her malzemenin fotoğrafını çekeriz.
- Hizmet satın almayla gerçekleştirilebilecek süreçler.
- Fotokopi çektiriyoruz.
- Araştırmalarda biz biliyorsunuz yolluksuz yövmiyesiz izin alıyoruz (*Şehir dışında çalışma*).
- Benim sıkıntım kitapta.
- Hele uluslararasıysa yıllık abonelik bedeli iki yüz elli üç yüz Dolar.
- Özel yaşam masrafları:
 - Yol, yemek.
 - Bana bazen para yetmiyor çünkü ben savurgan bir insanım.
 - Aileme de para gönderiyorum dolayısıyla bana yeterli gelmiyor.
 - En azından e bir giyim kuşamınıza dikkat ediyorsunuz başka harcamalarınız ortaya çıkıyor.
 - Kirada oturuyorsunuz beş yüz lira gidiyor.
 - Yani aldığımız ücret nasıl iki kişilik ücretse de masraflarınız aşağı yukarı iki katı artıyor. Ulaşım masraflarınız iki katı artıyor.
 - Yakıt oldu mu pahalı tabi.
 - Eşim zaman zaman çalışmıyor bizim öyle de bir durumumuz var.
 - Eşim çalışıyordu özel sektörde olduğu için işten ayrıldı.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Ücretin Yeterli Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

YETERLİ BULUNAN ÜCRETİN SONUÇLARI

- Yok, evimizi bu sene şeyden sonra aldık, kredi olarak on sene ödeyeceğiz (*Uzun vadeli ödeme sürecine girebilme*).
- Ortalama bir vatandaşın yaşam standartlarına yakın bir yaşam sürmemize yetiyor.
- Çalışmalarımızı yürütebiliyoruz (*Araştırma masraflarına da yetmesi*).

YETERSİZ BULUNAN ÜCRETİN SONUÇLARI

- Hem bu olay eee üniversitelere gelen asistanların kalitesi açısından da eee bir sıkıntı oluşturuyor bence.
- Kira vermiyorum ama yine de yetmiyor.
- Bakın beş yılda on gün izin kullanmışım (Tatil yapamama).
- Yurtdışında maaşımı daha fazla söylüyorum mesela çünkü hani memleketin gururu için.

- Çalışma yaşamını olumsuz etkileme:
 - Bir yazıcım da yok bakın (Temel araç gereçten mahrum olma).
 - Ben bunları ya aşağıya ineceğim fotokopiciden çektireceğim veya sekretere gidip oradan halletmeye çalışacağım ve bu benim işim değil bölümün işi (Araştırma dışı görevleri de olumsuz etkilemesi).
 - Geçim derdinden kaynaklanan problemlerle kendimizi akademik ve bilimsel çalışmalara tam anlamıyla veremiyoruz.
 - İlegal yollara yani korsan çoğaltmaya yönelebiliyorsunuz.
 - Araştırmalar için para harcamayı düşündüğünüzde bu maaş kesinlikle yetersiz bir maaş.

Katılımcıların ücretlerinin yeterli bulunacak düzeyde olmasını sağlayan etmenler arasında fark alanlarına yayılımı en geniş olanı bir (Doktor/Kadın) katılımcının “Sıkıntı yok iki kişi birlikte çalıştığımız için de yetiyor.” sözleriyle örneklendirebileceğimiz ve “Yani iki maaşlı olmamız bizim geçirmemizi biraz rahatlatıyor.” kategorisinde yansıtılmış olan eşlerin çalışması etmenidir. Nitekim katılımcılardan bazıları ücretlerinin yetmemesinin nedeni olarak eşlerinin ya düzenli ya da hiç çalışmamalarını dile getirmişlerdir.

“Ev kirası ödememe” de katılımcıların ücretlerinin yeterli bulmalarını sağlayan değişik fark alanlarında ortak bir etmendir. Bir katılımcının sözcükleriyle etmeni betimleyecek olursak:

...evimiz kira olmuş olsaydı ben sosyal faaliyetlere sosyal aktivitelere vakit ayıramayacak kadar ya da yazın tatile gidemeyecek kadar bana yeterdi. Evet. (Doktorant/Kadın)

Ücretin yeterli olmamasına neden olan etmenler arasında en dikkat çeken “Bilimsel araştırma masrafları”dır. “Benim sıkıntım kitapta” kategorisinde yansıtılan etmene fakülte, cinsiyet, kadro ve eğitim durumu fark alanlarında ayrışan katılımcıların değinmiş olmaları, bu etmenin etki alanının geniş olduğu şeklinde yorumlanabilir. Özellikle yurt dışında basılan kitapların satın alınması gerekliliği bir katılımcının da aşağıda değindiği gibi katılımcılarca sıklıkla dile getirilen temalardan biridir:

Eğer kitap alırsam bu maaşım bana yetmiyor. Sıkıntım orda. Yoksa günlük yaşamımı idame ettirebilirim ben maaşımla. Ama böyle kitap aldığım zaman... Bizim bölümün parası hep kitaba gider. Çünkü bizim şu kitapların hepsi yetmiş seksen [Dolar]. Şu kütüphanenin kitabı ama yani mesela bu kütüphanenin değil. Arkadaşımın kitabı. Bunu ben de aldım. Şuradaki kitap otuz dolar kırk dolar hep böyle dolarla bizim kitaplar. (Doktor/Kadın)

Benzer bir biçimde dört fark alanından katılımcılar tarafından dile getirilen diğer bir etmen de “Yani maaşınız dışında ekstra bir ücret yok.” kategorisiyle yansıtılan, maaşlarına ek kazanımlarının olmamasıdır. Her ne kadar bir diğer grup katılımcı (sınav gözetmenlik ücreti, uygulama ders ücreti, dil tazminatı,

geçici öğretim görevlisi olarak derse girme ve ek mesai ücreti) olarak saydıkları ek ödemeleri alsalar da katılımcıların hepsinin böylesi iyileştirici olanakların tamamından yararlanabilmesi mümkün olmamıştır.

Ücretin yeterli olmamasının farklı niteliklere sahip katılımcılar tarafından en sık dile getirilen sonucu “Araştırmalar için para harcamayı düşündüğümüzde bu maaş kesinlikle yetersiz bir maaş.” kategorisiyle yansıtılan, bilimsel araştırmaları olumsuz etkilemesidir. Her ne kadar katılımcıların bir kısmı Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) ve Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından verilen maddi desteklerin olumlu etkisini dile getirdiyse de söz konusu katılımcıların bile bir kısmı bu desteklerin kapsamının yetersizliği dolayısıyla maaşlarından harcamalarda bulunmak zorunda kalmalarından yakınmışlardır. Bir katılımcı bu durumu şöyle dile getirmektedir:

Sadece normal işte ev ihtiyaçlarını bazı kişisel ihtiyaçlarımızı karşılayacak derecede olduğunu düşünüyorum ben. Aldığımız ücretin özellikle akademik alanda çalışan insanlar için yeterli olduğunu düşünmüyorum. (Doktorant/Kadın)

Ücret yetersizliğinin çeşitli fark alanlarından katılımcılar tarafından dile getirilen belki de en olumsuz sonucu “Geçim derdinden kaynaklanan problemlerle kendimizi akademik ve bilimsel çalışmalara tam anlamıyla veremiyoruz.” kategorisinde yansıtılan ve bir katılımcının aşağıdaki ifadesinde de görülebileceği gibi araştırma motivasyonunu düşmesidir.

Sizin aslında yapabileceğiniz birim işin kaçta kaçındır? Ben araştırma görevlilerinin, genelleme yapıyorum genellemeler genelde çok yaptığım şeyler değildir hoşlanmam da yanlış sonuçlar verebilir ama bu konuda eminim yüzde otuzun üzerinde performansla çalışan araştırma görevlisi yoktur benim üniversitemde. Diğer üniversiteleri bilemiyorum. Çünkü burada birçok fakülteden arkadaşım var. Yüzde otuzun üzerinde performansla çalışan akademisyen olduğunu düşünmüyorum. (Doktorant /Erkek)

Gözlem sürecinde katılımcıların ücret doyumları üzerinde en olumlu etkiye sahip olan etmenin doktor unvanlı dört katılımcıdan ikisinin kadro unvanları araştırma görevlisi olmakla birlikte geçici öğretim görevlisi olarak görevlendirilerek derse girmeleri olduğu görülmüştür. Söz konusu etmenin gözlemlenebilen tek olumsuz etkisi ise, derse giren iki katılımcıdan yardımcı doçentlik kadrosu alabilmekten ümidini kesmiş olanının mümkün olan en kısa sürede doçentlik sınavı için gerekli çalışmaları hazırlama planının olumsuz etkilediğini belirtmesidir. Yine de sözü edilen katılımcıların her ikisi de kendi istekleri ile derse girmekte ve bu durumdan memnun görünmektedirler.

Araştırmanın doküman incelemesi kapsamında katılımcılarının almakta oldukları maaş bordroları incelendiğinde evli ve birden fazla çocuğu olan doktor unvanlı bir araştırma görevlisinin 15 Mart-14 Nisan 2010 tarihleri arasında dönem için maaşının (çocuk yardımıyla birlikte) net 1750 TL civarında olduğu görülmüştür (Katılımcının kimliğinin gizli tutulabilmesi amacıyla maaş bordrosundaki net rakam verilmemiştir). Bu miktarda bir ücretin sağlayabileceği yaşam standartlarına ilişkin fikir verebilmek için söz konusu dönemde araştırmanın gerçekleştirildiği TC Selçuk Üniversitesi'nin bulunduğu şehir olan Konya'da ortalama bir ev kirasının 550 TL civarında ve 30 Mart 2010 tarihinde iki günlük seviyesini koruyan 24 ayar gram altının satış fiyatının 54.65 TL (www.altinfiyatlari.tc) olduğuna ilişkin bilgiler, ücrete ilişkin olarak katılımcılar tarafından dile getirilen, ancak eşlerden her ikisinin de çalışıyor olması ya da benzeri bir takım desteklerle ortalama bir yaşam standardını sürdürmeye yeteceği yönündeki değerlendirmeleri desteklemektedir.

4.1.2. ÜCRETİN ADİL BULUNACAK DÜZEYDE OLMASI

Bu boyut araştırma görevlilerinin ortaya koydukları emek ve eğitim düzeyleri ile almakta oldukları ücretin dengeli olduğunu algılayabilmesine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 7'de, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 7. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumlu Etmenler

- Bundan çok daha fazlasını kazanacağımı zannetmiyorum (*Başka bir meslekle karşılaştırma*).
- Maaş yetmiyormuş. Bir çalış yahu (*Performansa göre adil olduğu algısı*).
- Ders veriyorum, iki iki yüz oluyor toplam. Allaha çok şükür diyorum (*Derse ücreti alma*).
- O açıdan bir sorun yok yani aldığımız para tatmin edici (*İş yoğunluğu bakımından değerlendirme*).
- Aldıkları paraları ücretleri görüyorum. Onlara göre iyiyiz (*Bölümünün mezunlarıyla karşılaştırma*).
- Yani Türkiye şartlarında adil buluyorum.
- Ama tabii az çalışan kişi o bir milyar yedi yüz milyon liralık maaşı işte beş altı sene, yedi sene, on sene, on beş sene de almaya devam eder (*Kişisel performansa bağlı olduğu algısı*).
- Yaptığım işten aşırı haz aldığım için (*İş doyumunun yüksek olması*).

“Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz

etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler

-
- Bunun gibi pek çok alanda pek çok farklı çalışma alanında benzer şeyler var. Bu da galiba Türkiye’nin genel koşullarıyla ilgili bir şey. Çalışma politikasıyla alakalı bir şey.
 - Ama bizim işlerimizin çoğu angaryadır. Yani ücret almadan yapılır.
 - Ben buradaki mesaimi özel sektöre versem üç bin Lira kazanırım.
 - Beni şartlandırdıkları görev için bir buçuk milyar yeterli. Ama benim verdiğim emek için yeterli değil (*Öngörülenden yüksek performans gösterme*).
 - Başkalarıyla karşılaştırma:
 - Aldığınız ücret Türkiye’de gelir seviyesi bir memurun aldığı ücretin iki yüz Lira fazlası (*Memurlarla karşılaştırma*).
 - Mezun ettiğimiz öğrenci arkadaşlar normal bir kuruma girerken iki bin iki bin beş yüz Lira arasında bir para alırken.
 - Bir başka arkadaş bir yapıyorsa ben üç iş yapıyorum (*Diğer araştırma görevlileriyle karşılaştırma*).
 - Normal mühendis olsak kurumda akşam beşe kadar işini yaparsın beşten sonra kafan rahat (*Mesleği üniversite dışında icra edenlerle karşılaştırma*).
 - Şimdi mesela bir hoca iki derse girmiş olduğu durumda kendisine tahakkuk edecek ders yüksek lisans öğrencileriyle (*Öğretim üyeleriyle karşılaştırma*).
 - Yani bir okutman sanki bir Milli Eğitim öğretmeni gibi eee derslerine girer çıkar. E, tatilleri vardır (*Okutmanlarla karşılaştırma*).
 - Bir ilköğretim okulundaki bir öğretmen gibi (*Öğretmenlerle karşılaştırma*).
 - Yurtdışı ile kıyasladığımızda.
 - Hani biz çok çalışırken başka bölümlerin nöbet için falan problem yaptıklarını görüyorum yani diyorlar ki para yetmiyor. O zaman çok sinirleniyorum (*Diğer bölümlere karşılaştırma*).
 - Lise mezunu olup eeee meslek sahibi olanlarla hemen hemen eş düzeyde (*Lise mezunlarıyla karşılaştırma*).
 - Zorluklar nedeniyle ücreti adil bulmama:
 - Ne cumartesisiz var ne pazarınız var (*İşin mesai saatleri dışına sarkması*).
 - Hem de buranın iş yükü çok fazla bildiğin üzere normal bir devlet dairesinde olduğu gibi değil. Çok fazla iş yükü var.
 - Bizde biraz stres söz konusu.
 - Kafa sürekli meşgul.
 - Bunun zihinsel sonuçları açısından değerlendirdiğimizde bence yetersiz bir ücret.
-

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Ücretin Adil Bulunacak Düzeyde Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ADİL BULUNMAMASININ SONUÇLARI

- Geçelim biz de bir kuruma alalım iki milyarın üzerinde maaşı (*Dönem dönem başka bir kuruma geçmeyi düşünme*).
- Yapacak bir şey yok hocam. Katlanmak zorundasınız yani (*Çaresizlik hissi*).
- Çalışıyorum ama bir taraftan da beni mutsuz etmeye devam ediyor.
- Tükenmişlik seviyesini yükseltebilir.
- Biz biliyorsun bin beş yüz bin altı yüz en fazla o civarda alıyoruz. Hem bu yönden bir eziklik var üzerimizde.
- Şimdi piyasadaki iş yapabilen eee yetenekleri yüksek olan iyi derecede İngilizce bilen kişiler gidiyorlar dışarıda kendilerine daha yüksek ücretler verebilen şirketlerde çalışabiliyorlar.
- Bizi yıldırıyor.
- Ücretinizdeki dengesizlik ister istemez psikolojinizi etkiliyor.

ÜCRETİN ADİL BULUNMAMASINDAN OLUMSUZ ETKİLENEME

- Yani eğitim düzeyine karşılık olarak baktığımda evet daha iyisini kazanabilirim ama sonuçta bu da benim tercihim.
- Fakat ileride alacağım miktarlarla bu zamana kadarki şeyi kapatacağımı düşünüyorum.
- İşimi sevdiğim için zaten katlanabiliyorum
- Bu asistanlık kısmını bir an önce geçip (*Motivasyon artırıcı etki*).
- Çok böyle demotive edici bir şey değil.

İlgili alanyazında da belirtildiği üzere ücret adaleti kavramı büyük oranda başkalarıyla yapılan karşılaştırmalar içeren kişisel değerlendirmelerden kaynağını almaktadır. Bu bağlamda araştırma görevlisi çalışma yaşamı kalitesi boyutları arasında doğrudan katılımcıların algılarıyla ele alınması gereken bir konu olarak kendini göstermektedir. Nitekim görüşme sürecinde ücretini adil olarak görmeyen değişik fark alanlarından katılımcılar da bu algılarını “Aldığımız ücret Türkiye’de gelir seviyesi bir memurun aldığı ücretin iki yüz Lira fazlası” kategorisinde yansıtıldığı şekilde sıklıkla memur maaşlarıyla karşılaştırarak ortaya koymuşlardır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, aşağıda bir katılımcının anlatımında görülebileceği üzere memur kavramının üst düzey bir bürokrati da içerebileceği gerçeğine karşın katılımcıların memur kavramıyla lisans düzeyinin altında eğitim almış çalışanları kastetmeleridir:

Adil şöyle bulmuyorum eee Türkiye şartları düşünüldüğünde şimdi yani küçümsemek gerekir, gerçi bu para önemli bir miktar mesela ama memurların aldığı hemen hemen bir memur da benim kadar para alıyorsa veya memurun yaptığı işler eeee benim yaptığım işler kadar spesifik olmayabilir. Sonuçta ben özel araştırma veya yeni bir şeyler oluşturma noktasında emm daha fazla ücret almamız gerektiğini düşünüyorum. (Doktorant/Kadın)

“Normal mühendis olsak kurumda akşam beşe kadar işini yaparsın beşten sonra kafan rahat” koduyla yansıtılan diğer bir karşılaştırma kategorisi ise Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerindeki bazı katılımcıların kamu ya

da özel sektör bünyesindeki çalışanların ücretleri ile kendi ücretleri arasındaki farka değinmeleriyle oluşmakta ve bir katılımcının aşağıdaki anlatımına benzer ifadelerle kendini göstermektedir:

...kendisi burada Konya'da büyük bir firmada, xxx'te çalışıyor. On yıllık mühendis. Tabii mühendis olmanın vermiş olduğu avantajla iki buçuk milyar maaş, senede iki defa maaş primi yani yanlış hatırlamıyorsam. Bir buçuk katı kadar yani yaklaşık o da yedi sekiz milyar işte. Altına aracını vermişler, özel işinde de kullanabiliyor. Cep telefonu bilmem ne. Sadece bu bir örnek gördüğüm dışarıda gördüğüm. Bizim kadar şu andaki eğitim belki görmedi ama on yıllık bir tecrübe olarak düşünürsen bitirmiş olduğumuz şeyden itibaren eee bizim burada almış olduğumuz maaşın yaklaşık olarak bir buçuk iki katı kadar, en az zaten bir buçuk katı var bu kadar maaş alma imkânı var. (Doktorant/Erkek)

Katılımcıların ücretlerinin adil olmaması konusunda karşılaştırma yapmaksızın sadece çalışma yaşamlarının güçlükleri bağlamında ileri sürdükleri nedenler arasında “kafa sürekli meşgul” ve “bunun zihinsel sonuçları açısından değerlendirdiğimizde bence yetersiz bir ücret” in vivo kodlarıyla tanımlanan ve ilki zihinsel meşgulliyeti ikincisi ise zihinsel yorgunluğu ifade eden kategoriler birbirlerine oldukça yakındır. Dört fark alanında da farklılaşmış olan katılımcılar, araştırma görevlilerinin çalışma yaşamının zihinsel düzeyde zorluklarına karşı alınan ücretin dengesizliğini bir katılımcının aşağıdaki ifadesine benzer şekilde dile getirmişlerdir:

Bizim işimiz kafamızda tatile taşınır. Yani cumartesi pazar bile okula gitsem de şu şu işleri yapsam bitirsem diye bir sürü eee iş dolandır insanın kafasında. (Doktor/Erkek)

Diğer taraftan fakülte ve eğitim durumu alanlarında farklılaşabilen bazı katılımcılar ise “Yani Türkiye şartlarında adil buluyorum” kodlu kategoride yansıtıldığı üzere ücretin ülke şartları dikkate alındığında adil olduğuna inanmaktadırlar. Bu algıyı bir katılımcının sözcükleriyle betimleyecek olursak:

Emek ya da aldığımız eğitim karşılığında yeterli değil ama bakıyorum biz Türkiye’de yaşıyoruz statü nedir? Bir profesör ne kadar maaş alıyor? Bir profesör oraya gelene kadar ne emekler vermiş neler yapmış ya da bir işçi sabahtan akşama kadar çalışıp altı yüz milyona ev geçindiriyorsa diyorum, bir buçuk milyara benim hayatım için çok çok iyiyi bir para. Emeğim için iyi bir para diyorum. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Ücret adaletinin katılımcılar üzerindeki etkisi üzerine net bir yorum yapabilmek bu boyuttaki temaların frekanslarının ikinin üzerine çıkamaması nedeniyle kolay değildir. Bu boyuttaki cevaplar mevcut durumun katılımcıları olumsuz etkileyebileceği gibi net bir etkisinin olmamasının da mümkün olduğunu göstermektedir. Örnek vermek gerekirse bir Doktorant/Erkek katılımcı

“...dışarıdaki çalışan arkadaşlarımdan atanan arkadaşlarımdan biliyorum ya buradakiyle mukayese bile edilmez yani. Zaten birçok kişi de gitme taraftarı veya ayrılma taraftarı.” derken bir diğeri ise,

Eeee şöyle söylüyorum eeee söyleyebilirim şu an için belki yetersiz fakat şunu biliyorum eeee akademisyenliğin belli basamaklardan geçtiğini ve ileride eeee çok daha iyi seviyelerde çok daha maddi kazanç alacağımı biliyorum. Bundan eminim o yüzden eeee şu an için öyle bir şikayet duymuyorum. Tamam, belki şu anki eğitim düzeyime karşılık aldığım maddi kazanç yetersiz olabilir. Fakat ileride alacağım miktarlarla bu zamana kadarki şeyi kapatacağımı düşünüyorum. O konuda bir sıkıntım yok yani. (Yüksek lisans Öğrencisi/Erkek)

şeklinde bir anlatımla konunun kendi üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığını ifade edebilmektedir.

Katılımcılardan bazıları her ne kadar aldıkları ücreti adil bulmamaları nedeniyle başka bir alana geçmeyi düşündüklerini belirtse ve bu durum da ücret adaletine ilişkin çoğu kar amaçlı örgütlerde yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlı gibi görünse de gözlem verilerine dayanılarak rahatlıkla söylenebilir ki söz konusu başka bir alana geçme olasılığı katılımcıların hiç biri için ciddi bir tasarı düzeyine ulaşmamıştır. Bu durum ücret adaleti alanyazınında odaklanılan bağlamların çoğunun aksine bir araştırma görevlilerinin almakta oldukları ücretin gelecekte unvanı ya da unvanı dolayısıyla ulaşabileceği bir takım ek maddi kazanımlarla dengeleneceği beklentisiyle açıklanabilir.

4.2. GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA KOŞULLARI

4.2.1. GÜVENLİ KOŞULLARDA ÇALIŞABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının bedensel güvenliğe yönelik tehlikeler içermemesine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 10’da, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 10. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

KAZA

- Biz kendi kendimizin güvenliğini sağlamak durumunda olduğumuz için o zaman titiz davranıyoruz.
- Eeee yani okul içerisinde pek yani zaten akademisyenin çok ağır işi olmuyor (Fakülte binasındaki çalışmalarda kaza riski olmaması).

SALDIRI

- Biraz daha iyi galiba bizim öğrencilerin (Bölüm öğrencilerinin saldırgan olmaması).
- O zamanlar süper güvenli yerler değillerdi. ... Bugün gidebiliriz yani şuradan (Yerleşkenin eskiye oranla daha güvenli olması).

“Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

KAZA

- Veya bazen elektrikten kaynaklanan kasalar patlıyor bilgisayar kasaları falan (*Voltaj dalgalanması*).
- Her meslekte olduğu gibi bizim mesleğimizde de var özellikle laboratuarda.
- Duvarlarımızda çatlaklar var (*Düşük nitelikli fakülte binası*).
- Tabi bazen arazilere falan çıkma durumumuz oluyor.

SALDIRI

- Bizim birlikteliğimizin durumuna göre birisi hapis yatar. Yani riskli bir iştir.
 - Arazi çalışmasında hayvan saldırısı:
 - İşte başıboş köpeklerin saldırısına uğruyorsun.
 - Mesela kene davası işte yılan akreptir bilmem nedir.
 - Arazi çalışmasında insan saldırısı:
 - Daha farklı ortamlarda da çalışabiliriz. Orada tanımadığımız insanlar olabilir (*Suç eğilimli insanlarla karşılaşabilme*).
 - Köylünün bazı eeee tepkileriyle, bilmedikleri için bilmediklerinden dolayı, cahilliklerinden oluyor (*Arazi çalışmasında yerel halkın tepkisi*).
 - Güvenlik önlemlerinde yetersizlik:
 - Sekize dokuza kadar durduklarım durduğum zamanlar oluyor bakıyorum kapıda kimse yok (*Fakülte binasında gece güvenlik zafiyeti*).
 - Ne kimlik kontrolü var ne herhangi bir kontrol var (*Fakülte binasında gündüz güvenlik zafiyeti*).
 - Yetersiz geliyor. Hiç bir güvenlik önlemi yok (*Yerleşkede güvenlik önlemlerinin yetersizliği*).
 - Karanlıkta yürümek çok hani donanımlı bir fakültemiz yok o açıdan (*Fakülte binası içerisinde yetersiz aydınlatma*).
 - Öğrenci kaynaklı tehlikeler:
 - Bizim bölümde deliler çok olur (*Bölüm öğrencilerinin saldırganlığı*).
 - Burada ideolojik bazlı kavgalar da var.
 - İnsanla muhatap olduğunuz her yerde karşı saldırıya muhatapsınızdır yani (*Yüz yüze insan ilişkilerinde saklı minimal düzeyde riskler*).
 - E tabi kopya yakaladığın zaman öğrencinin tepkisi çok farklı oluyor (*Gergin durumlarda öğrenci saldırganlığı*).
-

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Güvenli Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

BEDENSEL GÜVENLİĞİN VAR OLMASININ SONUÇLARI

- Ben kendimi güvenli hissederim binada (*Fakülte binasında güvende hissetme*).
- Herkes kadar tehlikeye açığız ama herkesten daha da güvenli bir ortamayız (*Öğrencileri ciddi bir tehdit olarak algulamama*).

BEDENSEL GÜVENLİĞİN VAR OLMAMASININ SONUÇLARI

- Çok geç vakitlere kadar burada kalmayı tercih etmiyorum.
- Risk her zaman var tabii (*Saldırıya uğrama olasılığının olduğuna inanma*).
- Mesela bir sefer benim arabamın tekerleğini patlatmışlardı (*Dolaylı saldırıya uğrama*).

Araştırma kapsamında cevabı aranan üçüncü soru, çalışma yaşamının bedensel güvenlik boyutunda neden ve sonuçlar ortaya koymanın yanı sıra, araştırma görevlisi kadro unvanındaki çalışanların aslında birbirinden ne kadar farklı ortamlarda çalışan insanlar olduklarını da ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın katılımcılarından kimisi sadece masa başında, yıl içerisinde odasından dışarı çıkmaya bile gerek duymaksızın çalışırken, kimi de bir katılımcının “Mesela kene davası işte yılan akreptir bilmem nedir” kategorisi kapsamındaki aşağıdaki anlatımında da görülebileceği üzere, yaz güneşinin altında akrep sokması riskini kabullenerek çalışmaya alışmış insanlardır:

...biz çok badire atlattık yılan soktu, akrep soktu. Allahtan öldürmeyen akrepmiş. Öldüren akrep olsa ölmüştük yani. E arılar sokuyor büyük büyük arılar... (Doktor/Kadın)

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarındaki bedensel güvenlikleri kaza ve saldırı şeklinde iki ana kategoriye ayrılma eğilimi göstermektedir.

Kaza olasılığı açısından ele alındığında değişik fark alanlarından katılımcıların ifadelerinden, çalışma yaşamlarının bedenen güvenli olmasının en önemli nedeninin fakülte binaları içerisindeki mesailerinin ciddi bir tehlike içermemesi olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan kaza riski çoğunluğu yazın gerçekleştirilen arazi çalışmalarında dikkate değer düzeyde artmaktadır. Burada bir uyarıda bulunmak gerekir ki arazi çalışmaları Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerinin yanı sıra Edebiyat Fakültesi’ne bağlı bölümlerde de yapılmaktadır ve hatta en ciddi kaza riskleri de yine bu fakülte bünyesinde görev alırken arazide çalışmak zorunda kalan bir katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Saldırı boyutunda katılımcı profili bakımından dikkat çeken bir tema fakülte binalarının ışıklandırma yetersizliği sorunudur. Dört farklı fakültede çalışmakta olan kadın araştırma görevlilerinden bazıları “Karanlıkta yürümek çok hani donanımlı bir fakültemiz yok o açıdan” kodlu kategoride yansıtılan fakülte binalarının yeterince aydınlatılmaması sorununa bir katılımcının aşağıdaki anlatımına benzer ifadelerle değinmişlerdir:

Ama ben zaten şeyim çok geç vakitlere kadar burada kalmayı tercih etmiyorum atıyorum işte yediye sekize kadar kalmam gerekiyorsa da eşim beni almaya geliyor yani yalnız bir şekilde o saatleri tercih etmiyorum çok. Karanlık ve biraz ıssız oluyor ama bir saldırı veya bir şey şimdiye kadar olmadı. (Doktorant/Kadın)

Araştırmacının gözlemleri de özellikle derslerin çoğunun tamamlandığı gece saatlerinde çoğu akademisyenin de evlerine gitmiş olmaları nedeniyle tenhalaşan koridorların yeterince ışıklandırılmadığını doğrulamaktadır. Diğer taraftan söz konusu fakültelerin binalarında -en azından karanlıktan yararlanmak suretiyle- bir saldırı olayı yaşanmamıştır ve ışıklandırma sorununa değinen katılımcılardan ikisi fakülte binasında kendilerini güvende hissettiklerini de belirtmişlerdir. Bu bulgularla sorunun güvenlikten zaafiyetinden çok karanlık korkusundan kaynaklandığı yorumunu yapmak da mümkündür.

Değişik fark alanlarından katılımcıların düşük düzeyde de olsa var olduğuna inandıkları tehlike ise lisans öğrencilerinin ani tepkileridir. Ziraat ve Edebiyat fakültelerinde iki akademisyenin geçmişte öğrenci saldırısına maruz kaldığı katılımcılarınca dile getirilmiştir. Farklı değişkenlerden katılımcılar yüz yüze insan ilişkilerinin esas olduğu alanlarda böylesi bir riskin az da olsa her zaman var olduğuna inanmaktadırlar. “İnsanla muhatap olduğunuz her yerde karşı saldırıya muhatapsınızdır yani” kodlu kategoriyle ifade edilen bu etmeni bir katılımcı şu şekilde betimlemektedir:

...muhtemelen yani ya bir dersten kaldılar ya sınavda kopya çekerken falan yakaladıysak eğer ki zaman zaman üniversitemizde veya başka yerlerde üniversitelerde buna benzer olaylar duymuyor değiliz yani. Yani saldırıya maruz kalan hocalarımızı da düşündüğümüz zaman bazılarında biliyoruz zaten böyle hiç sakın insanlar. Yani tartışma boyutunda insanları rencide edenler de değil. Dolayısıyla en sakininden en sertine bence herkes eee insanla uğraşıldığı için buna bence açık. (Doktor/Erkek)

Diğer taraftan aşağıdaki alıntıda da görülebileceği üzere, yine fark alanlarında çeşitlilik gösteren bazı katılımcıların ifadelerine ve daha sonraki gözlemlere dayanarak katılımcılar arasında öğrencileri ciddi bir tehdit olarak algılamanın yaygın bir durum olmadığını söylemek de mümkündür. “Herkes kadar tehlikeye açığız ama herkesten daha da güvenli bir ortamdayız” kodlu kategoriyle ifadesini bulan bu durumu bir katılımcıdan yapacağımız alıntıyla örneklendirecek olursak:

Yani bunun ihtimali her zaman var ama öyle bir şey olabileceğini düşünmüyorum.

Araştırmacı: Ciddi bir risk olarak...

Yok hayır. (Doktor/Kadın)

Bazı kadın katılımcılar geç saatlerde fakülte binasında kalmamaya özen gösterdiklerini belirtmişlerdir. Öğrencilere yönelik bir korkuyla ilişkilendirilemeyecek böylesi bir hassasiyet, daha çok binanın ışıklandırmasına ilişkin sorunlarla

açıklanabilir. Ne var ki böylesi bir ihmal de araştırma görevlilerinin geç saatlerde yoğunlaştıkları çalışmaların kesintiye uğramasına neden olabilir.

4.2.2. SAĞLIKLI KOŞULLARDA ÇALIŞABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının sağlıklarını olumsuz etkilememesine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 13’de, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 13. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

- Şimdi bizim bölümümüze dayalı olarak çok fazla oturan ve bilgisayara bakan bir çalışma programımız olamıyor.
- Sıcaktan soğuktan her hangi bir şikâyetimiz yok (*Fakülte binalarında yeterli ısıtma*).
- Bu süreçte spora başlayarak onu hallettim.

“Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 14’de sunulmaktadır.

Tablo 14. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

BEDENSEL SAĞLIĞA OLUMSUZ ETKİ EDEN ETMENLER

- Sınıflarda çok fazla öğrenciyle sürekli aynı anda aynı havayı teneffüs ettiğimiz için gripten dolayı.
- Odam çok sıcak olduğu için dışarıda kar bile yağsa incecik giyiniyorum.
- Eski bilgisayar çok kötüydü monitörleri falan çok kalitesizlerdi.
- Fazlaca kilo aldığımı hissediyorum çünkü bizim koşturmakla sürekli hareket halinde olmakla alakalı bir mesleğimiz yok.
- Yemeğe çıkamadığımız için sağlıklı beslenemiyoruz sürekli ekmek arası.
- Bir kere çok fazla şey yapmanız gerekiyor ı oturarak çalışmanız gerekiyor.
- Ben böyle yoğun çalışma koşulları içerisinde çıkıp da akşamleyin salona gidip çalışamam.
- Ben biraz fazla verici olduğum için insanlar her zaman evine iş götürüyor mu bilmiyorum ama ben çok götürüyorum.
- Fakülte binası dışında çalışma:
 - Denemeniz varken çok yoruluyorsunuz (*Fakülte binası dışında yorucu çalışma*).
 - 50 derece ya rabbim (*Arazide aşırı sıcakta çalışma*).
- Fakülte binası içinde yorucu çalışma koşulları:
 - Bizim mesleğimiz gereği genelde ayakta durmamız gerekiyor onun da bir etkisi oluyor.
 - Her biri aynı bir iş verip birbirlerinden haberdar değiller ve ben aynı anda diyelim ki iki üç iş yürütmek zorundayım.
 - Dokuz buçukta sınavımın bittiği günler oldu. (*Çok sayıda sınav görevi*).
 - Finallerde bu doksan dakika (*Sınav süresi*).
 - Sınıf kontrolünde sınıflar bir de çok kalabalık olduğu için kontrol da zorlanıyorsunuz ve dolayısıyla bağırarak zorunda kalıyorsunuz dersi anlatırken ister istemez.

- Laboratuvar koşulları:
 - Kanserojen bileşiklere muhatap olduğumuz oluyor.
 - Kimyasallarla çalışırız.
 - Aspirasyon konusunda uzman bir gözün bizim bu çalıştığımız ortamları 111 gözden geçirmesi gerekiyor (*Laboratuarda yetersiz havalandırma*).

PSİKOLOJİK ESENLİĞE OLUMSUZ ETKİ EDEN ETMENLER

- Hani o korku da var insanın içerisinde. İşini kaybetmeme.
- Yapabileceğim çok fazla bir şey yok. Rahatlama konusunda.
- Şimdi ben gerçekten kendi hayatımı erteliyorum doktora yüzünden.
- Araştırma çalışmalarından kaynaklı:
 - Bize bir kolaylık sağlar mısınız eder misiniz. Bir böyle bir stres içine giriyorsunuz (*Olanak yokluğu*).
 - Evet, o çok stres (*Tez dışı çalışma kaynaklı*).
 - Bizim öyle yani psikolojimiz orda bir bozulur (*Arazi çalışmasının psikolojik etkisi*).
 - Asıl kaygım tezle ilgili.
 - Bunlar hep şeyle bağlantılı böyle bir şeylerin yetiştirebilmek kaygısıyla hareket ediyoruz.
 - Sürekli kafa meşgul.
- Araştırma dışı çalışma kaynaklı:
 - İşlerine geldiklerinde bizler onların öğrencileriyiz gelmediklerinde işte eee gelmediği zaman öğrenci oluruz geldiği zaman da işte hoca oluruz (*Görev tanımının net olmaması*).
 - Adaletli bir görev dağılımı olmayabiliyor.
 - Bir şey okuyamıyorsunuz hiç bir şey sınıfta oturup şey yapıyorsunuz. Bu psikolojiye de yansıyor.
 - Belli başlı yoğunluk dönemleri oluyor sınav zamanı veya işte bu kayıtlar.
 - Yani hani mesela işte o konuyla ilgili tez yazmış olsam hani doktora yapmış olsam kendi bilgilerimi daha özümsemiş olup daha fazla bir hazırlıkla gitmiş olabilirim hani o yüzden biraz geriyor beni herhalde öyle bir şeyin içinde olmak (*Derse girme stresi*).
- İnsan ilişkileri kaynaklı:
 - Hani birazcık kişinin eğitim seviyesi de yükseldikçe eleştirilere karşı şeyi de toleransı da azalıyor olabilir.
 - Statüsü belli olmayan alt katmanın üst katmana yüzde yüz bağlılık ve kölelik vasfıyla çalışması.
 - İş yerinde kesinlikle bu şeyi stresi ifade edemiyorsun yani.
 - Onun sinirinin yarattığı gerilim hocamızdan kaynaklıdır.
 - Sonuçta buradaki kişiler de baki olduğu için sürtüşmeler de baki (*Sürtüşme kaynaklı*).
 - Hiç kimse çok iyi bilemez bir şeyi. Ancak kendi alanında kendi çalışma konusunu çok iyi bilebilir. Bunu göremiyorlar (*Uzmanlığın tanınmaması*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Sağlıklı Koşullarda Çalışabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

SAĞLIKLI KOŞULLARIN SONUÇLARI

- Çok şükür çok fazla hastaneye gitmedim.
- Olumsuz etki yaratan bir stres yaşamıyorum yani.

SAĞLIKSIZ KOŞULLARIN SONUÇLARI

BEDENSEL ETKİLER

- Belimde fitik var iki yerde biri içe [*diğeri*] dışa.
- Doktorasını bitirmiş bir asistan tipi vardır mesela. Eee ya kesinlikle saçları dökülecektir ya beyazlayacaktır yani fiziksel bir değişim içerisine girer.
- Çok fazla derse girip bir şeyler anlatıldığında bağırdığımızda konuştuğumuzda hemen burada bir rahatsızlık halsizlik hissediyoruz yani.
- Stresle bağlantılı bedensel rahatsızlıklar ortaya çıkabiliyor.
- Bir dönem çok üşümüştük eee hasta olmuştum o yüzden gittim. Kaloriferlerimiz yanmamıştı.
- Yüzde otuzun üzerinde çalıştığımı iddia eden araştırma görevlisi vardır ama mümkün değil yani (*Bedensel yorgunluğun performansla olumsuz etkisi*).
- Daha unutkanım artık mesela. Benim kolay kolay hiç unutkanlığım yoktu
- Bilgisayar başında çalışma kaynaklı sorunlar:
 - Bilgisayara eğilmekten sırtımız ağrıyor zaman zaman boynumuz ağrıyor
 - Boyun düzleşmesi, boyun fitiği sürekli bilgisayar karşısında oturmaktan kaynaklanan
 - Göz eeee de rahatsızlanmalar oluyor

PSİKOLOJİK ETKİLER

- Çalışamayabilirim. O hafta onu kafama takarak.
- Ben bir yıl antidepressan kullandım.
- Dönem dönem depresyon hissi (*Depresif ruh hali*).
- Burada ifade edemiyoruz sonra gidip evde patlıyoruz mesela.
- Eşler anlayışlı değilse mutlaka mutlaka evde problem olur o öyle yansır yani.
- Hiç kimseyle görüşmeme kendi kabuğuna çekilme
- Gidin şimdi işim var demek bile bana sonra düşündüğüm zaman pişmanlık veriyor mesela.
- Aynı öğrenciler her gün dokuz kere karşı karşıya gelince ister istemez öğrenciyle de gerginlik yaşıyorsunuz (*Sınav dönemindeki yoğun tempodan kaynaklanan gerginlik*).
- Asistanların özellikle bu tipte teknik desteklere çok büyük ihtiyaçları var (*Profesyonel yardım gereksinimi*).
- Yani günde bir bir buçuk paket arası içiyorum eee stres düzeyim arttığı zaman.
- Yansıtmadığımı düşünüyorum (*Çaba sarf ederek çevreye yansımama*).

Bedensel sağlığa etki eden etmenler arasında değişik fark gruplarına yayılmış olmasıyla en çok dikkati çeken etmen “Bir kere çok fazla şey yapmanız gerekiyor 11 oturarak çalışmanız gerekiyor.” kategorisiyle ifade edilen oturarak çalışma zorunluluğudur. Bir katılımcı yaşadıklarını şu cümlelerle betimlemektedir:

...mesela benim boynum eeee boyun kısmında zaman zaman tutulmalar olur. O da neden kaynaklanıyor, dediğim gibi sürekli bilgisayar başındasın, sürekli aynı konumda oturuyorsun. Biz yeri geliyor on iki saat şu koltukta oturuyoruz. On iki saat. Sürekli el burada, mausun başında göz bilgisayar ekranında, dikkat bilgisayarda. Boyun aynı şekilde duruyor ve zaman

zaman boynum tutuluyor ve üç dört gün boynunu çeviremez duruma geliyorum. Eeee bu tür şeyleri de var. Eeee ama tabii burada bir ağır iş olmadığı için yani öyle bir ağır işten dolayı şeylik yok tamamen aynı konumda çalışma, sürekli aynı durumda durma. (Doktor/Erkek)

Değişik fark alanlarından katılımcıların değindiği strese bağlı olmayan bedensel rahatsızlık ise göz kuruluğu veya derecesinin ilerlemesi şeklinde göz sorunlarıdır. Bu katılımcılar bu sorunu çoğunlukla uzun süre bilgisayar başında çalışmayla ilişkilendirilmiştir. Gözlem sürecinde araştırmacının dikkatini çeken bir nokta, özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin fakültelerinin kendilerine sağladığı CRT ekranlı bilgisayarları odalarında kullanmaya devam etmeleridir. Aşağıdaki cümleler bu sorunu yansıtan "Eski bilgisayar çok kötüydü monitörleri falan çok kalitesizlerdi" kategorisine dahildir ve katılımcının yaşadığı göz problemlerinin kaynağına işaret etmektedir:

...bir de göz rahatsızlığımı söyleyeyim sürekli göz eeee de rahatsızlanmalar oluyor işte göz yanması eeee ben lens kullanıyorum sürekli derecesi ilerliyor.

Araştırmacı: Bunu neyle ilişkilendiriyorsunuz?

Sürekli işte şey kitaba bakmak, bilgisayara bakmak. Sürekli okuyor olmak.

Araştırmacı: Bilgisayara ne kadar bakıyorsunuz hocam günde?

Valla çok uzun süre (gülerek) yani bayağı uzun bir süre. (Doktor/Kadın)

Bedensel sağlığa ilişkin bulgular arasına şunu da eklemek gerekir ki görüşme ve gözlem süreçlerinde dikkat çeken bir diğer etmen ise araştırmanın gerçekleştirildiği 2010 yılının ilk aylarında fakülte binalarının, bazı katılımcıların odalarının pencerelerini açmalarını gerektirecek kadar çok ısıtılmasıdır. Dışarıdaki sıcaklığın oldukça düşük olduğu bu aylarda bina içi ve dışı arasında ortaya çıkan bu sıcaklık farkı sağlık açısından tehlikeli olabileceği gibi verimli çalışmayı da olumsuz etkileyebilir. Bu duruma görüşme ve gözlem ziyaretlerinde bazı katılımcıların da değindiği olmuştur.

Sağlıklı çalışma koşulları konusunda varlığı hissedilen bir diğer etmen grubu ise araştırma görevlilerinin psikolojik esenliği üzerinde etkili olan etmenlerdir. Bunlar arasında fark alanlarına yayılma yönüyle en çok dikkat çeken kategorilerden biri tez yazma stresidir. Bir katılımcı bu konuda hissettiklerini şöyle açıklamaktadır:

... Benim asıl kaygım tezle ilgili orijinal bir tez ortaya koymak. İnsan teziyle doktora teziyle tanınmıyor çünkü. Benim şeyim o olurdu her halde. Kaygım o şimdi de o. Vakit yetiştirememek ya da bir an önce terfi etmek de değil. İyi bir tez ortaya koymak. (Doktorant/Kadın)

Tez yazma stresi, odağı bakımından tez yazma stresine oldukça yakın olan diğer bir kategori olan tez dışı akademik çalışmalardan kaynaklanan stres ve

bunlarla aynı başlık altında ele alınan bir diğer etmeni yansıtan “eee sürekli kafa meşgul” kategorilerinin üçünü birden bir (Doktor/Erkek) katılımcıdan yapılan tek paragraflık bir alıntı içerisinde topluca görebiliriz:

...eee şimdi bizim çalışma şartlarımız bunlar yani biz tatile gittiğimizde bile burada arkamızda kalan işleri düşünürüz. Bir devlet memuru akşam saat beşte mesaiden çıktığı zaman odasının kapısını kapatır akşam eee beyni formatlanmıştır ya da okeyini oynar çayını içer akraba misafirliklerine gider. Ama siz akraba misafirliklerine gittiğiniz zaman bile şu neydi bu neydi yarın bunu mu yapacağım yoksa üç ay sonra bu var sempozyumun posterini yetiştirdim mi yetiştiremedim mi işte şuradan bir cevap geldi yarına geçecek şunlar var. Tatildayken bile sizin kafanızda bunlar kurcular. Hele tez falan yapıyorsanız zaten artık deme gitsin. O da onun balı kaymağı olur yani.

Sağlık boyutunda mevcut koşulların katılımcılar üzerindeki etkilerine bakıldığında fark alanlarına yayılma bakımından dikkat çeken bir sonuç, “Stresle bağlantılı bedensel rahatsızlıklar ortaya çıkabiliyor.” kategorisi kapsamında toplanan ifadelerde görüldüğü üzere, katılımcıların strese bağlı olarak bazı hastalıklara yakalandıkları değerlendirilmesinde bulunmalarıdır. Bunu bir örnekle açıklayacak olursak:

Stresle bağlantılı bedensel rahatsızlıklar ortaya çıkabiliyor. İşte zaman zaman egzama dediğimiz rahatsızlıklar var vücutta çeşitli kabartılar kaşıntı filan ama doktora gittiğimizde stresle bağlantılı olduğunu söylüyor yani hem psikolojik bunun şeye vücuda bir yansıması olarak o şekilde dönem dönem böyle iş yoğunluğu çok olduğunda doktora tez dönemi öncesi üdese sınavı öncesi stresle bağlantılı rahatsızlıklar meydana gelebiliyor. (Doktor/Kadın)

Sağlıklı çalışma koşullarında mevcut durumun sonuçları arasında ele alınan, sorunları eve yansıma sonucu “Burada ifade edemiyoruz sonra gidip evde patlıyoruz mesela.” kategorisi altında toplanan ifadelerle fark alanlarına yayılma bakımından dikkat çekmektedir. Bu kategoriyi bir katılımcının ifadeleriyle örneklendirecek olursak:

...yani şöyle bir de sinirli oluyorum ondan çok pişman oluyorum sonra da evde çocuklarıma gereksiz yere bağırdığım oluyor sonra oturup pişman oluyorum. Çocukların suçun neydi ki diye. Hayatımın her noktasına yansıyor. Hayatımın her noktasına yansıması da beni daha çok sınırlandırıyor böyle olmamalı hani. Ben burada bırakabilmeliyim madem burayla ilgili bu sorun... (Doktorant/Kadın)

Sıralanan bu etmenlerin ardından okuyucular psikolojik olarak zorlanan bireylere üniversite ortamında profesyonel destek sağlanması amacıyla ne gibi önlemler alındığını merak edebilirler. Araştırmanın gerçekleştirildiği aylarda Selçuk Üniversitesi’nde hem öğrenci hem de akademik personele destek vermekle görevli psikolojik danışman sayısı ikidir ve buu sayının da Türkiye’nin en kalabalık üniversitelerinden biri olan Selçuk Üniversitesi için yeterli görülemeyeceği açıktır.

4.3. YETENEKLERİN GELİŞİMİ VE KULLANILABİLME Sİ İÇİN SUNULAN OLANAKLAR

4.3.1. GELİŞEBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin akademik gelişimleri için gerekli olanakların varlığına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 16’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 16. Gelişebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Nihayetinde bizim işimiz birer xxxxx olarak bir kitap bir insan bir de biz bize yeterlik dolayısıyla çok fazla gerece ihtiyaç duymuyoruz. • Diğer asistanlarla iletişimi de pozitif buluyorum yani birbirine yardımcı olmak destek vermek konusunda. • Bir yerden sonra eeee büyük ihtimal bir değişiklik gerekecek. Bu alan değişikliği olabilir. • Erasmus’dan İngiltere’ye gittim <i>(AB tarafından sunulan olanaklar)</i>.
<p>DİĞER ÜNİVERSİTELERDEN YARARLANABİLME</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaten dediğim gibi internet vasıtasıyla sürekli irtibattayız diğer yurt dışındaki hocalarla. • Bu üniversitelerden kitap isteyebilmemiz de zaten o engeli tamamen kaldırıyor. Ulaşma sıkıntımız da yok artık. • Ama şuna çok açıktır bizim bölüm yani özellikle hatta dışarıdan danışman hoca doktora dışarıdan danışman edinilmesine çok açıktır.
<p>DERSE GİREBİLME</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sonuçta hani ders ders anlatmak benim akademik gelişimim açısından önemli bir şey. • Ortak akıl sayesinde e öğrencilerden bir şey alıyorsunuz mesela bir kıvılcım alıyorsunuz. O sizin büyük bir çalışma yapmanızı sağlayabiliyor.
<p>BÖLÜMDEKİ ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN YARARLANABİLME</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yabancı kitaplar şeklinde onları da daha çok hocalardan kullanabiliyoruz. • Okulda alacağım her türlü kitapta hocalarımız zaten her türlü referansı sağlıyorlar. • Benim sağ olsun hocalarım iyi. O konuda iyi.
<p>ARAŞTIRMA İÇİN MADDİ DESTEKLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yo akademik çalışmalarında yetersiz olması gibi bir şey yok çünkü zaten tezim BAP’ tan destekleniyor <i>(SÜ BAP’ın tezlere yönelik maddi desteği)</i>. • TÜBİTAK’a falan sunabileceğim güzel bir çalışma yapabilirim. Neden olmasın? <i>(TÜBİTAK projelerini ulaşılabilir bulma)</i>. • Aletlerimiz oluyor özel lazerli filan. O konuda BAP devreye giriyor. • Ulaşılabilir ha ha ulaşılabilir. TÜBİTAK projesi biraz daha sıkıntılı ama BAP projeleri iyi yani <i>(SÜ BAP projelerini ulaşılabilir bulma)</i>. • Yurtdışı yayın yapma sorununuz yoksa üniversiteden de destek alırsınız TÜBİTAK’tan da destek alırsınız <i>(Yayın desteği)</i>. • Katkıları yeterli. Özellikle yurtdışına giden arkadaşlarımız için <i>(SÜ BAP yurt dışı kongre desteği)</i>.

ÜNİVERSİTENİN SUNDUĞU OLANAKLAR

- Makaleleri inceleyebildiğimiz o veri tabanlarının ben çok büyük bir nimet olduğunu düşünüyorum açıkçası.
 - Laboratuar anlamında yeterli.
 - Devlet de Selçuk Üniversitesi'ne çok imkân veriyor.
 - Bilgisayar anlamında yeterli.
 - Alet donanım olarak, o konuda da bayağı gelişme kaydettik.
 - Kütüphanenin bence yeterli olduğunu düşünüyorum.
-

“Gelişebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 17’de sunulmaktadır.

Tablo 17. Gelişebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- TÜBİTAK 111 yani oradan bir projeyi geçirmek gerçekten çok zor.
- Hayır, bu tür destekler bizim için çok yok zaten.
- Uluslar arası yani bölümlerin yurtdışına açılmasıyla da alakalı çalışmaların yapılması gerekir (Uluslararası bağlantılı çalışma eksikliği).
- Her bölüm her branş aynı şansa sahip değil.
- Bu tür anlamda bu anlamda ben yaptığım bütün işleri ben kendimce gereksiz görüyorum. çünkü bunlar beni asıl yapmam gereken işleri engelliyorlar (Araştırma dışı görevlerin olumsuz etkisi)
- Ama o zihni yorgunluk i insanın i tez gibi bir yaratıcı sürecinde çok büyük zarar veriyor.
- Konya küçük bir şehir olduğu için, imkânlar da ister istemez kısıtlı.
- Yurtdışına gitmeyi istiyorum ama şu andaki benim kendi özel yaşamımdan dolayı biraz gidemiyorum. İşte çocuğumuzun olması bilmem ne...
- Ekonomik imkansızlıklar var eee bakın kullandığım kitaba bakın. Yani bu kitabın yenisini almak istemez miyim? Yüz Lira ama.
- Bir kere eee mevcut gruplara dâhil değilseniz bir bireysel çaba gerektiriyor. Fakat bireysel çabanızı da ortaya koyabilmeniz için bir şeyler görüp geçirmeniz gerekiyor.

ÜNİVERSİTENİN OLANAK SAĞLAMASINA İLİŞKİN ENGELLER

- Ama istediğim projeleri istediğim şekilde yaparsam. Şu analizi yapacak imkanım olsa o zaman bu beni çok geliştirir (Maddi imkansızlık).
 - Yani ben eğer bir alanımla ilgiyse bir film festivaline katılmam için bana bir ne süre veriliyor ne ödenek veriliyor ne de başka bir şey veriliyor.
 - Ergonomi açısından ee en uygun ortamı sağlayarak işte personelin bu performansını arttırma durumu zaten söz konusu değil.
 - Yani böyle çok altı aylık sembolik de olabilir insanlar bir gitsinler yurtdışını görsünler o şekilde desteklenmediğimizi düşünüyorum.
 - Yani istediğim dergiye girip istediğim dergiden istediğim makaleyi indireyim ben. Şimdi ücret ödeme zorunluluğum olmaması lazım.
 - İşte bilgisayardan tutun araç ya da ne bileyim farklı bilgisayar programları buna benzer çalışma odalarındaki farklı unsurlar. Bunlarla ilgili bazı sıkıntılar yaşıyoruz kuşkusuz
 - Üniversitenin 111 bilimsel toplantılara ev sahipliği yapması daha fazla yapması gerekir.
 - Laboratuarlar var ama kullanım olanakları xxx laboratuarını ben kullanmak istiyorsam oraya ücret ödemek zorundayım.
-

- Yani kütüphanemizde kitap yok. Elbette çok kitap var ama benim alanımla ilgili çok kısıtlı.
- Bir takım proje platformları oluşturulması gerekiyor yani yaptığımız şeylerin teoride kalmaması gerekiyor (Uygulama olanaklarının yetersizliği).
- SÜ BAP'a ilişkin sorunlar:
- Siz bir projeyi yazıyorsunuz ödeneğin çıkması işte bunlar belirli zamanlarda görüşülüyor bir buçuk bir bir buçuk seneyi buluyor.
- Ödenekler bildiğiniz gibi BAP fonunda yurt içi bir yurtdışı bir yani bu komik bir rakam (SÜ BAP'ın sadece bir yurt dışı ve bir yurt içi bilimsel toplantı için destek sağlaması).
- Bürokrasi eeee biraz fazla.
- Biz proje yürütücüsü falan olamıyoruz
- Ama mesela iki kişi sunacaksa sadece bir tanesi gidebiliyor.
- Bir de şey bu bildiri sunmaya falan gittiğimizde bu yolluk yevmiye alımında çok sıkıntı yaşıyoruz onlar daha kolaylaştırılabilir.
- BAP'taki prosedür bazı kalemler üzerinden oynuyor. O kalemler eğer sizin çalışmanızda yoksa oradan yeteri kadar burs alamıyorsunuz ya da destek alamıyorsunuz.

ÖĞRETİM ELEMANLARINA İLİŞKİN ENGELLER

- Dediğim gibi danışmanımın emekliliği yakın olduğu için çok fazla araştırma projesine yönlendi hoca.
- Ama yöntem açısından yani bilimsel çalışmanın nasıl yapılacağı daha fazla bir yöntem konusunda eğitilebilirdik.
- Yani kendi danışmanımla o da zaten çok sınırlı ama hani yönlendiriyor ama o da çok sınırlı.
- Yani hani değişik bir metot dendiğiniz zaman burada da hani onu çalışmış olmadıktan sonra çok fazla fikir yürütebilecek hoca bulamazsınız.

ÇALIŞMA KOŞULLARIYLA İLİŞKİLİ ENGELLER

- Ama zaman bulamadığım için bazen çalışmıyorum.
- Yani derse girme her ne kadar kötü algılsa da bu işten daha iyi olduğunu daha geliştirici olduğunu düşünüyorum.
- Grup çalışmasının yapılabileceği bir ortamın sağlanması benim değil bütün arkadaşların geleceği için akademik ilerlemesi için faydalı olduğunu düşünüyorum.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Gelişebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

GELİŞİM OLANAKLARININ YETERLİ OLMASININ SONUÇLARI

Araştırma Sürecinde Gelişim Olanaklarının Yeterliliği

- Memnunum ben gayet
- Bu da motivasyonu arttırıyor daha çok çalışmalıyım. Daha az uyumalıyım daha iyi işler ortaya koymalıyım şeklinde bir pozitif etkisi oluyor.
- Çalıştığım hocalarım danışman hocalarım iyi olduğu için ben sürekli bir şeyler yapıyorum.

Araştırma Dışı Konularda Gelişim Olanaklarının Yeterliliği

- Mesela diyelim yasalar hakkında daha iyi bilgilere sahip oluyorum. Bilmek zorundayım işte eee öğrencilerin haklarını bilmek zorundayım yönetmelikleri bilmek zorundayım.
- Yani her meslekte olduğu gibi yapa yapa konuşa konuşa bazı şeylerin yapılabildiğinin ikili ilişkilerle halledilebildiğini, (*Sosyal becerilerin gelişmesi*).

- Sorun çözme eee yönetimle ilgili eee şeyleri de geliştirdiğini düşünüyorum yani her kadar bunlar sıkıntı olsa da ileriki yaşam için yönetsel olarak eee bu bir geliştirmeye yol açıyor aslında

GELİŞME OLANAKLARININ YETERSİZ OLMASININ SONUÇLARI

- Yani şartlar ne olursa olsun araştırma görevlisi bir çıkış bulur bence (*Çaba sarfetme*).
- Yani hani yapa yapa bir de hani yapılmış şeyleri gözlemleyerek. Genelde o şekilde ilerliyor yani (*Araştırma yöntemi konusunda yetersiz eğitim sonucunda araştırma sürecinde zaman kaybı*).
- Mesela tamam otuz üç a kadrosundayım ama biraz onun verdiği bir güven var doktor olarak da bekleyebilirim tarzında. Mesela yurtdışı yayınım yok.
- Biraz da yurtdışına gitmemi o yüzden istiyorlar. Yöntem öğrenmek açısından

Çeşitli fark alanlarında katılımcılar kendilerine sunulan gelişim olanaklarını sayarken “Makaleleri inceleyebildiğimiz o veri tabanlarının ben çok büyük bir nimet olduğunu düşünüyorum açıkçası” kategorisi içerisinde yer alan ifadeleriyle çevrimiçi veri tabanlarını anmışlardır. Bir katılımcının bu olanağın varlığından duyduğu memnuniyeti ifade ettiği cümleleri şöyledir:

Online veri tabanlarımız da iyi. Yani ben aradığım bir yayını bulabiliyorum. Açıkçası yani birkaç tanesine erişemiyorum onlar da işte daha yeni basıldığı için işte paralı falan onları da o şekilde alabiliyoruz ama kütüphane konusunda bence iyiyiz. Online veri tabanları olsun kütüphane olsun iyiyiz. (Doktorant/Erkek)

Çoğunlukla çevrimiçi veri tabanlarıyla birlikte anılan diğer bir olanak da merkez kütüphanesidir. “Kütüphanenin bence yeterli olduğunu düşünüyorum.” kategorisiyle ifade edilen bu etmene katılımcılar aşağıdakine benzer cümlelerle değinmişlerdir:

Aslına bakılırsa bizim kütüphanemiz güzel çok güzel bir kütüphane, geniş bir kütüphane. Diğer üniversitelerin kütüphanelerine nazaran aynı zamanda bir de

Araştırmacı: Kampus Kütüphanesi mi?

Kampus kütüphanesi bir de veri tabanı. (Doktorant/Kadın)

Katılımcılar “Benim sağ olsun hocalarım iyi. O konuda iyi” kategorisi altında toplanan ifadeleriyle gelişim olanakları arasında bölümdeki öğretim üyelerini de anmışlardır. Söz konusu öğretim üyelerinin bazen (bir Doktorant/Erkek katılımcının) “Danışmanımdan çok şey öğrendiğimi söyleyeyim yani bölüm başkanımızdan çok fazla şey öğrendim ama bununla sınırlı.” cümlesindeki gibi katılımcının danışmanı, bazen de (bir Yüksek lisans öğrencisi/Kadın katılımcının) “Yani hocalarımı ilgili buluyorum hani yaptığım şeyler konusunda yani fikir vermek yardımcı olmak konusunda.” cümlesinde yansıtıldığı gibi danışman dışındaki diğer öğretim elemanlarıdır.

Katılımcılar, özellikle de çalışmalarında hatırı sayılır miktarda maddi desteğe gereksinim duyanlar TÜBİTAK (“TÜBİTAK’a falan sunabileceğim güzel bir

çalışma yapabilirim neden olmasın” kategorisi) ve Selçuk Üniversitesi BAP koordinatörlüğü desteklerini (“Ulaşılabilir ha ha ulaşılabilir. TÜBİTAK projesi biraz daha sıkıntılı ama BAP projeleri iyi yani.” kategorisi) de gelişmelerini olumlu etkileyen birer etmen olarak sıralamışlardır. Aşağıdaki alıntılar her iki kategoriye de örneklemetedir.

TÜBİTAK’a falan sunabileceğim güzel bir çalışma yapabilirim neden olmasın? çünkü bölümümüzde üç hocam daha var benimle birlikte çalıştığımız oturduğumuz kalktığımız onların şu anda TÜBİTAK’tan desteklenen bir projeleri var. Çalışmanın her aşamasında da vardım gördüm destekleniyor iyi bir şey yaparsanız karşılığını veriyorlar hem de yüklü bir miktar. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Yani BAP’ta çok fazla problem olmuyor yani onları alabiliyoruz ama TÜBİTAK daha çok çalıştığım alanla ilgili. Ulaşılması biraz zor gibi düşünüyorum yani çalışma konuların itibarıyla. (Doktor/Erkek)

Yukarıdaki son alıntıda da görülen TÜBİTAK desteğine ulaşabilmenin zor olması etmeni “TÜBİTAK ııı yani oradan bir projeyi geçirmek gerçekten çok zor.” kategorisiyle fark alanlarına yayılma göstermiş ve bir katılımcının cümleleriyle şöyle betimlenmiştir:

TÜBİTAK falan var tabi ki ama TÜBİTAK ııı yani oradan bir projeyi geçirmek gerçekten çok zor. Yani çok ayrıntılı bir şekilde hazırlayacaksınız tamam hani hazırlanılır çalışılır edilir. Ama siz çok mükemmel olduğuna inandığımız projeyi sunduğunuz halde kabul edilmeme durumu da olabiliyor yani. Farklı gerekçelerle bunu tam olarak bilemiyoruz yani oradan bir proje çıkarmak oldukça zor. (Doktorant/Kadın)

Fark alanlarına yayılmış başka bir gelişimi engelleyen etmen ise “Ama zaman bulamadığım için bazen çalışmıyorum.” kategorisi içinde toplanan ifadelerin oluşturduğu araştırma dışı görevler nedeniyle araştırma konularında gelişmeye zaman bulamama temasıdır. Bir katılımcı bu durumdan şöyle yakınmaktadır:

Evet. Sıkıntı şu akademik bilgi becerilerimi öncelikle şu eee zaman sıkıntısı yani ona harcanan zaman ve emek enerji eee bu bu çalışmalara harcanmıyor yani siz akademik çalışmaya harcayacağımız şeyi başka bir şeye harcıyorsunuz ve o elbette bir bir çeşit tercih yapıyorsunuz ve onu tercih ettiğiniz için ötekini kaybediyorsunuz. Bir de işte sürekli bir şey sözkonusu değil yani benden şöyle bir şey beklenmiyor mesela derse girecek bir hoca sürekli o derse çalışmak zorundadır. Yani materyal hazırlamalıdır. Benim böyle bir kaygım yok ben bu konuyu öğrenciye nasıl öğretirim şu anda bunu düşünmüyorum mesela. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Diğer taraftan “Yani şartlar ne olursa olsun araştırma görevlisi bir çıkış bulur bence.” kategorisinde toplanan ifadeler göstermektedir ki değişik fark alanlarından bazı katılımcılara göre gelişme olanaklarının yeterli düzeyde mevcut olmamasının sonuçlarında bir diğeri de çıkış yolu bularak gelişim yoluna devam edebilme çabası olabilmektedir. Bu kategoriye bir alıntıyla okuyucunun gözünde canlandırarak olursak:

Eeee yani çok fazla denemez. Yani bir şey kazandıysak bilgi beceri kazandıysak çoğu bize düşüyor hatta nasıl böyle bir kaniya vardınız diye düşünecek olursak aynı olanaklar şu anda bazı olanaklar var iyi veya kötü mevcut olanaklarda ben bilgi ve becerimi geliştirdiysem, başka bir arkadaşım geliştirememişse eeee demek ki olanakları çok fazla ön plana almamak gerekiyor. Kişinin kendisine bağlı yani kişiler kendi olanaklarını yaratmalılar diye düşünüyorum. Tabii ki bu olanaklar çok önemli bilgi ve becerileri geliştirme açısından yani şimdiki aşamamızdan daha da ileride olsaydık daha da şey olurduk ama benim sonuçta benim şahsi düşüncem kişinin kendisinde bitiyor gibi geliyor. Olanakların payının çok az olduğunu düşünüyorum açıkçası. (Doktorant/Erkek)

Gözlem sürecinde ulaşılan izlenim, gelişim olanakları boyutunda katılımcılar arasında fakülte farkının da ötesinde bölüm düzeyinde uçurumlar olduğu yönündedir. Örnek vermek gerekirse, bu araştırmada uluslar arası hakemli dergilerde yayın yapabilme konusunda kendisini en şanslı konumda gören katılımcı ile kaynak yetersizliği nedeniyle tezi dışında hemen hiç araştırma yapamamaktan yakınan katılımcının her ikisinin de Ziraat fakültesinde farklı bölümlerde görev yapmaktadırlar. Bu durum fakülte düzeyinde yorum ve genellemeler yapmanın ne derece yanıltıcı olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir yanıltıcı genelleme eğilimi ise sosyal bilimler ve fen bilimleri arasındaki gelişim ve araştırma olanakları yetersizliklerine ilişkin karşılaştırmalarda yaşanabilir. Araştırmacının araştırma sürecinin başındaki tahminlerinin aksine, fen bilimleri alanında çalışmakta olan katılımcıların çoğu (özellikle de SÜ BAP'ın desteğine atıfta bulunarak) imkânlarının yeterli olduğunu belirtirken, araştırmalarında kendilerine oldukça ulaşılmaz gelen kitaplar kullanmak ve şehir dışına seyahatler yapmak zorunda kalan sosyal bilimler alanından katılımcılardan bazıları ise olanak yetersizliği konusuna hem görüşmelerde hem de gözlem ziyaretlerinde sıklıkla değinmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin yurt dışı ve yurt içi bilimsel toplantılara katılarak alanlarındaki gelişmeleri takip edebilmeleri gerekir. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde araştırma görevlileri SÜ BAP tarafından yurt dışı bilimsel toplantılar için yılda bir kez 2000 Amerikan Dolarına kadar desteklenmekteydi. Nitekim doküman incelemesi kapsamında katılımcıların yayın listeleri incelendiğinde özellikle doktor unvanlı araştırma görevlilerinin SÜ BAP desteğiyle yurt dışı bilimsel toplantılara düzenli olarak gidebildikleri görülmüştür.

4.3.2. POTANSİYELİ ORTAYA KOYABİLMEYİ SAĞLAYAN TEŞVİKLER GÖREBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamları içerisinde araştırma ve araştırma dışı alanlarda potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için teşvik

görebilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 19’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 19. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Zaten potansiyeliniz eee olsun olmasın yani bunu sizden istiyorlar bunu yapmak zorundasınız (<i>Araştırma dışı görevlerde potansiyelini ortaya koyma gereği</i>). <p>ARAŞTIRMAYA YÖNELİK</p> <ul style="list-style-type: none"> • İmkânlar yeterli (<i>Üniversitenin araştırma için olanakların sunulması</i>). • Yakın akademisyen arkadaşlarım tarafından var. • Öğretim üyelerinden: <ul style="list-style-type: none"> • İşte bizim için bize uygun olabilecek bazı işler bazı görevler bize belirli şekillerde tevdi ediliyor (<i>Uygun görevler verilmesi</i>). • Ama maddi destek dışındaki her türlü desteği sağlıyorlar (<i>Bölüm düzeyinde destek</i>). • Kendi yorumunu kendi boyutunu katabiliyorsun (<i>Özerklik sağlanması</i>).

“Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 20’de sunulmaktadır.

Tablo 20. Potansiyeli Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

<p>KURUMSAL DÜZEYDE SAĞLANMASI GEREKEN TEŞVİKİ ENGELLEYEN ETMENLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yani yaptığımız çalışmaların teorik kalmaması adına uygulama yerlerinin bulunmasında destek olması lazım (<i>Üniversitenin uygulama alanı sağlamaması</i>). • Araştırma desteği sağlayan kurumların yetersizliği: <ul style="list-style-type: none"> • Bir de mesela aynı şekilde yurtdışına gitmek istiyorsunuz tamam BAP destekliyor ama bir tane destekliyor (<i>Sadece çalışmadaki ilk ismin desteklenmesi</i>). • Mesela diyoruz ya TÜBİTAK’tan proje çıkartmak çok zor. • Kurumsal düzeyde görev kapsamının belirlenmesi kaynaklı: <ul style="list-style-type: none"> • Bu tarz işlerin açıkçası bizim esas işimiz olan akademisyenliği engellediğimi düşünüyorum (<i>Araştırma dışı görevlerin olumsuz etkisi</i>). • Ama burada derse girmediğimiz için ben o birikimi şu an yansıtılabildiğimi düşünmüyorum. • Ve dediğim gibi altmış tane sınava giren bir insanın yorgunluğu iki haftada anca geçiyor (<i>Araştırma dışı görevlerin yoruculuğu</i>). • Yani tabii zamanla ilgili engeller tabii.
--

ÖĞRETİM ÜYELERİNDEN GELMESİ GEREKEN TEŞVİKİ ENGELLEYEN ETMENLER

- Şöyle bir durum söz konusu işte hani laboratuvarı olan bir hocayla tartışsanız eğer laboratuvar imkânlarından sınırlı faydalanma gibi durumlar ortaya çıkar.
 - Hem sosyal sebepleri vardır hem kişisel çekişmeler vardır sizin en iyi olduğunuz konuda bile sizi ön plana çıkartmazlar mesela.
 - Ne teşvik ederler ne ket vururlar böyle herkes işini yapar yani (İlgisiz kalma).
 - “Tebrik ederiz”den ziyade bunu neden siz tek başınıza yaptınız yani (Özerklik tanımama).
 - Yapılan makalelerde emeğimin geçtiği konumlarda bir ödül olarak isminin yazılmasını da isterdim.
 - Bir de potansiyelim çok altında iş verildiğini düşünerek rahatsız da oluyorum işte sınıfa git öğrenci var mı bakıp gel. E ben şimdi doktoramı bunun için mi yaptım.
-

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Potansiyelini Ortaya Koyabilmeyi Sağlayan Teşvikler Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

TEŞVİK GÖREBİLMENİN SONUÇLARI

- Üniversitelerde çalışan insanlar bana göre de eee bu baskıyla birlikte teşvik edilen insanlar gibi geliyor bana.

OLUMLU SONUÇLAR

- Dersten sonra tatmin olmuş çıkıyosun.
- Bu işi yaptığım için mutlu oluyorum kendimi ifade edebildiğim zaman eeee ama çok nadir tabii bu.
- Yani aslında eee demek ki sorunları çözebiliyorsam potansiyelimi kullanıyorumdur
- Güveni hissediyor musun dersin hissediyorum tabii (*Öz güven geliştirme*).
- Zaten bu yayınlarından da görülür (*Yayın yapabilme*).

TEŞVİK GÖREMENİNİN SONUÇLARI

- Tabii maddi olarak biraz kendinizden yiyorsunuz ama yapacak bir şey yok yani çalışmaların yürümesi için devamı için bu şart yani.
 - Ama şimdi bunların hepsi körelmiş bir vaziyette (*Motivasyon kaybı*).
 - Eeee şey yapıyor yani insanı bir müddet sonra ilk başladığı günlerdeki işleri hala yapıyor olması on yıl geçtikten sonra insanı gerçekten çok mutsuz ediyor.
 - O durumdan biran önce sıyrılmak istiyorsunuz yani biran önce kadromu alsam da artık derslere girsem işte kendimi ispat etsem diye bekliyorsunuz.
 - Bunun size dönüşü hem manevi anlamda tatmin olacak hem de ileride yapacağınız daha büyük şeylerde eee pozitif anlamda söylüyorum bu bunlar olmuyor.
-

Katılımcıların araştırma potansiyellerini ortaya koymaya yönelik teşvik edilmelerini sağlayan odaklar üniversite, iş arkadaşları ve öğretim üyeleri şeklinde sıralanabilir. Bunlar arasında farklılık alanlarına yayılmasıyla dikkat çeken ilk etmen “İmkânlar yeterli” kategorisiyle yansıtılan üniversitenin gerekli olanakları sağlamasıdır. Bir katılımcı imkânlarının yeterliliğinden şöyle bahsetmektedir:

Kendimi gösterebileceğim olanaklarım hani dediğim gibi burası laboratuvar şeyleri olduğu için olanaklarımız imkânlarımız var eeee yani o konuda bir sıkıntım yok. Öyle diyeyim. (Doktorant/Erkek)

Katılımcıları araştırma potansiyellerini ortaya koymaya sevk eden ve fark alanlarına net bir biçimde yayılan bir diğer etmen ise bölümdeki öğretim üyelerinin teşvikidir. Bu destek ise ilgi gösterme ve manevi destek vermeyi kapsayan “Maddi destek dışındaki her türlü desteği sağlıyorlar” kategorisi ve araştırma görevlisine onları sınırlayıcı müdahalelerde bulunmamayı ifade eden “Kendi yorumunu kendi boyutunu katabiliyorsun” kategorilerini kapsamaktadır. Aşağıdaki ifade katılımcının memnuniyetini yansıtmaktadır:

Çoğunlukla teşvik ediliyoruz doğrusu çoğunlukla bize bu imkânlar sunuluyor. İşte bizim için bize uygun olabilecek bazı işler bazı görevler bize belirli şekillerde tevdi ediliyor. Tavsiye ediliyor ve bunları yapacak motivasyonları da sağlıyorlar. Buna benzer ortamlarımız var doğrusu evet. (Doktorant/Erkek)

Katılımcıların potansiyellerini ortaya koymaları için teşvik etmesini bekledikleri ama beklediklerini de bulamadıkları olası teşvik kaynaklarına da değinmişlerdir. Fark alanlarına yayılması bakımından dikkat çekici olan bir örnek vermek gerekirse örgüt tarafından -bu kavram Üniversite ya da daha geniş anlamda YÖK gibi de kabul edilebilir- araştırma görevlilerinin görev alanlarının net bir biçimde belirlenmemesi, aşağıdaki katılımcının cümlelerinde de görülebileceği gibi katılımcılar tarafından araştırma görevlilerinin potansiyellerini ortaya koymalarına yönelik ciddi bir teşvik engeli olarak görülmüştür.

Eee çünkü çok yoğun bir tempoda çalışıyorsunuz. Çalıştığınız yoğun tempo işinizle ilgili değil. Sizin iş tanımınızla ilgili değil. Başkalarının görev sahasına sorumluluk sahasına giren işleri siz yapıyorsunuz. Başkalarının yapması gereken işleri siz yapıyorsunuz. Ve sıkışıyor. Kendi yapmanız gereken işe vakit kalmıyor. Beyin sağlığınız müsaade etmiyor vücut sağlığınız müsaade etmiyor. Psikolojiniz müsaade etmiyor. Bir sürü problem oluyor. (Doktorant/Erkek)

Bunun yanı sıra “Ne teşvik ederler ne ket vururlar böyle herkes işini yapar yani” kategorisinde görüldüğü üzere, katılımcıların teşvik görmemekle hatırladığı bir diğer grup ise öğretim üyeleridir. Bir katılımcı bu sorunu şöyle dile getirmektedir:

Dediğim gibi bir de çalışma sistemi mi değiştirilmeli ne değiştirilmeli onu bilmiyorum biraz memur zihniyeti var yani herkeste. Hani burada gördüğüm akademisyenlikten ziyade hani çok araştırmacı hocalarımız da var ama çok öyle memur zihniyetinde olan insanlar da var. Hani ben zaten şunu olmuşum bunu olmuşum bu saatten sonra şey diye düşünülüyor. Kendi geleceğine benim için bu gerekli değil şu gerekli değil ama şey düşünülmesi yani hani benim için gerekli olmayabilir ama benim yanıma aldığım asistan için bu gerekli. Hani bu sebeple ben buna ön ayak olayım ki o insanlara da destek olsun. Hani onlar da yükselsin benim de ismim olsun. (Doktorant/Kadın)

Katılımcılar gördükleri teşvik sonucunda potansiyellerini ortaya koyabilmelerinin üzerlerinde yarattığı olumlu etkilere de değinmişlerdir.

Doküman incelemesi sürecinde yayın listesinin oldukça uzun olduğu anlaşılan bir katılımcı, öz güvenini şöyle ifade etmiştir:

...işte akademik bir çalışma nasıl yapılır nasıl tez düzenlenir? Neye nereden nasıl başlanır? Onları yeterince öğrendiğimi düşünüyorum ve bundan sonra da zaten dedik ya biraz da özerkliğimizi aldık eeee tabi ki danışman hocamıza danışacağız onunla ortak eeee projelerde çalışmalarda bulunacağız ama yeri gelecek artık ben, kendim kendi başıma bir eeee çalışma yapacağım. O güveni hissediyorum musun derseni hissediyorum tabii. (Doktor/Erkek)

Diğer taraftan potansiyelini ortaya koyamamanın mutsuzluk verici sonuçları da olabilir. Aşağıdaki alıntı potansiyelini ortaya koyabilmesine yönelik etkili bir teşvik göremeyen, hala on yıl önce mesleğe ilk başladığı günlerdeki basit işleri yapması beklenen bir katılımcının ruh halini etkili bir biçimde yansıtmaktadır:

O durumdan biran önce sıyrılmak istiyorsunuz yani biran önce kadromu alsam da artık derslere gırsen işte kendimi ispat etsem diye bekliyorsunuz. Eeee şey yapıyor yani insanı bir müddet sonra ilk başladığı günlerdeki işleri hala yapıyor olması on yıl geçtikten sonra insanı gerçekten çok mutsuz ediyor. Bundan on sene önce de işte ufak tefek şeyleri yapıyordunuz şimdi de aynı ufak tefek işleri yapıyorsunuz. Hani o on yıl içerisinde bir şey değişmiş olmalıydı çünkü ben on yıl içerisinde değiştim. Ama sizin yaptığınız işler hep aynı. Onun bir şeyi artmamış, kompleksliği, karmaşıklığı, hep aynı şeyleri yapıyorsunuz. Sınıfa git slayt makinesini hazırla, öğrenci gelmiş mi git bir bak. İşte öğrencilere bu hafta ders yapmayacağız de. Çok basit işleri yapıyor olmak insanı mutsuz ediyor. Hani o on yıl içerisinde insan bir şeylerin değişmiş olmasını ümit ediyor. Daha da yükselsin çıta gittikçe yükselsin istiyor. Çünkü siz on yıl içerisinde bir birikime sahip oluyorsunuz ama o iş hep aynı. Her halde asistanlık süresinin bir şey yapmak gerekiyor. İnsanları böyle altı yedi yıldan sonra asistanın yapacağı işleri vermemek gerekiyor. O insanı mutsuz ediyor. Hani diyorsunuz ki otuz iki yaşına geldim hala işte aynı işleri yapıyorum. O insanı mutsuz ediyor... (Doktor/Kadın)

Araştırmanın doküman incelemesi kapsamında ele alınan katılımcılara ait yayın listeleri, özellikle doktor unvanlı araştırma görevlilerinin uluslar arası hakemli dergilerde yayın yapabildikleri göstermektedir. Nitelikli yayın sayısı yardımcı doçentlik kadrosu alamayan araştırma görevlilerinde, buldukları pozisyonda kaldıkları süreyle oranlı biçimde artmaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri, yardımcı doçentlik kadrosuna ulaşmanın kolay olmadığı fakültelerdeki katılımcıların doğrudan doçentlik unvanına ulaşmaya çalışmalarıdır.

4.3.3. ÖZERK OLABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma sürecinde neyi nasıl yapacaklarına kendilerinin karar verebilmesine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 22’de, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 22. Özerk Olabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

ARAŞTIRMA DIŞI KONULARDA

- O konuda güven sağlandıktan sonra müdahale yok (*Güven verme*).

ARAŞTIRMA SÜRECİNDE

- Yani konuyu çok iyi biliyorsa danışmanız o zaman daha çok müdahil olabilir. Ama daha az biliyorsa sizi daha çok kendi halinize bırakabiliyor. Sadece bilgilendirilmek istiyor.
- Her şeyi yaptığımız gibi onu da kendimiz yapıyoruz (*Danışmanın destek olmaması*).
- Ha her zaman böyle olmuyor ama bazen de ben aykırı davrandığım için çünkü bu beni çok rahatsız etti ve ben bunu hissettirdim hocama.
- Yani şöyle de bir şey var zaten akademik çalışmaların daha çok doktora veya yüksek lisans tezine dayalı oluyor. Fazla açılmıyorsun (*Henüz özerklik gerektirecek çalışmalar yapmamış olma*).
- Yani hocam burada olsaydı benim doktorluğum her halde çok kıfayetsiz olurdu. (*Hocasının başka bir üniversiteye gitmiş olması*)
- Teknik tarafını bilemedikleri için içine fazla giremiyorlar (*Laboratuvar çalışmasında öğretim üyelerinden daha yetkin olma*)
- Tez çalışmasında şimdiye kadar pek görüşemedik çünkü hocamın da işleri çok yoğun (*Danışmanın kendisine zaman ayırmaması*).

“Özerk Olabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 23’de sunulmaktadır.

Tablo 23. Özerk Olabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

ARAŞTIRMA SÜRECİNDE

- Karar veren kişi olmayı tercih ediyor hoca.
- Kırbacı elinden bırakmama durumu söz konusu (*İlişkileri aynı düzeyde devam ettirme isteği*).
- Bazı yerlerde karışma hakkı olmaz ama karışma çabası olur (*Haksız müdahale*).
- Hareket etmek her zaman olumlu sonuç vermeyebilir bence. Tam da bu tez aşamasında.
- Doktora bitinceye kadar çok fazla özerk olamıyorsun.

ARAŞTIRMA DIŞI KONULARDA

- Zaten bu işler kanun yönetmelikler çerçevesinde yapılır.
- Şöyle yapma sivrilme, insanlar sana kızmasın gibi gibi yönlendirmeler tabii ki oluyor.
- Şöyle söyleyeyim görevi ilk aldığım da eee ben de bilmediğim için tabii (*Yeni bir göreve başlama*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24. Özerk Olabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ÖZERK OLABİLMENİN SONUÇLARI

ARAŞTIRMA SÜRECİNDE

- Serbestiz, özgürüz. İstedığımız çalışmayı yapabiliriz.
- Ama tabii hocama olan saygımdan dolayı yapacağım bir çalışmayı yine hocamla paylaşıyorum.
- Doktora tez konusu olsun yüksek lisans tez konusu olsun hep kendim belirlediğim şeyler.

ARAŞTIRMA DIŞI KONULARDA

- O andaki sorunu çözeniz açısından inisiyatif kullanmanız istenir. Ama bu inisiyatif eğer kötü bir sonuca yol açacaksa da neden böyle yaptın denir.
- Olumlu etkiler:
- Yani özverili (*Özverili bir tutum geliştirme*).
- Yani kendimi özgür hissetmek bir noktadan sonra güven veriyor.

ÖZERK OLAMAMANIN SONUÇLARI

ARAŞTIRMA SÜRECİNDE

- Olumlu yapıcı bir şey ise, müdahale ise ona göre de sonuç ortaya çıkarıyor.
- Ben bunu eeee bana eeee bir eeee öneri eeee tavsiye öyle niteliyorum yani (*Bakış açısı nedeniyle olumsuz etkilenmeme*).
- Olumsuz etkiler:
 - Yurtdışında bildiri sunmaya gideceğimizde dekanlıktan işte olmaz izin vermiyoruz, işte burada olmaz gerekir, görevinizin başında olmanız gerekir gibi
 - Siz olumsuz bir tepki aldıysanız devam etmek istemiyorsunuz.
 - Belki hepsi eeee kendisine aittir, fakat buna ilk isim olarak yazamaması bile buna ben güzel örneğidir bence. (*Hazırladığı araştırmada ilk isim olarak yer alamama*)
 - Tezime başladığımda eeee fikir sorulduğunu gördüm. Yani karar vermediğimi fikrimin alındığını gördüm.
 - Ne bileyim orda zorlanmak isterdim (*Tez sürecinin öğretici olmaması*).

ARAŞTIRMA DIŞI KONULARDA

- İyi oluyor yani birçok konuda ben burnumu sürtmeden diyeyim.
 - Olumsuz etkiler:
 - Her seferinde müdahale edildiği zaman buyur o zaman sen yap diyesi geliyor insanın (*Tepki duyma*).
 - Öğrenci danışmanlığında her zaman öğrenci haklı, siz haksızsınız.
 - Hayır hayır hayır. Yukarısı nasıl dikte ederse öyle yapıyoruz. Yani mevzuata uygun da yapmıyoruz.
 - Hani evlenmişse mesela işte çocuk yapmayacaksın veya işte çocuk yapmasına tepki gösteren hocalar bile var.
-

Çalışma yaşamında özerklik boyutuna ilişkin elde edilen veriler dikkatle okunduğunda cinsiyet ve fakülte alanlarında farklılaşmakla birlikte doktor unvanlı ve dolayısıyla eğitim düzeyi fark alanında benzerlik gösteren katılımcılardan bazılarının “Doktora bitinceye kadar çok fazla özerk olamıyorsun.” kategorisinde toplanan ifadeleriyle, ancak doktoralarını tamamladıktan sonra akademik özerkliklerini kazanabildiklerini ifade ettikleri göze çarpmaktadır. Aşağıdaki alıntı bir katılımcının bu yoruma örneklendirebilecek ifadesini yansıtmaktadır:

Artık tamam ben özgürüm de.

Araştırmacı: Siz şu an

Ben şu an özgürüm. Şu anda kendim yaparım kendim söylerim. Kendim bilirim. Ama eskiden bu kadar rahat olamazdım çok. Tezi süren herkes hocası onu manipüle eder... Hocam karar verir. (Doktor/Kadın)

Özerk olamamanın sonuçlarından bahseden katılımcılardan mühendislik fakültesinde görevli olmaları nedeniyle fakülte düzeyinde farklılaşmayan

fakat cinsiyet ve eğitim durumunda farklılaşabilen bazıları ise “Ben bunu eeee bana eeee bir eeee öneri eeee tavsiye öyle niteliyorum yani” kategorisinde görülebileceği üzere akademik çalışmalarına yapılan müdahaleleri tavsiye olarak algıladıkları, dolayısıyla bu durumu dert etmediklerini aşağıdaki gibi cümlelerle ifade etmişlerdir:

Bana işte şu konuda şunları yap, şu konuda bunları yap, bu konuda şunları dikkati alırsan daha tarzında şeyleri ben baskı veya biii verdiğim kararların şey olması olarak görmüyorum aksine yaptığım çalışmanın daha iyi olabilmesi için yapılan öneriler olarak görüyorum. (Yüksek Lisans Öğrencisi/Erkek)

Akademik çalışmalarda özerk olabilmenin net bir biçimde görülebilen olumlu sonuçlarından biri de araştırmalarda istenen çalışma konusunu seçebilmedir. Bir katılımcı “Serbestiz, özgürüz. İstedığımız çalışmayı yapabiliriz.” kategorisine dâhil edilen ifadesiyle bu konudaki rahatlığını şöyle dile getirmektedir:

Eee bu bizim bölümümüzde çok iyi bir konumda. E çünkü e herkes kendi çalışmasını ee yapar ve onun üzerine danışmanı veya bir başka birisi eee çok etki etmez yani bu senin sözüdür denir yani bu senin kelimendir denir ve çok karışılmaz. (Yüksek Lisans Öğrencisi /Erkek)

Bu kategoriye odağı bakımından çok yakın ve benzer şekilde farklılık alanlarında yayılma gösterebilen diğer bir kategori de “Doktora tez konusu olsun yüksek lisans tez konusu olsun hep kendim belirlediğim şeyler.” koduyla ifadesini bulan tez konusu seçiminde özgür olabilmek sonucudur:

Kendim karar verebiliyorum yani fikirleri söylediğim zaman şöyle bir çalışma yapacağım dediğim zaman tabii iyi olur bir yapalım bir bakalım diye genelde destek şeklinde alıyorum yani şu anda benim hocalarım danışman hocam da olsun o konuda fazla bir problemim yok. Ya doktora tez konusu olsun yüksek lisans tez konusu olsun hep kendim belirlediğim şeyler. Hocamla beraber belirlediğimiz şeyler. O konuda çok fazla sıkıntı çekmedim açıkçası. (Doktorant/Erkek)

Diğer taraftan özerkliğin doğrudan bir sonucu olarak görülebilecek olan inisiyatif kullanabilmenin olumsuz yansımaları olabileceğini belirten katılımcılar da olmuştur. “O andaki sorunu çözmeniz açısından inisiyatif kullanmanız istenir. Ama bu inisiyatif eğer kötü bir sonuca yol açacaksa da neden böyle yaptın denir.” kodlu kategoriye bir katılımcının aşağıdaki cümleleri örnek olarak sunulabilir:

Yani ben kendim karar verip bu böyle olmalıdır dediğimde bir risk almış olurum. Çünkü sorun çıkarsa sorun çıkmazsa kimse sormaz zaten yasal olmasa bile. E ama sorun çıkarsa eee çok ciddi sıkıntılara yol açar. Neden bana sormadın? Bir kere böyle bir şey ben yaşadım açıkçası. (Yüksek Lisans Öğrencisi/Erkek)

4.3.4. FARKLI BECERİLERİ KULLANABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında sürekli aynı beceriyi gerektiren bir görevi tekrarlamak yerine farklı becerilerini kullanabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 25’de, söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 25. Farklı Becerileri Kullanabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

ARAŞTIRMA DIŞI KONULARDA

- Kısaca asistan her işi yapar (*Araştırma dışı görevlerin çeşitliliği*).
- Yani iş tanımını diye bir şey yok asistanın bence.
- Yani bunun da bence insanda bittiğini düşünüyorum (*Kendisinin istemesi*).
- Bazı konularda demek ki becerikliyiz ki öyle görülüyor ki sürekli bana geliyor (*Becerikli olarak algılanma sonucunda çeşitli görevler alma*).

ARAŞTIRMA SÜRECİNDE

- Kendimizi tek yönlü yetiştirmememiz gerekiyor (*Çoklu beceriler edinme gereğini hissetme*).
- Hepsini bilimle alakalı yani bilimsel özelliği olan şeyler (*Araştırma kapsamında farklı becerilerini kullanmak zorunda kalmak*).

“Farklı Becerileri Kullanabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 26’da sunulmaktadır.

Tablo 26. Farklı Becerileri Kullanabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Ama onun dışında başka bir konuda kendinizi şey nedir farklı alanlara yönlendirmiyorsunuz çünkü teze odaklandığımız için
- Ama olması gerektiği gibi değil mesela bir tarafı daha yoğun kullandığımız oluyor işte en yoğun kullandıklarımızdan birisi bilgisayar ve kitap (Bazı becerilerin daha fazla kullanılması zorunluluğu).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılacak sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Farklı Beceriler Kullanabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Ama zaten sessiz içine kapanık daha çalışmaya eğilimli bir yapınız varsa bu köreltebilir bence (*Farklı becerileri kullanamamanın sonucu*).

FARKLI BECERİ KULLANABİLMENİN OLUMLU SONUÇLARI

- Her halde rutin bir iş insanı daha fazla sıkır bir müddet sonra ama tabii öylesi daha kolay. (*İşin sıkıcı olmaması*)
- Bundan memnunum.
- İnsan kafasını rahatlatması açısından
- Hızlandığımı düşünüyorum (*Farklı becerilerin akademik çalışma sürecinde zaman kazandırması*).
- Araştırma Sürecinde:
 - Gözümüz açık mızımız değiliz yani arazi şartlarına dayanırım
 - Kendinizi tanıyorsunuz.

FARKLI BECERİ KULLANABİLMENİN OLUMSUZ SONUÇLARI

- Yani bir günümüz bir günümüzü tutmuyor. Bu da bizi elbette yıpratıyor.
- Ben de diğer arkadaşlar gibi yapmak isterim kapımı kilitleyip hocamın verdiği sadece hocamın verdiği işleri yapmak isterim ilk.
- Başka gün başka bir işim oluyor. Yani ne olacağını bilmiyoruz ve güven sorusu ortaya çıkıyor yani güvenli bir hayat mı? Bu soru ortaya çıkıyor. Yani pek de güven duymuyoruz açıkçası.
- Ama öbür türlü işlerden yani hoşlanmıyorum bazı şeylerde yani benim üzerime vazife olmayan şeyleri benim iş tanımım içerisinde olmayan şeyleri bana yaptırıyorlar zorla.

Farklı becerileri kullanabilmeyi sağlayan ve bütün fark alanlarında dile getirildiği görülen bir etmen, araştırma görevlilerinin özellikle de araştırma dışı konularda çok çeşitli görevler almalarıdır. Araştırmacının gözlem sürecinde aldığı notlar da aşağıdaki alıntıyla daha ayrıntılı betimlenen “Yani iş tanımı diye bir şey yok asistanın bence” kategorisine dâhil ifadeleri doğrulamaktadır:

Evet, bazen dışarıda çalışan arkadaşlarımız bu soruyu yönlendirir bize veya bazen işte bir akrabamız filan “Siz ne iş yaparsınız orada?” diye bir soru sorar ve bunun cevabını da ben şöyle veririm, bizim hiçbir zaman günlük iş portföyümüz bir birinin aynı olmaz. Onu da verdiğim cevap şudur, rüzgâr ne tarafa eserse o tarafa doğru iş yaparız derim ben. Hiçbir zaman üniversitede çalışan bir araştırma görevlisinin standart, bankada örnek verdiniz gibi, yaptığı standart bir iş yoktur. Eee işte bir gün laboratuarda oturur bulaşık yıkar, işte ertesi gün kendisini ne bileyim bir genel müdürün yanında bir görüşme yaparken bulur. Ertesi gün bir bakarsınız xxxda işçileri yönetirken bulur. Ertesi gün bir bakarsınız bir hocadan bir profesörden ders dinlerken bulur kendisini. Bazen gider öğrencilere ders anlatır. Bazen idari işleri yazışmaları yapar. Yani iş tanımı diye bir şey yok asistanın bence. Kısaca asistan her işi yapar. (Doktor/Erkek)

Alıntının sonunda da görüleceği üzere katılımcı farklı becerilerini kullanabilmesinin nedenini net bir iş tanımının olmamasına bağlamaktadır. Bu ve benzeri ifadelere bakarak söylenebilir ki araştırmamızda ilke ve kuralların hâkimiyeti başlığı altında ele alınan çalışma yaşamında görev sınırlarının net

olması boyutuna katılımcılar tarafından özerk olabilme bağlamında da sıklıkla atıfta bulunulmuştur.

Diğer taraftan araştırma görevlilerinin farklı beceriler kullanabilmelerini sağlayan diğer bir etmen ise kabul alanlarının odağını oluşturduğu anlaşılan araştırma görevlerinin geniş bir alana yayılmış becerilerin işe koşulmasını gerektirmesidir. Bir katılımcının “Hepsi bilimle alakalı yani bilimsel özelliği olan şeyler” kategorisini örneklendirebilecek cümleleri şöyledir:

Tabii şimdi bir kere bilgisayar eee çok yoğun kullanıyoruz çalışmamızda e interneti haliyle. Kitapları çok yoğun kullanıyoruz ve basılı şeyleri. Bunların dışında alanda yetkin sizin alanınızda tabii bilim adamları akademisyenler veya eee profesyonel olarak çalışanlar sektörde veya kamuda bürokraside veya siyasi olarak bu konuda yetkin kişiler gelir onların deneyimlerinden istifade etmek için diğer akademisyenlerin yanına gitmeniz gerekebiliyor. Bu tarz şeyler yani tek bir yöntem yok. Ama öyle sınırsız çeşitliliği olan bir şey de değil. Ama eee akla gelebilecek genel geçer sosyal bilimlerdeki araştırma yöntemlerinin bir çoğunu kullanıyoruz. (Doktorant/Erkek)

Farklı becerilerini kullanabildiğini ifade eden farklı alanlardan katılımcılar mevcut duruma yönelik değerlendirmelerinde de bu durumdan memnuniyet duyduklarını “Bundan memnunum” kodlu kategorideki ifadeleriyle, aşağıdakine benzer cümlelerle dile getirmişlerdir:

Hıhı farklı farklı daha iyi bence. Ya çünkü insana bir şeyler katıyor sürekli yani yeni bir şeyler yaptığımız zaman kendinize de bir şeyler katıyor. Birazcık da ufkunuz açılıyor açıkçası. Yani şunun şöyle yapabilirim dediğiniz zaman acaba nasıl yapabilirim sorusuna cevap arıyorsanız farklı şeyleri yapmak daha iyi oluyor hem makalelerde de bu işinize yarıyor. Normal çalışma hayatımızda tezlerinizde her zaman işinize yarıyor. (Doktorant/Erkek)

Son olarak şuna da değinmek gerekir ki katılımcılardan bazıları farklı becerilerini kullanmalarının sebebi olan farklı görevlerin kabul alanları içerisine girmemesinden de yakınmaktadırlar. “Ama öbür türlü işlerden yani hoşlanmıyorum bazı şeylerde yani benim üzerime vazife olmayan şeyleri benim iş tanımım içerisinde olmayan şeyleri bana yaptırıyorlar zorla.” kategorisini temsil eden kodu bağlamı içerisinde sunarak açacak olursak:

Şimdi şöyle söyleyeyim. Benim akademik ilgi alanımla bilimsel çalışmalarımı yaptığım görevle ilgili farklı beceriler kullanmak beni rahatsız etmiyor. Aksine bundan memnunum. Ama öbür türlü işlerden yani hoşlanmıyorum bazı şeylerde yani benim üzerime vazife olmayan şeyleri benim iş tanımım içerisinde olmayan şeyleri bana yaptırıyorlar zorla. (Doktorant/Erkek)

4.3.5. GERİ BİLDİRİM ALABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışmalarına ve çalışmalarının sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler alabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 28’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 28. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

ARAŞTIRMALARA İLİŞKİN

- Ben daha önde giden asistanlarla konuşuyorum (*Deneyimli araştırma görevlileri*).
- Veya eee bölüm başkanımız biz yayın yaptığımızda bize teşekkür ediyor.
- Şimdi ben danışman hocama sürekli diyalog halindeyim.
- Hocalarımdan.
- Mesela bir yere gönderdiğimiz bir makale yayınlandığı zaman editörden mail alıyoruz.
- Ama diğer yerlerden işte mailler geliyor hocam filanca yerde bir yayın yapmışsınız okumak isteriz. Almak isteriz. Eee çünkü paralı oluyor.
- Zaten siz de biliyorsunuz öbür türlü puan olarak bize dönüyor (*Araştırmalardan alınan puanların da geri bildirim olarak görülebilmesi*).
- Bir de işte sempozyumlarda hocalarla tanıştığımız hocalarla diyalog içinde oluyoruz
- Yetersiz kaldığımız yerlerde yurtdışına işte mail atıyoruz.

ARAŞTIRMA DIŞI GÖREVLERE İLİŞKİN

- Öğrencilerimden.
- Bu geçecek süre içerisinde çabamızdan bir şey kaybetmeyelim diye için mi yapıyor sonradan çıkacak şeyler.
- Tabi biz soruyoruz hocam oldu mu yeterince başarılı olabildik mi diye.
- Ama yapmadığımızda aksaklıklar olduğu zaman uyarılar alıyoruz (*Başarısızlık durumunda uyarı şeklinde*).
- Öğrenci işlerinde oradaki kurduğum ilişkilerle (*Memurlardan*).

“Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 29’da sunulmaktadır.

Tablo 29. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

ARAŞTIRMALARA İLİŞKİN

- Bölümümde eeee benim çalıştığım alanda tek bir hoca var.
- Sorduğum sürece alabilirim evet (*Geri bildirim için sormak gerekmesi*).
- Yani özellikle doktora noktasına gelmiş bir öğrenciyi çok fazla itelemiyor hocalar (*Deneyimli araştırma görevlisine etkili geri bildirim sunmayı kesme*).
- Hani böyle bir resmi kurum yok. Siz işte çok iyi bir çalışma yapmışsınız bunun karşılığında sizi ödüllendirelim gibi bir durum yok zaten (*Örgütsel düzeyde mekanizma eksikliği*).
- Onlar şehir dışında altı ayda bir gidip onları görüyorum ve o dönemde ya çok rahat bir dönemleri oluyor uzun uzun konuşabiliyoruz ya da yoğun bir dönemlerine rast geliyorum ve fazla bilgi alamıyorum (*TİK üyelerinin şehir dışında olması*).

- Onun haricinde bitmiş bir şeyin üzerinde eeee bir geri bildirim almadık. Çünkü kendisi de vardı o işin içinde (*Ortak çalışmalarda öğretim üyelerinin geri bildirim verme gereksinimi duymamaları*).
- Şimdi söylediğim gibi yüksek lisansta da doktora da birer tane teziniz var zaten onun haricinde size ait bir çalışmanız o zamana kadar olmuyor sadece işte birkaç araştırma varsa siz de dâhil oluyorsunuz (*Kendine ait çalışması olmaması*).
- Üniversitede çalışan insan kendisi için çalışır yani makaleyi ben bölüm başkanı için üretmem ki.

ARAŞTIRMA DIŞI GÖREVLERE İLİŞKİN

- Bir sınıfa girilmesi slayt açılması ne biliyim yoklama verilmesi hani o tür şeyler de çok fazla geri bildirimde gerek kalmıyor ben yaptım diyorum, tamam diyor hoca yani (*Rutin görevlerde geribildirim verilmemesi*).
- Çok çok işte siz de bunu yapmışsınız gibi bir şey almıyoruz açıkçası. Çünkü zaten görevimiz gibi algılanıyor (Görev kapsamında görülen çabaların takdir edilmemesi).
- Hocanın da şeyine bağlı kişisel yapısına bağlı (*Kişisel eğilimler nedeniyle geri bildirim sunmama*).
- Yapılan her işle alakalı hocayla görüşmem gerekir bazılarıyla görüşmemize gerek kalmıyor (*Görev sonunda rapor vermenin gerekmemesi*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30. Geri Bildirim Alabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

GERİ BİLDİRİM VERİLMESİNİN SONUÇLARI

- Çalışırken haksızlık edildiğini düşündüğünde de demotive oluyorsun. Motivasyonun kırılıyor.
- Söyleyelim diye söylüyorlar. Ama yine de bir şey yapıyorlar. Bir değerlendirme yapıyorlar (*Etkisiz geri bildirim gereksiz görülmesi*).
- Olumlu sonuçlar:
- Ben şimdi biliyorum hala hocalarım benim iç sesim olmuş gibi yani hala çalışırken diyorum ki şuraya şöyle diyecekler (*Araştırma altyapısı sağlaması*).
- Yani iyi bir şey söylendiyse motive ediyor çok fazla çalışma isteği uyandırıyor.
- Bu tarz feedbackler bu tarz geri beslemeler bizim de yaptığımız işe karşı yeni davranışlar geliştirmemizi sağlıyor. Dolayısıyla bunu bizim için faydalı olarak görüyorum.
- Yani benim okul hayatından özel yaşamıma kadar her şeyimi etkiliyor. Eve gittiğim zaman daha bir stressiz oluyorum.

GERİ BİLDİRİM VERİLMEMESİNİN SONUÇLARI

- Bir iltifat da olsa şey insan insan olup arzu edebilir.
- Önce kendi kendimize kendi ayaklarımız üzerinde durarak karşımızdakinin de durmasını sağlayacağımız için eee onu ben doğru buluyorum (*Gelişim sürecinde olumlu olduğu algısı*).

Katılımcıların akademik çalışmalarına ilişkin geri bildirim alabilmelerini sağlayan ve fark alanlarına en fazla yayılan etmen tez danışmanlarıyla olan iletişimleridir “Şimdi ben danışman hocama sürekli diyalog halindeyim” kategorisi altında toplanan ifadelerle bir katılımcıdan örnek verece olursak:

...danışmanım profesör. O dahi iner, laboratuardaysam bakar. Güzel olmuş bak bu böyle tamam. İstersen bir sonraki analizinde bir şey yapacaksan senin yanında olabilirim. İlk örneklerinde hep sorar. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Akademik çalışmalara ilişkin geri bildirimlerin alınabileceği önemli bir diğer kaynak ise “Hocalarımdan.” kategorisi içerisinde bir katılımcının ifadesinde de görülebileceği üzere, bölümdeki -danışman dışındaki- akademisyenlerdir:

eeee özellikle kişisel çalışmalarımızda yüksek lisans tezi gibi ya da doktora çalışmaları gibi ya da makale yazmak gibi konferansa hazırlanmak gibi akademik çalışmalarımızda hocaların bize hem süreç içerisinde yardımları hem de süreci nihayete erdirdiğimizde bize feedback’leri oluyor. Bu anlamda bize belki hissettirmeden kontrol de edilmiş oluyor yönlendirilmiş oluyor. Bu bizim için faydalı oluyor. Bu tarz feedback’ler bu tarz geribeslemeler bizim de yaptığımız işe karşı yeni davranışlar geliştirmemizi sağlıyor. Dolayısıyla bunu bizim için faydalı olarak görüyorum. Ve var. (Doktorant/Erkek)

Katılımcıların akademik çalışmalarında geri bildirim aldıkları kaynaklar arasında bilimsel toplantılarda karşılaştıkları diğer üniversitelerden akademisyenleri de saymışlardır. “Bir de işte sempozyumlarda hocalarla tanıştığımız hocalarla diyalog içinde oluyoruz” kategorisine bir katılımcı şu cümlelerle ışık tutmaktadır:

Eeee birincisi ben yaptığım en ufak bir çalışmayı bile bu değerlendirmenin ve başkaları tarafından nasıl karşılandığını anlayabilmek için iii çok konferans bazlı çalışıyorum yani ben daima konferanslara gitmeye çalışıyorum. eeee orada eeee çünkü birden fazla kişiye aynı anda sunabilme imkânına sahipsiniz ve orda geri beslemelerle çalışmamı daha da pekiştiriyorum ve daha sonra yayın yapmaya çalışıyorum. Benim çalışma prensibim bu ve bölüm içinde ve eeee danışmanımın tavsiye ettiği de yol bu. Benim açımdan eeee bu yolu izlediğim için yani konferans bazlı çalışma yaptığım için çok fazla geri bildirim alıyorum. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Katılımcılar geri bildirim alabilmelerini sağlayan bir etmen olarak hocalarının yeterliliğini ve (bu yeterli kaynaktan yararlanabilmek için de) talepte bulunmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu ifadeler dikkatli okunduğunda aslında öğrenci talebinin gerekli olması gibi engelleyici bir etmenin varlığı fark edilecektir. Bu nedenle araştırmacı “Sorduğum sürece alabilirim evet.” in vivo koduyla yansıttığı kategoriyi -her ne kadar katılımcılar olumlu bir durum olduğunu düşünseler geri bildirim almayı olumsuz etkileyen etmenler arasına yerleştirmeyi daha doğru bulmuştur. Bu duruma bir katılımcının aşağıdaki cümleleri örnek olabilir:

Sorduğum sürece alabilirim evet. Yani ben biraz sorma konusunda sıkıntı yaşıyorum ama sorduğum sürece her türlü cevabı verebilecek hocalarımız var. O konuda donanımımız yeterli bence.

Araştırmacı: Sorduğum sürece diyorsunuz yani mutlaka sizin mi başlatmanız gerekiyor süreci?

Biraz öyle, evet. (Doktorant/Kadın)

Mevcut durumun katılımcılar üzerindeki sonuçları boyutunda önceden belirlenen fark alanları göz önüne alındığında dikkat çeken bir durum Ziraat ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerindeki erkek katılımcıların bazılarının çabalarının sonucunda takdir edilmediklerine yönelik ifadeleridir. Bir katılımcı duygularını şu cümlelerle dillendirmektedir:

Buna benzer iş. Mesela şimdi ben bu görevi eğer yapıp... Bir organizasyonu gerçekleştirip aksaklık çıkmadan bir şey yapılmışsa eğer bir teşekkür beklenir sonuçta hani eee demek istediğim şu yani standardize bir iş olmadığı için burada herkes şunu yapacak diye bir şey olmadığı için eee bu kapsamda işini iyi yapanlar iyi yapmışsın da denmeli bence. (Doktor/Erkek)

Geri bildirim alabilmenin fark alanlarında en fazla yayılma gösterebilen sonucu ise onore eden geri bildirim -tıpkı aşağıda bir katılımcıdan yapılan alıntıda da görülebileceği gibi- motivasyonu artırıcı etkisidir. Geri bildirim olumsuz olması ise tam tersi bir sonucu beraberinde getirir:

Etkiliyor tabii onların birikimlerine saygı duyduğunuz için bir şekilde onlardan gelen geri bildirim sizi etkiliyor. Onların çünkü sizden daha fazla deneyimi var. eee söyledikleri şeyin değeri olduğunu düşündüğünüz için etkiliyor sizi hani başka birisinden duysanız etkilenmezsiniz ama hocanız söylediği zaman bu çok iyi olmuş ya da şurası olmamış şurasını şöyle düzeltseydik diye. Dediğim gibi söyleyiş tarzına bağlı olarak da etkiliyor.

Araştırmacı: Etkiliyor derken yani eee nasıl bir etki?

eee yani iyi bir şeyi söylendiyse motive ediyor. Çok fazla çalışma isteği uyandırıyor. Ama olumsuzsa hani niye nedenini düşünüyorsun, hocan haklıysa ona hak vererek daha iyiye. Çalışırken haksızlık edildiğini düşündüğünde de demotive oluyorsun. Motivasyonun kırılıyor. (Doktor/Kadın)

4.3.6. YAPILAN İŞİ BİR BÜTÜN OLARAK KAVRAYABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin üzerinde çalışmakta oldukları işi bağlamı içerisinde, anlamlı bir bütün olarak kavrayabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 31'de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 31. Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Olumlu Etmenler**ARAŞTIRMA SÜRECİNDE**

- Öyle bir problem yok. Niye yok? Çünkü ben kendim seçiyorum çalışma yapmak istediğim şeyi (*İnisiyatif sahibi olma*).
- Burada bir iş yapılıyorsa zaten ortak karar alınıyor.
- Hoca öyle söyledikten sonra ama onu bana anlatır izah eder (*Öğretim üyelerinin araştırma görevlilerini bilgilendirme eğilimi*).
- Yani bir şey yapıyorsam neden yaptığımı öğrenmek istiyorum böyle bir heves de var içinde (*İstekli olma*).
- Biz bütünü görmeyen başlayamıyoruz (*Alanın gerekliliği*).
- Hocalarımla veya danışmanımla yaptığım çalışmalara başlarken öncelikle beyin fırtınası tarzında bir yöntem eeee uyguluyoruz.
- Zaten doktora bitirdiğiniz zaman siz eee bir nebze işi bilen insan pozisyonunda oluyorsunuz.

ARAŞTIRMA DIŞI GÖREVLERDE

- Yani herkes kendi çalıştığı şeyle meşgul (*Verilen görevin türüne alışık olma*).
- Genellikle asistan ne yaptığını bilir. Çünkü eee bölümdeki idari işlerin çoğunluğunu çoğunluğu asistanların omuzlarına yüklenmiştir çünkü
- Biz bunu şu şu şu işlemede kullanacağız o yüzden işte hani böyle bir iş var yapar mısın tarzında oluyor. (*Öğretim üyelerinin araştırma görevlilerini bilgilendirme eğilimi*).
- Bizde şey veri kanalları çok açık istediğimiz zaman neden olduğunu sorup da öğrenebiliyoruz da yani hani öyle bir sıkıntımız yok.

“Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 32’de sunulmaktadır.

Tablo 32. Yapılan İş Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler**ARAŞTIRMA SÜRECİNDE**

- Yani bu şeye bağlı hocayla ortak bir iş yapıyorsak tabii ki resmin tamamını görebiliyoruz ama o kendisi bir şey yapıyorsa iş yükünü sizinle paylaşmak istiyorsa o zaman paylaşmıyor yani
- Asistanlığın daha küçük evrelerinde eee bu işler oluyor (*Yetersiz bilgi düzeyinde olmanın etkisi*).
- Yani bir usta motorun nasıl tamir edildiğini ilk önce çırağa anlatmaz. Şu vidaları sık der geçer (*İzleyerek öğrenme*).

ARAŞTIRMA DIŞI GÖREVLERDE

- Yani bu kişiden kişiye hocadan hocaya yapılan işin niteliğine göre içinde bulunan maddi ve manevi şeye göre menfaate göre değişiyor (*Durumsal nedenler*).
- Bilgi verilmemesinden kaynaklanıyor işte zaten prosedürü danışmanlık işlerinde prosedürü hiç bilmiyorsunuz. öğrenci işleri biliyor
- Kimi zaman her şeyi göremeyebiliyorsunuz mesela YÖK’ten gelen bir yazı var üniversitede size gelen öğrencilerin yok T.C. kimlik numarası bilmem nesi falanı filanı isteniyor (*Başka bir kurumun açıklama yapmaması*).
- Tabii o an bir sorgulama veya bir şey yapmıyoruz veya işte zaman darlığından dolayı
- Ya tabii ki olabiliyor çünkü biz bir resmin bütününe hâkim olmak durumunda değiliz. Onu bölüm başkan yardımcısı, bölüm başkanı bilmek zorunda resmin bütünü.
- O an için ya da ilk zaman için görmeyebiliriz ama biliyoruz ki o resmin bütünü bize bir gün açıklanır (*Görev tevdi edilirken yeterli bilgilendirme yapılmaması*).
- Bölüm işlerinde bazı mahrem bilgilerin olması bazen mümkün olabiliyor.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33. İşi Anamlı Bir Bütün Olarak Kavrayabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ANLAMLI BİR BÜTÜN OLARAK KAVRAYABİLMENİN SONUÇLARI

- O yüzden biz de resmin bütünü görmeyen çalışmaya başlayamıyoruz işte. Tam tersi olarak o da doğru bir şey aslında ama bizi biraz zorlayan bir şey. Ben hala konu sıkıntısındaım mesela.
- Olumlu sonuçlar:
 - Yani şimdiye kadar yaptığım hiçbir çalışmada aklımda soru işareti kalmadı
 - Onlar benim o katabilme şansımı oraya güzel bir şey katabilme şansını sağlarlar bana.
 - O yüzden böyle bir sadece işlev yönüyle kullanıldığım böyle bir hisse hiç kapılmadım şimdiye kadar.
 - Ama iyi bir şey yani sonuçta hani bir yere gideceğini bilerek çalışmak daha insana daha çok sonuna ulaşma heyecanını veriyor yani.

ANLAMLI BİR BÜTÜN OLARAK KAVRAYAMAMANIN SONUÇLARI

- Bilgi paylaşımı her halde daha iyi olur ama çokta rahatsız eden bir süreç değil.
 - Olumsuz sonuçlar:
 - Yani onu ben de çoğu zaman şikayetçiyim. Eeee hani bir iş verildiği zaman o işin neye hizmet ettiğini insan bilmek istiyor
 - Prosedürü hiç bilmiyorsunuz. Öğrenci işleri biliyor sizin orada hata yapma riskiniz daha fazla oluyor yani önünü sonunu
 - Bir daha yapıyorsunuz bir daha yapıyorsunuz şimdi hatırımdayken şu iş diyemem ama bazı işlerde tekrarlama var bunun nedeni neden yapıyoruz sorusu geliyor bazen yani. Asistanım yapmak zorundayım yani (*Kabullenme*).
 - Hani ama burada çalışan insanların daha nereden bakarsanız bakın en azından yirmi beş yaşında olduğunu düşündüğünüz zaman insan yerine konulmamak gibi bir değerlendirme yapmak da mümkün.
 - Bazen öyle oluyor ki bizim bilmemiz gereken noktalar bizden saklanıyor söylenmiyor sonradan haberimiz oluyor. Üzülüyoruz.
-

Araştırma sürecinde yapılan işin bir bütün olarak görülebilmesini sağlayan ve fark alanlarının tamamına yayıldığı görülen akademik personelin gerekli bilgiyi verme eğilimidir. Bu kategori tabloda “Hoca öyle söyledikten sonra ama onu bana anlatır izah eder.” koduyla aşağıda bir katılımcıdan yapılan alıntıda rastlanan durumları içerecek şekilde yansıtılmaktadır:

...çoğu zaman bana hocam söyler yani bunu onun nerede kullanılacağını doğrudan bir orada hani hazırlayıcı olarak ismim bulunmasa bile o yapılan işin nerede kullanılacağını bana söyler yani. Bilirim. (Doktorant/Kadın)

Bu konuda dikkate değer bir diğer etmen ise “Yani bir şey yapıyorsam neden yaptığımı öğrenmek istiyorum böyle bir heves de var içinde” kategorisiyle ifade edilen, katılımcıların işin bütünü görmeye istekli olmalarıdır. Bir katılımcı bu eğilimini şöyle dile getirmektedir:

Akademik çalışmalarla evet ben kendim yani genelde işin tamamında şey oluyorum yani yer alıyorum çünkü öbür türlü içime sinmiyor yani sadece bir bölümünü yapıp bırakmak bence çok verimli değil sadece veri girmenin şeyi yok. Şuradan birisini çağırırsak o da girer yani. Önemli olan diğer kısımlarını da öğrenmek yani bir mesela bizim analizlerimizde şeylerimizde biz beraber oturup yapıyoruz yani o konudan şey yok hem işin tamamını bütününe yani ele alıyoruz. O şekilde. (Doktorant/Erkek)

“Biz bunun şu şu şu işlemde kullanacağız o yüzden işte hani böyle bir iş var yapar mısın tarzında oluyor.” koduyla ifadesini bulan, akademik personelin araştırma görevlilerini yapılan işe ilişkin olarak bilgilendirme eğilimi tıpkı aşağıda bir katılımcıdan yapılan alıntıda da görülebileceği gibi araştırma dışı görevlerde işin tamamını görebilmeyi sağlayan bir etmendir:

Yok, yani eeee bölümlerde yani bizim bölümde pek öyle şey olmuyor yani bir şeyler veya danışmanım da aynı şekilde eeee yani bir şeyler yapılacaksa bir görev veriyse bir şeyin yapılması benden istendiyse ne için yapıldığı anlatılıyor. Yani bir veri toplanacak veyahut da bir şeyler hocalarla ilgili bir bilgi toplanacak işte bu şu iş için toplanıyor ona göre arkadaşları bir geziver deniyor mesela ne için toplandığını biliyoruz. Genelde. (Doktor/Erkek)

İşin bütününe görmeyi engelleyen etmenler arasında yer verilen “O an için ya da ilk zaman için görmeyebiliriz ama biliyoruz ki o resmin bütünü bize bir günü açıklanır” kategorisi, her ne kadar görev sonunda bilgilendirme yapıldığı vurgusunu taşıyor olsa da görevin icrası sırasında işin bütününe ilişkin bakış açısı oluşturmama sorununun varlığına da işaret etmektedir. Bu duruma bir örnek verecek olursak:

... Fakat tabii daha sonra ortalık o iş bittikten sonra falan. Sorduğumuz zaman daima cevapları alıyoruz ve neyin ne için olduğunu daima biliyoruz yani bölüm içinde bilmemiz gereken ben öyle düşünüyorum. Bilmemiz gereken her şeyi ben ve diğer arkadaşlarım adına diğer araştırma görevlisi arkadaşlarım adına da bildiğimizi düşünüyorum yani. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek katılımcıdan)

“Bilgi paylaşımı her halde daha iyi olur ama çokta rahatsız eden bir süreç değil.” kategorisinde toplanan ifadeler bir katılımcının aşağıdaki ifadesinde de görülebileceği gibi, işin tamamına ilişkin bilgi verilmemesinin katılımcı üzerinde her zaman dayanılmaz düzeyde etkilerinin de olmayabileceğini göstermektedir:

Yani aslında her şeyi sizinle paylaşmaması gerektiğini bildiğiniz için fazla rahatsız etmiyor olabilir hani herkes her yaptığı şeyi sizinle paylaşmayabilir. Ama paylaşırsa belki daha güzel olur. Şuraya şunu hazırlıyorum senden rica etsem şunu yapar mısın ya da şu konuyu da çalışacağım bak seninle ilgini çekebilir hani veriler toplarken bir içine bak ne var falan diyebilir. Bilgi paylaşımı her halde daha iyi olur ama çokta rahatsız eden bir süreç değil.

Araştırmacı: Rahatsız olmuyorsunuz

Olmuyoruz, ya da alıştık artık yani her şeyin bizimle paylaşılmasına. (Doktor/Kadın)

İşin tamamına ilişkin bilgi alabilmenin örgüt bakımından olasılıkla en olumlu sonucu “Onlar benim o katabilme şansımı oraya güzel bir şey katabilme şansını sağlarlar bana.” kategorisinde de yansıtıldığı üzere araştırma görevlisinin olumlu katkılarını sağlayabilmektir. Bir katılımcı bu etkiyi şu şekilde dillendirmektedir:

Kesinlikle bütün olarak kavradığımı düşünüyorum ben. Çünkü öyle bir çalışma yaparsam verim alamayacağıma düşünüyorum. Hocalarım da öyle düşünür her halde. Öyle düşünüyorlar ki böyle çalışıyoruz. Mesela ne olursa olsun xxx xxx hocam veya diğer hocalarım. Bir çok çalışması var. Ben onlar arasında bir şey yapacağım hocam onu bana açıklar. Der ki “Bak bunu böyle yapacağız, böyle güzel olur diye düşündüm. Şu şu şöyle sence de öyle mi sen de yani yap böyle yapalım mı?” der ve o işi bana verir. Tabi ki yapalım. Başımınla beraber. Hoca öyle söyledikten sonra ama onu bana anlatır izah eder ve anlamadığım bir şey yaparken çok da güzel bir şey yapabileceğime inanmıyorum çünkü ben onu hiç eleştiremeyeceğim o zaman. Hiçbir şey katamayacağım ve onlar benim o katabilme şansımı oraya güzel bir şey katabilme şansını sağlarlar bana. (Yüksek Lisans Öğrencisi/Kadın)

4.4. GELİŞİMİN DEVAMI VE İŞ GÜVENCESİNE YÖNELİK BEKLENTİLER

4.4.1. BİLGİ VE BECERİ GELİŞİMİNİNE DEVAM EDEBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin bilgi ve beceri gelişimlerinin bir noktada sabit kalmayarak gelecekte de devam edebilmesi olanağının varlığına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 34’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 34. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

İÇSEL ETMENLER

- Devam etmeyenler bu işi bıraksınlar (Sürekli öğrenmeye atfedilen değer).
- Ve bu kapsamda da üreteceğimiz şeylerin insan sağlığına insan hayatına katkısı olan şeyler olduğunu düşünüyorum. Bunu böyle düşününce eee mesleki yönde çalışmak bana haz veriyor yani. Bunun da kaybolacağını hiçbir zaman zannetmiyorum.
- Yeni şeyler öğrenince yeni şeyler öğretiyorum ya ortaya çıkan şeyler beni mutlu eder
- Yaptığınız işe duyduğunuz saygıyla ilgili.
- Bu insanın kendine duyduğu saygıyla ilgili bir şey aslında.
- Ben kişilik olarak çok durağan bir insan değilim. Eeee sıradan olmayı da çok kabullenemem. Kendim açısından. O yüzden ben durağanlaşacağımı düşünmüyorum.
- Benim iş tanımım içerisinde öğrenmenin şeyi yoktur. Bir tepe noktası yok. Yani zirve yok. Zirveyi göremezsiniz. Siz çıkabildiğiniz yere kadar çıkarsınız.
- Edecek tabii yani eee biz büyük hocalarımızdan yani çıraklıktan geliyoruz ya hep bunu gördük yani bu bilinçle yaşadık.
- Daha iyi teklifler de alabilirim. Daha iyi bir yerde de kendimi geliştirebilirim. Bireysel düşünüyorum ben bunu yani
- Çünkü ben öğrenmeyi çok seviyorum.

DIŞ ETMENLER

- Zamanla kendinizi geliştirmeye ilgili daha iyi şartlar yakalamaya başlıyorsunuz. Bunu bu mantıkla düşünecek olursak bulunduğunuz ortamda zaten geliştireyorsanız bir miktar eğer eee daha küçükken bunun dozu da gün geçtikçe artıyor zaten
- Gerekir bizim alanımız için gerekir çünkü otuz yıl boyunca dünya da değişeceği için.
- Çünkü otuz sene önceki bir yapıyla öğrencilerle otuz sene sonraki öğrenciler bir değil eee onların da şartlarını iyi anlamak lazım.
- Bir de özellikle artık şey bu yurtdışına gidiş gelişler daha fazla bizim alan için imkânlar var hani.
- Alanımda kısır döngüye bile girsem ilerde çok rahatlıkla paralel bir konuya geçebileceğimi düşünüyorum.
- Faydalı olamayınca da yani buralarda tutunamazsınız dolayısıyla,
- Zaten akademik yükselme için de bu şart koşuyorsunuz zaten buna.
- Ama bizim çalışmalarımız sadece öğrencilerle ve sınırlı bir kitleyle değil aksine çok farklı ortamlarda sempozyumlarda yazdığımız yazıların gittiği ulaştığı insanlarda akis bulacağı için

“Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Olumsuz Etmen” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmasına gerek görülen etmen ise Tablo 35’de sunulmaktadır.

Tablo 35. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Olumsuz Etmen

- “Değerlendirme adil değil. Objektif değil sübjektif.” diyor “Bunlarla uğraşılmaz.” diyor her şeyi bırakıyor gidiyor (*Doçentlik sınavında tekrarlayan başarısızlık sonucunda motivasyon kaybı*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 36. Bilgi ve Beceri Gelişimine Devam Edebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Ben kendim için ümit ettiğim şey iii diyorum eee bu yönde olmalı (*Gelişimin devamından ümitli olma hali*).
- Bunun da bir geri dönüşümünün olmasını isterim (*Takdir edilme isteği*).
- Memnunum yani sürekli bir öne gitme durumu olduğu için.
- Doktor unvanımı alırım gider belki kitap yazarım veya öğretim görevlisi olmak isteyebilirim. Yani böyle bağımsız çalışmak isteyebilirim (*Akademik kariyer yapamama durumunda bile bilgi beceri gelişimine devam edebilme ümidi*).
- Bitmez ama çok şu dönemki kadar da hızlı devam etmez diye düşünüyorum (*İleride yavaşlayacağımla bekleme*).
- Ama dediğim gibi bazen bunaldığım zamanlarda keşke diyorum bazen basit bir memur olsaydım da hani beşte işim bitseydi diye düşündüğüm zamanlar da olmuyor dersem yalan olur (*Zorlayıcı durumlarda kısa süreli fikir değiştirme*).
- 35. Maddeyle başka üniversitelere falan gitme durumum var veya farklı alanlarda yapma durumu var. Bu tarz şeyler tabii sıkıntı (*Gelişimin devam etmesi için gerekenlerin yorucu olması*).

Katılımcıların gelişimlerinin gelecekte devam etmesine neden olacağını düşündükleri etmenler kendi içinde içsel ve dışsal şeklinde ikiye ayrılma eğilimi göstermiştir. Değişik fark alanlarından katılımcılar “Ben kişilik olarak çok durağan bir insan değilim. Eeee sıradan olmayı da çok kabullenemem. Kendim açısından. O yüzden ben durağanlaşacağımı düşünmüyorum.” kategorisinde ifade edildiği üzere durağanlığa dayanamamalarına neden olan kişilik özelliklerinin gelişimlerinin devamını sağlayacağını aşağıdaki alıntıda benzer cümlelerle ifade etmişlerdir:

Araştırmacı: Doğru mu anladım eeee sizin alanınızın sizi buna yönlendirmesinden değil sizin kendi kişilik özelliklerinizden mi?

Evet, aynen öyle. Evet. Bu insanın kendiyile ilgili bir şey. Sürekli yeni bir şeyleri okuyorsanız, takip ediyorsanız, olduğunuz gibi kalmazsınız bence. Ama sürekli dediğim gibi sürekli aynı kitabı okuyorsanız hani bu da verdiğiniz dersle ilgili. Otuz yıldır aynı notlardan ders işliyorsanız bir problem var demektir. O da biraz kişilikle ilgili yani. (Doktorant/Kadın)

“Gerekir bizim alanımız için gerekir çünkü otuz yıl boyunca dünya da değişeceği için” kategorisinden de anlaşılacağı üzere, alandaki değişimlere uyum sağlama zorunluluğu dışsal bir etmen olarak katılımcıların gelecekte de gelişimlerini devam ettirmeye zorlayacak gibi görünmektedir. Bir katılımcı bu etmeni şöyle betimlemektedir:

Yani bu meslekte olup da her halde yeni bir şeyler öğrenmemek mümkün değildir. Çünkü her şey değişirken iş sizin de bir taraftan o değişime takip etmeniz gerekiyor çünkü derse giriyorsunuz bizim dersler şeylerle çok bağlantılı işte mevcut politik yaşamdaki değişim işte onu takip etmezseniz o gün derste sorulan bir soruyu es geçebilirsiniz. O yüzden. (Doktor/Kadın)

Bu araştırmada bilgi ve beceri gelişiminin devamını engelleyeceği öngörülen tek etmen “Değerlendirme adil değil. Objektif değil sübjektif.” diyor “Bunlarla uğraşılmaz.” diyor her şeyi bırakıyor gidiyor” koduyla ifade edilen etmendir ve frekansı da birin üzerine çıkmamıştır. Katılımcı bu etmeni koşullara bağlı olarak karşılaşma olasılığı olan ama olasılığın da ötesine geçemeyen bir etmen olarak ifade etmiştir. Buna göre doçentlik sınavlarında üst üste başarısız olma durumunda akademisyenler motivasyon kaybı sonucunda bilgi ve becerilerini daha fazla geliştirmekten de vazgeçebilirler. Aynı katılımcı bu tehlikeyi şöyle görmektedir:

Yarın şöyle diyeyim, şimdi bazı arkadaşları yani hocalarımızın da görüyoruz dışarıdan olsun buradan olsun işte adam doçentlik sınavına giriyor. İşte birincisinde olmuyor ikincisinde olmuyor üçüncüsünde olmuyor. Adam bir daha lanet olsun diyor girmiyor bırakıyor her şeyi. Bunlar işte adamın içindeki bilgiye değil siyasi görüşüne bakıyor adamına bakıyor işte şuna bakıyor buna bakıyor değerlendirme adil değil objektif değil sübjektif diyor bunlarla uğraşılmaz diyor her şeyi bırakıyor gidiyor. Yani ben o duruma düşmek istemiyorum kendimi soyutlamak şey yapmak istemiyorum ama şu an için ben ulaşabileceğim en yüksek noktaya ulaşmanın hedefindeyim. (Doktor/Erkek)

Bilgi ve beceri gelişiminin gelecekte devam edebilmesi önünde kesin bir engel çıkmadığı için katılımcılar gelecekte gelişmeye devam edemeyecek olmanın kendileri üzerindeki etkilerine ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunmamışlardır.

Bilgi ve beceri gelişimine devam edebilme boyutunda mevcut durumun sonuçlarına baktığımızda değişik fark alanlarına yayılmasıyla dikkat çeken bir etmen ise “Memnunum yani sürekli bir öne gitme durumu olduğu için.” kategorisiyle ifade edilen memnuniyet hissidir. Bu etmenin yansımalarına bir katılımcının aşağıdaki cümlelerini örnek olarak verebiliriz:

Ben çok memnunum yani ben çok memnunum. Ben kendimi böyle doğru ediyorum. Ya da böyle yani bence insan konuşabildiği sürece, yeni bir şey bir fikir üretebildiği sürece bence var. Ama onun dışında tamam öğrenmeyi burada bitireyim dediğiniz anda bence insan kendi de şey yapıyor nedir bir yerde kalıyorsunuz çok sıkıcı bir durum o. (Doktorant/Kadın)

4.4.2. AKADEMİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELEBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin –isterlerse– gelecekte öğretim üyeliği kapsamında yer alan yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor unvanlarına ulaşabilme olanaklarının varlığına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 37’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 37. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselbilme Boyutunda Olumlu Etmenler

Etmenler
<ul style="list-style-type: none"> • Ulaşılabilir yani normalde her akademisyenin -eğer adı akademisyense- yapması gereken şeyler isteniyor zaten (<i>Kriterlerin makul olması</i>). • Bu kriterleri sağladıktan sonra ulaşmamak için bir neden yok (<i>Kriterler dışında bir engel olmaması</i>). • Profesörlük, beş sene sonra oluyorsun yani (<i>Profesörlük kriterlerini sağlamanın kolay olması</i>) • Özellikle yurtdışı deneyimi falan da önemli bir şey yurtdışı deneyimi olan yabancı dili olan akademisyenlerin daha hızlı yükseldiği görünüyor. • Yayınları da yaparsam belki direk doçentliğe başvururum diye düşünüyorum (<i>Yardımcı doçentlik kadro yetersizliğini aşabilme</i>). • Yük olarak daha fazla kendilerine zaman ayırma şansları var o dönemden sonra. Eee çok rahat erişilebileceğini düşünüyorum (<i>Yardımcı doçent olduktan sonra akademik çalışmaya daha fazla zaman ayırabilme</i>).

“Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 38’de sunulmaktadır.

Tablo 38. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Belki daha fazla daha da gidemeyeceğim belki de doktoramı bitirdikten sonra çünkü ben sözleşmeli bir elemanım (<i>50/d kadrosu dolayısıyla iş güvencesi kaygısı</i>). 	<p>YARDIMCI DOÇENTLİK KADROSUNA İLİŞKİN ENGELLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ben tezimi akşam sekize kadar çalışarak nasıl yapabilirim? • Dışarıda doktorasını tamamlamış hiç asistanlık yapmamış bir insan tutup sizden önce yardımcı doçent olabiliyor. • Bir de şöyle bir durum var, bizim bölümde kadro sıkıntımız olabilir. • İndekse girecek yayınlar konusunda eee bizim yayın yapabileceğimiz dergi sayısı kısıtlı eee o sayı kısıtlı olduğu için bizim bekleme süremiz çok artıyor yani. • Şimdi kim yardımcı doçent olur neye göre yardımcı doçent olur sıralama ölçütü nedir eee bununda bir ölçüsü yok bu da kaygan ve oynak bir zemin var burada. <p>DOÇENTLİK KADROSUNA İLİŞKİN ENGELLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • İleride belki çocuk çocuk ne olur belki beş yılda olmam da on yılda olurum doçent. Onu da bilmiyorum (<i>Çocuk sahibi olmanın yavaşlatıcı etkisi</i>). • Kendi dalında şeyi yokken atıyorum saçma sapan eeee dil meselesini çıkartıyor (<i>Dil sınavı engeli</i>). • Doçentlikte kriterlerin eeee biraz daha zor olduğunu düşünüyorum evet. • Diğer üniversiteden hocalarla yani sosyal ilişkiler kurulması çünkü sonuçta jüri yani Türkiye’de eğer bir doktora doçentlik sınavına girecekseniz orada karşımıza bazı hocalar çıkacaklar farklı üniversitelerden. • Yani bir yeterlik bir de doçentlik sınavı zaten başlı başına sınav. • Yayın yapma güçlüğü: • Yani bizim çalışmalarımızı yayınlatabileceğimiz dergi sayısı oldukça kısıtlı her zaman her yerde de kabul etmiyorlar • Bir de mesela dediğim gibi paranız olacak ya da. Aynı sayfasında yüz Dolar iki yüz Dolar ödeyeceksiniz öyle yayınlatacaksınız. • Benim için o büyük bir sıkıntı. • Yani atama yükseltme kriterlerinde kimya mühendisliğini veya veterinerliği veya tıbbi baz alarak bizi de ona göre atarsa ooo bizim için sıkıntı işte. <p>KİŞİLER TARAFINDAN ENGELLENME</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kriterlerle ilgili bir sıkıntı yok birilerinin de istemesi gerekiyor. • Sen çok iyi çalışıyorsun ama senden çok daha önce yardımcı doçent olmuş insanlar var sana doçentlik falan verdirmezler yani öyle bir şeyin başına bile geçirtmezler seni. Böyle bir düzen var. • Mesela evlenince işte eşinize karşı sorumluluklarımız var çocuklarınıza karşı. Bu hep bunlarla beraber özel hayat yürütülebilecek hani gibi görünmüyor yani. Bence bir de her eş bunu kabullenmez.
---	---

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 39’da gösterilmiştir.

Tablo 39. Akademik Kariyer Basamaklarında Yükselibilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Ama eninde sonunda su akacak yol bulacaktır. Herkes nasıl oluyorsa ben de o şekilde olacağımı düşünüyorum ama zor bence (*Zorlayıcı bir süreç olacağını hissetme*).
- Ama profesörlükte mesela çok ileri yaşlarda olur diye düşünüyorum (*İlerlemenin gecikmeli olacağı tahmini*).
- “Burada zor” diyorlar bazen olamayacağım diyorum ölüp gideceğim falan diye düşünüyorum (*Umutsuzluk*).
- Böyle bir kaygı var eee yardımcı doçentlik için bunu söyleyemem ama doçentlikte özellikle jürilerinde çok fazla yani hak etseniz bile eee verilmediğini duydum.
- Yani demek ki devletin bize vereceği altı yüz yedi yüz milyon, bir milyar parası yokmuş. Onu görüyorum yani (*Kadro sorunu kaynaklı küskünlük*).
- Yani o belirsizlik insanın canını sıkıyor. Hemen bir kalkıyorsunuz bir bakıyorsunuz kriterler değişmiş ertesi gün tüm şeyleriniz çalışmalarınız boşa gitmiş olabiliyor.
- İçten içe gerilimlerle kendimizi motive edip daha saldırgan olabiliyoruz belki.
- Muhtemelen direk araştırma görevliliğinden olumsuz ve yetersiz şartlar içerisinde eee işte çoğumuzun çocuğumuzun yiyeceği içeceğini kendi yaptığımız işe yatırarak yardımcı doçent işte doçent olmaya çalışacağız.
- Şartlar gittikçe yükseliyor yani biz o zamana gelene kadar aynı bunu yapabilecek miyiz acaba? (*Geleceğe yönelik kaygı*)
- Tezimi de ortaya koyduktan sonra ödül olarak bu unvana ulaşacağım oraya az kaldı diye düşünüyorum
- Üzülüyorum tabi ki.
- Yani şimdi aslında bu üniversitelerin kanayan yarası bir yerde (*Ortak bir sorunun paydaşı olma algısı*).
- Yapacağımız bu yayınlar ileride doçentliğimiz de önümüze çıkacak. Düzgün adım atmak zorundayız yani düzgün gitmek zorundayız (*Strateji geliştirme*).

Akademik kariyer basamaklarında yükselme boyutunda çeşitli fark alanlarından bazı katılımcıların akademik kadrolara atama sürecinde zorunlu tutulan kriterlere ulaşmanın dışında ciddi bir engel görmediklerini belirtmişler ve bu yöndeki ifadelerle oluşturulan “Bu kriterleri sağladıktan sonra ulaşmamak için bir neden yok.” kategorisi de akademik yükselmeyi sağlayan etmenlerin arasına yerini almıştır. Bir katılımcı bu konudaki düşüncelerini şöyle dile getirmektedir:

Ulaşılabilir görünüyor mu? İşin aslı bizim yerine getirmek zorunda olduğumuz bazı zorunluluklar var. Eğer bu sorumlulukları yerine getirirsek bunun er ya da geç ulaşılabilir olduğunu düşünüyorum. Nihayetinde eğer doktora tezinizi yazdıysanız Asgari düzeyde yayımlarınızı yaptıysanız belirli sorumluluklarınızı yerine getirdiyseniz ve bulundunuz mevkideki ya da bulunduğunuz mevki sizi rahatsız etmiyorsa bir üst mevkie ulaşmanız belki biraz gecikmeli olabilir ama mümkündür. (Doktorant/Erkek)

Buna karşılık “Bir de şöyle bir durum var bizim bölümde kadro sıkıntımız olabilir.” kategorisinde yansıtıldığı haliyle, çeşitli fark alanlarında katılımcılar da özellikle yardımcı doçentlik kadrosu yetersizliğini aşağıda bir katılımcının cümlelerinde de görülebileceği üzere aşılması çok güç bir engel olarak betimlemişlerdir:

Mesela yardımcı doçentliği hayal bile etmiyorum.

Araştırmacı: Neden?

E zaten ilk etapta bir kadro sıkıntısı var. Bizim xxx Fakültesi'nde on küsur kişi zaten kadroyu bekliyor. Yani onu gelecekmış gibi hiç görmüyorum. (Doktorant/Kadın)

Katılımcılara göre akademik kariyer basamaklarında yükselme sürecindeki engeller yardımcı doçentlik unvanıyla da sınırlı değildir. Bir diğer grup katılımcı doçentlik unvanı için belirlenen kriterleri sağlamanın zorluğunu “Doçentlikte kriterlerin eeee biraz daha zor olduğunu düşünüyorum evet.” kategorisi içerisinde toplanan düşünceleriyle aşağıdaki alıntının cümlelerine benzer şekilde ifade etmişlerdir:

Önümüzde belki üç beş basamak varsa birinci basamak belki atlanır ikinci basamağı bir merdiven olarak düşünecek olursak aradaki mesafe yanlış ayarlamışlar gibi geliyor bana.

Araştırmacı: Nasıl yani?

Yani atıyorum mühendislik zekasıyla düşünecek olursak bir merdiven dizayn edecek olursak merdivenin yüksekliği elli santimetre ise diğer basamağın da elli santimetre olması gerekiyor. İnsanın rahat adım atabilmesi için. Birinciyi elli diğerini yüz elli yaparsınız, birinciyi insan rahat çıkarken ikinciyi her ne kadar çalışsa aynı gayreti çalışsa ötekinde zorlandığımı görüyoruz. Yani bunu bir yardımcı doçentlik olarak şey olarak düşünersek yardımcı doçentlik belki kolay ama doçentliğe geçerken bazı zorluklar var. Bunları hepimiz biliyoruz işte doçentlik sınavının zorluğunu oradaki farklı kişilerin farklı düşüncelerinden size şey olmasından dolayı veyahut da işte yayın bakımından düşünecek olursak bir yardımcı doçentlik için üniversitenin kendi belirlediği kriterler belli iken doçentliğe girerken yayınlar elenmeler sözlüler gibi şeyler şu anda şimdiden bizlerin kafasını yormaya başladı önümüzde hiçbir sorun yokmuş gibi birde onları düşünüyoruz. (Doktorant/Erkek)

Bütün güçlülere rağmen çeşitli fark alanlarında katılımcılar zorlukları yenerek akademik kariyer basamaklarında ilerleyebilecekleri ümidini korumakta ama sürecin zorlayıcı olacağını da hissetmektedirler. “Ama eninde sonunda su akacak yol bulacaktır. Herkes nasıl oluyorsa bende o şekilde olacağımı düşünüyorum ama zor bence.” kategorisini bir alıntıyla örneklendirecek olursak:

...çok bireysel çaba gerekiyor bu da yani ev hayatınızı etkiler biraz böyle feragat etmek zorunda kalacaksınız yani değişik yerlere gelmek istiyorsanız özel hayatınızdan bir şeyler vereceksiniz ya da kendinizden bir şey vereceksiniz... (Doktorant/Kadın)

Araştırmacının gözlem ziyaretleri sırasında katılımcıların akademik kariyer basamaklarında yükselmeye, diğer çalışma yaşamı kalitesi boyutlarına oranla çok daha fazla değinmeleri, konunun katılımcılar için önemine işaret etmektedir. Katılımcılarca sıklıkla tekrarlanan iki tema yardımcı doçent doktor kadrosunun fakültelerine az sayıda gelmesi (özellikle Ziraat Fakültesi'nde) ve doçentlik kriterlerinin belirlenmesinde farklı disiplinler arasında araştırma yapabilme olanaklarına ilişkin farklılıkların göz ardı edilmesidir.

4.4.3. İŞ GÜVENCESİNE SAHİP OLMA

Bu boyut araştırma görevlilerinin işlerini kaybetme tehlikesinin olmamasına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 40’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 40. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Olumlu Etmenler

- Ama enstitüde öğrenci olduğum sürece doktoramı bitirene kadar da beni kimse bir yere göndermiyor şayet çok abes bir şey yapmadığım sürece.
- Mastır doktora dolayısıyla hani bir gün çıkarsam da elimde bir şey olacak. Dört senelik iş tecrübesinin dışında bir eğitim, elimde bir şey olur diye düşünüyorum (*Sahip olunan nitelikler sayesinde işsiz kalmama*).
- Ama yine bu olayın bende bittiğini düşünüyorum. Ben kendimi ne kadar çok geliştirsem ileriye dönük ne kadar ciddi planlar yaparsam bu sıkıntıyı gideririm gibi geliyor (*Efor sarf ederek tutunabilme*).
- Yani eee çünkü kimse kimsenin ekmele parasıyla oynamak istemez sonuçta.
- İşsiz kalma korkum yani iki senede bir yenileniyor bizim görev yenileme sürelerimiz (*33/a kadrosunda göreve başlama*).
- Tabi biraz daha insan iyi hissediyor kendini sonuçta bir belirsizlik biraz daha ortadan kalkıyor (*50/d Kadrosundaki araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirilme çalışmaları*).

“İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 41’de sunulmaktadır.

Tablo 41. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Doktora bittiği zaman kadronuz çıkmadığı zaman enstitü sizin görevinizi uzatmıyor. Bölüm başkanınız yazsa bile. İş arıyorsunuz (*Enstitü kadrosunda istihdam edilme*).
- Yani dediğim gibi işte bu üniversitenin veya diğer kurumlarda belli bazı şeyleri siz ne kadar başarılı olsanız da eeee tepedeki kişinin şahsi fikri eeee bu tarz kararlarda önemli rol oynayabilir.
- Hocalar mutsuz olursa akademik kariyerin sonlanır yani. Eğri oturup doğru konuşalım. Hocaları mutlu edemezsen sözleşmeni yenilemezler bu kadar. Ağzınla kuş tut yani (*33/a kadrosundaki güvencenin de ilişkilere bağlı olması*).

50/D KADROSU KAYNAKLI ETMENLER

- Ama ben buraya asistan olarak girdiğim zaman bir kriter vardı bu kriteri geçtim şimdi niye başka bir kriter koyuyorsun? (*33/a kadrosuna geçirilecek araştırma görevlileri için yeni kriterler belirlenmesi*)
- Ama karşımda bir muhatap bizleri dinleyecek bir kişi maalesef bulamıyorum.
- Bize bir iş güvenliği sağlamıyor. O konuşulan şeyler doktora aşamasında olan şeyler için tabi mastır yapan kişilere hiç bir güvence sağlamıyor (*33/a kadrosuna transfer çalışmalarının doktora tez aşamasına ulaşamayan araştırma görevlilerini kapsamaması*).

- Bu hatta özel sektörde bile böyle bir şey yok. En azından onlarda tazminat diye bir şey var yani. Zor çıkartılıyor. Benim öyle bir hakkım bile yok.
- Doktora mesela açılmazsa gidebilecek de olmasam işsiz kalacağım tabii ki.
- Ve bunu dile getirdiğimizde hiçbir şey de olduğu yok yani (*Duyarsızlık*).
- Yani 50/d 33/a'nın ne olduğunu bilmiyordum açıkçası. Öyle bir kadro ayırımının olduğunu da bilmiyordum (*İş seçiminde bulunan adaylara 50/d kadrosuna ilişkin yeterli bilgi verilmemesi*).
- Yani belki benden önce alınan dekanlık kadrosunda ben enstitü kadrosundayım benden sonra alınan gene dekanlık kadrosunda. Neye göre? (*Sistemin süreklilik gösteren bir mantıktan yoksun oluşu*)

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olacak sonuçları Tablo 42'de gösterilmiştir.

Tablo 42. İş Güvencesine Sahip Olma Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Ama dominant olan görüşün karşısında bir görüş ifade edebilmeniz sizin iş kaygısı yaşadığınız bir yerde mümkün değil.
 - On yıl boyunca araştırma görevliliği yapan insan on yıl boyunca o çalışma koşullarına o tempoya o şeye alışmış durumda. Dış dünyaya adapte olamaz.
- BAŞKA BİR İŞ BULABİLECEĞİNE İNANARAK STRESTEN BAĞIŞIK KALMA**
- Belki farklı bir alanda kendimi yeniden kurabileceğimi yeniden eeee bir şeyler yapabileceğimi düşünüyorum. Kendime bu konuda güvenmem dolayısıyla böyle bir kaygım yok
 - Kesinlikle gidebileceğimi düşünüyorum eğer öyle bir şey olursa yani gidersem. Çünkü sürekli yeni üniversiteler açılıyor.
 - Sonuçta doktorası olan bir insan olarak başka bir iş de yapabilirim yani çokta üstünde durmuyorum ne olacak diye (*Doktor unvanının iş bulmayı kolaylaştırıcı etkisi*).
- SADECE 33/A KADROSUNDAKİ KATILIMCILAR ÜZERİNDEKİ ETKİLER**
- Ama hani performans açısından da diyorum hani acaba bir 50/d de falan olsaydım benim göze girmek lazım şunu da yapayım bunu da yapayım hani bu çalışma performansına yansır mıydı diye düşünüyorum.
 - Arkadaşlarıma karşı da takındığım tavırlarımı daha yumuşak onlara karşı daha esnek bakabilmemi sağlıyor. Aksi takdirde çok daha rekabetçi bakmak zorunda kalıyorsunuz (*Stresten uzak olmanın ilişkiler üzerindeki olumlu etkisi*).
 - Burada kişisel çok büyük bir sürtüşme yaşamadıktan sonra görevimize son verilmesi gibi bir durum yok (*Güvende hissetme*).
 - Çalışmak zorunda hissediyorum kendimi hep. Yani yarın bir şey olursa benim şurada şöyle bir yayılım var bir de bunu yazmıştım. Bunu öğrendim.
 - Dönem dönem de acaba bir şeyler değiştirilir de bizim statümüz değişir mi diye kaygılandığım oluyor.
 - Hep o korkum var benim. Neden bilmiyorum. Biz o altı ay yüzünden galiba travmatik bir durumumuz var (*33/a kadrosunda olmaya rağmen olumsuz deneyimler nedeniyle kaygılanma*).
 - İşin aslı bu bir kere kaygılarım korkularım olmadığı için yaptığım çalışmalarda benim bağlayıcılıklarımı ortadan kaldırıyor.
 - Onları [*50/d kadrosundakileri*] görmek falan gerçekten insanın kendini bir de şöyle bir şey var bir an önce hani ben de madem böyle bir sıkıntı var bende yok ama en azından çalışayım da kendi görevlerimi yerine getireyim diye bir insana motivasyon etkisi de var tabii ki.

SADECE 50/D KADROSUNDAKİ KATILIMCILAR ÜZERİNDEKİ ETKİLER

- Çünkü burayı çok seviyorum. Buranın öğrencisiydim. Hocalarımın yanında olmak... (*Gitmek zorunda kalmaktan korkma*).
- Enstitü kadrosunda olduğum için ıı şu an olmasa bile doktoramın bitmesine yakın bir eeee duyguya kapılacağımı düşünüyorum.
- Aynı kuruma hizmet eden insanlar olarak anayasal bir suçtur aslında bu düşünürseniz eşitlik ilkesine aykırı (*Eşitsizlik algısı*).
- Bir de yani sen on yıl sonra sekiz yıl sonra doktoran bittiği zaman hadi güle güle dediğim zaman benim bütün her şeyin değişiyor hayatın altüst olur.
- Agresifleştiriyor.
- Ailevi hayatımı etkiliyor
- En önemlisi de sağlık problemleri gibi görüyorum.
- Çalışınca ne olacak, çalışmayınca ne olacak? (*Motivasyon kaybı*)
- Yani işsiz kalmamak için doktora başlamalıyım. Yani bu da elbette eee yabancılaştırır işte doktora mesela bu sene ben kendimi hazır hissetmiyorum. Çünkü bu yaratıcılık gerektiren bir iş.
- Kadromu devam ettirebilmek için yüksek lisansımı uzattırmak zorundayım yani.
- Ne olacağımız belli değil. Ne yapacağımız (*Karamsarlık*).
- Kullan at mantığı (*Değersizlik hissi*).
- 50/D kadrosuna karşın korkmama:
 - Ama hani erkek olsam ev geçindiriyor olsam daha farklı hissedebilirdim yani.
 - Belki daha farklı bir yerde çalışmak gibi yani planlarını farklılaştırdım öyle söyleyeyim. Şu an için korkmuyorum yani.
 - Yok açıkçası. Ya ben şöyle çok ileriye dönük düşünen bir insan değilim herhalde.

İş güvencesi sağlayan etmenler arasında en etkili görüneni 33/a kadrosunda göreve başlayan araştırma görevlilerinin ifade ettikleri ve “İşsiz kalma korkum yani iki senede bir yenileniyor bizim görev yenileme sürelerimiz.” kategorisinde toplanan kadro çeşidinin sağladığı sürekli çalışma olanağıdır. Bir katılımcı bu güveni şöyle ifade etmektedir:

Eee işsiz kalma korkum yok. ıı ben 50/d maddesine göre değil 33/a maddesine göre atanmış bir araştırma görevlisiyim. Buradaki bölüm içerisindeki minimum eğitim öğretim faaliyetlerine katılmam mahkeme kararıyla benim buraya geri dönmem için yeterli. Bunun örnekleri de zaten var. Eee ama işsiz kalma korkusu demeyelim de akademik başarının engellenmesi dedik ya biraz önce yani eğer birileri ile tartışsanız iyi geçinmezseniz yavaşlatılabilirsiniz sadece. (Doktor/Erkek)

Diğer taraftan 50/d kadrosunda göreve başlayan araştırma görevlileri kadrolarının sağladığı yetersiz güvence ve bunun kendileri üzerindeki etkilerine ilişkin pek çok değerlendirmede bulunmuşlardır. Bunlar arasında belki de sorunun başlangıcı olarak görülebilecek olan neden, “Yani 50/d 33/a'nın ne olduğunu bilmiyordum açıkçası. Öyle bir kadro ayırımının olduğunu da bilmiyordum.” kategorisinde toplanan ve iyi bir iş bulmak için acele eden insanlara yeterli ve ayrıntılı bilgi verilmemiş olmasıdır. Bu sorunu bir katılımcının ağzından dinleyecek olursak:

Bilmiyordum hayır. Hayır bilmiyordum.

Araştırmacı: Yani doktora bitti mi sonradan işsiz kalma durumunun olduğunu

Bilmiyordum. Yok, yok asistan oldum, ondan sonra bana elli de kadrosundasın dediler. Yani onun ne olduğunu bilmiyordum o zaman. (Doktorant/Kadın)

İş güvencesi boyutunda mevcut durumun katılımcılar üzerindeki etkilerine ilişkin ifadelerin kategorize edilmesinde yine kadro ayrımı belirleyici olmuştur. 33/a kadrosundaki bazı katılımcılar kadrolarından kaynaklı bir güven ve rahatlık hissini “Burada kişisel çok büyük bir sürtüşme yaşamadıktan sonra görevimize son verilmesi gibi bir durum yok.” kategorisi içinde toplanan aşağıdaki alıntıda da görülebilecek ifadeleriyle yansıtmışlardır:

Yani bu işte elli de muhabbeti var. İşte [fakülte ismi] muhabbeti var. EEG sonuçta [fakülte ismi] kadrosundayım ben. [fakülte ismi] kadrosunda olduğum için daimi kadro gibi değil de yani en azından elli deliler gibi doktora bitmeden [Sic] atamıyorlar seni. Bir onun vermiş olduğu bir rahatlık var. Bir de ben burada kendi işimi yapıyorum yani. Başka işler yapmıyorum yani. Kendi işim. Burada aldığım maaşın hakkını vermeye çalışıyorum akademik çalışmaya çalışıyorum. İşte bölüm başkanının vermiş olduğu görevleri elimden geldiğinin en iyisi ile yapmaya çalışıyorum yani öyle bir kaygı yaşamadım yani.

Araştırmacı: Bu sizi nasıl etkiliyor yani iş güvencesi korkunuzun olmaması? İş güvencenizin olması nasıl hissettiriyor?

Yani öyle bir endişe taşımayınca yani rahatım yani öyle çok fazla bir şeyim yok. (Doktor/Erkek)

Burada bir noktaya dikkat çekelim: Yukarıdaki alıntı dikkatli okunduğunda 33/a kadrosunda olmanın rahatlığından bahseden katılımcının, yeterli performansı göstermekte olduğunu belirtme ihtiyacı duyduğu da fark edilecektir. Bu durum 33/a kadrosunun da düzenli aralıklarla yenilenmesi gereğiyle ilişkilendirilebilir. Nitekim başka bir fakülteden doktor unvanlı (ve dolayısıyla 33/a kadrosunda) bir araştırma görevlisinin “Yani her an diyorum her şey olabilir hani. Gerçekten de akademik kariyer hocalar mutsuz olursa akademik kariyerin sonlanır yani. Eğri oturup doğru konuşalım. Hocaları mutlu edemezsen sözleşmenin yenilemezler. Bu kadar. Ağzınla kuş tut yani.” ifadesi bu algıyı daha net bir biçimde gözler önüne sermektedir.

Mevcut durumun 50/d kadrosundaki katılımcılar üzerindeki etkilerine ilişkin alt boyutta dikkati çeken bir sonuç da kadrodan kaynaklı güvencesizliğin araştırma görevlisinin çalışma motivasyonu üzerindeki olumsuz etkisidir. “Çalışınca ne olacak, çalışmayınca ne olacak ?” kategorisinde ifade edilen bu durumu daha detaylı biçimde sunmak için bir katılımcıdan alıntı yapacak olursak:

Bazı kişiler geçirilecek bazılarına güle güle denilecek. Yani bu çok şey yani insanı düşündürüyor. Çalışma şevkini de kesinlikle yarıya indiriyor. Kesinlikle yarı yarıya indiriyor yani. Hiçbir şey kalmıyor yani bunu birisiyle yani bir araştırma görevlisiyle konuştuğunuzda

mesela şimdi konuştuğunuz zaman insan şey oluyor yani tekrar o anı tekrar yaşıyorsun ve ne çalışmak istiyorsun “[argo ifade] ne olacak benim bu halim” diyorsun. Çalışınca ne olacak, çalışmayınca ne olacak? Bir şey olduğu yok yani. Bir şey olduğu yok derken yanlış oldu belki doktoranı tabi ki güzel bir biçimde bitireceksin ama yani belirli bir kurulu düzeni var herkesin yani kaç yıl buraya vermişsin hizmet etmişsin ama sana git demeleri çok şey ağırına gidiyor insanın yani. (Doktorant/Erkek)

“Aynı kuruma hizmet eden insanlar olarak anayasal bir suçtur aslında bu düşünürseniz eşitlik ilkesine aykırı.” kategorisi kapsamında toplanan kadro ayrımının neden olduğu eşitsizlik algısı, her iki kadrodan bazı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Aşağıdaki cümleler 33/a kadrosunda görev yapan bir katılımcıya aittir:

...üzülüyorum çünkü hiçbir farkımız yok. Yani üzücü olan kısım o zaten. Aynı koşulları sağlayarak aynı göreve başlamışsınız. Fakat benzer koşulları sağlamadan daha güvenli kadrolarda çalışanlar da mevcut. Bu sebepten 50/d kadrosunda olup işten ayrılmak zorunda kalan ya da bu stresi yaşayan araştırma görevlisi arkadaşlar için üzülüyorum. (Doktorant/Kadın)

50/d kadrosundaki katılımcıların görüşme sürecinde akademik yükselme olanakları ile birlikte en sık değindikleri ikinci bir konu olan iş güvencesi boyutu gözlem süreci içerisinde bir takım gelişmelere sahne olmuştur. Selçuk Üniversitesi Senato’su 16.03.2010 tarihli kararıyla 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna atanabilmeleri için bazı yeni kriterler belirlemiştir (yabancı dil sınavından en az 55 puan almak, en az iki adet başarılı TİK raporu sunabilmek, yüksek lisans tezinden yayın yapmış olmak, akademik yayınlarından üniversite tarafından yardımcı doçentlik kadrosuna atanabilmek için ön görülen puanın en az yarısını almış olmak ve herhangi bir disiplin cezası almamış olmak). Söz konusu durum, araştırmanın doktora yapmakta olan katılımcıları tarafından rahatlıkla karşılanabilmektedir. Diğer taraftan doktora tez dönemine ulaşamamış olan katılımcılar bu düzenlemenin kendi durumlarına hiçbir değişiklik yapmadığını da belirtmişlerdir. Nitekim üniversitemizde bazı araştırma görevlilerinin yüksek lisanstan sonra doktora başlama sürecinde yaşadıkları bazı problemler sonucunda işlerini kaybettikleri de olmuştur. Doktora yapmakta olan katılımcıların bazıları da –her ne kadar kriterler kendileri için sorun olmasa ve daha güvenli bir kadroya geçebilme olanağını sevinçle karşılamış olsalar da– 33/a kadrosunda göreve başlayan iş arkadaşlarından istenmemiş olan ek bazı kriterlerin kendilerinden istenmesini haksızlık olarak nitelemişlerdir.

4.5. ÜNİVERSİTEYLE SOSYAL BÜTÜNLEŞME

4.5.1. CEMİYET DUYGUSUNUN VARLIĞINI HİSSEDEBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışanı oldukları bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde bir bütünün parçası olduklarını hissedebilmeleri ve diğer çalışanların da böyle hissettiğine inanmalarına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 43’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 43. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

BÖLÜM DÜZEYİNDE

- Hocalar kendilerini bizden hiç ayırmazlar.
- Araştırma görevlisi düzeyindeki arkadaşların iletişimlerinin çok iyi olması dolayısıyla. Hocalarla da iletişimimiz iyi ama galiba bizim sayemizde.
- Yani bir hedefimiz var. O hedefi sağlamak için de biz olmak zorundayız.
- Yaklaşık olarak bir on on iki yıldır aynı hocaların görev alması.
- Biz küçük bir toplam on on bir kişiyiz. Bunun etkisi var (*Sayınca az olması sonucu daha yoğun iletişim*).
- On kişinin otuz kişi kadar hissedebildiğini düşünüyorum (*Bir grup akademisyenin eğilimi*).
- O sayede hani dönem dönem çeşitli platformlarda bir araya geliyoruz (*Sosyal etkinlikler*).

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

- Yani illa ki ortak yaptığın bir şeyler çıkıyor. Yani kullandığın araç gereçlerden tut işte ne bileyim laboratuvarı ortak kullanmaktan tut, (*Mesai saatleri içerisinde bir arada bulunma*).
- İşte dediğim gibi böyle acı günlerde ya da işte bayramlaşmalarda (*Planlı etkinlikler*).
- Çünkü yani destek olması gerekiyor insanların birbirine birbirlerine destek olması gereken bir ortam içerisindeyiz yani o biraz var.
- Bu şeyden kaynaklanıyor bizde eeee şey yok bir bölümün hocası hep diğer bölümde çok fazla derse giriyor.

“Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 44’de sunulmaktadır.

Tablo 44. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler**BÖLÜM DÜZEYİNDE**

- Yani belki belli kutuplaşmalar olabilir yani onun nedeni olabilir. Yani öyle bir biz duygusu yok.
- Benim haberim bile olmaz. Ha benim bilgi birikim zaten onu karşılayacak seviyede değil ama ha bir görüş alınabilir (*Karara katılamama*).
- Nerde yatar nerede kalkar, görüşü nedir, ne yapar bilmiyorum açıkçası (*Öğreti üyeleriyle mesafeli ilişki*).
- Biz gelmeden önce olan bazı şeylerden belki (*Öğretim üyeleri arasında geçmişteki sürtüşmeler*).

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

- Yan koridorda birileri kadro alıyor veya birilerinin babası ölüyor birilerinin anası ölüyor bir sıkıntısı oluyor, kaza geçirmiş oluyor. Ya inan haberimiz olmuyor (*Örgüt içi iletişim mekanizmasının yetersizliği*).
- Bakın altı yılda ben bu fakültede sadece iki kere asistanlar araştırma görevlileriyle toplantı yapıldığına şahit oldum (*Karara katılamama*).
- Yani biz xxx'in içinde yaşayabilen bir bölüm değiliz (*Bölümün fakülteyle uyumsuz olması*).
- Edebiyat fakültesi çalışanı olduğumuzu bize hissettirmeleri gibi bir şeyler yok.
- Bunun nedeni de bölüm başkanlarının kendi aralarındaki sorunlar kişisel nedenler.
- Bazı şeyleri hak edene hak ettiği şeyleri vermek gerekiyor yani (*50/d kadro sorunu*).

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE

- Hiçbir karar alma aşamasında yoksunuz size hiçbir şey sorulmuyor. Böyle bir kurumda nasıl hissedebilirsiniz? hissedemiyorsunuz (*Karara katılamama*).
- Bölüm olarak dışlanırsınız onu da söyleyeyim.
- Onların bizi önemsemediği kadar biz onları önemsiyoruz. Öyle söyleyeyim yani (*Araştırma görevlilerinin kırgınlığı*).
- Zaten şöyle bir parçalanmışlık hocalarda hissediliyor yani birisinin ak dediğine kesinlikle kendisi özgün olmak için kara demesi gerektiğini düşünüyor.
- İşte akademik personelin gelişmesi yetişmesi bilmem kaç yıl alır. Bu biz duygusunun gelişmesi de bilmem kaç yılını alır bence (*Üniversitenin görece yakın bir tarihte kurulmuş olması*).
- Herkes kendi siyasi grubunda veya herkes kendisini yakın hissettiği kişilerle biz grubunu oluşturuyor.
- Yani çok fazla bölüm var çok fazla fakülte var birbirine benzemeyen çok fazla insan var herhalde ortak bir nokta nasıl bulunabilir?
- Vesile de yok (*Sosyal etkinliklerde yetersizlik*).
- Özellikle hani kendi hocalarımla değil ama bir servise filan binildiğinde o hiyerarşiyi daha çok hissediyorum.
- Bütün öğrencilerin sürekli aynı ortamda olup ne bileyim eğlendiğimiz yerler vakit geçirdiğimiz yerler bir arada olsaydı belki fakülte dışında belki daha çok kaynaşan bir birini tanıyan dolayısıyla birbirini seven.
- Hiç hoş bir şeyle anıldığımızı ben çok uzun zamandır duymadım (*Üniversitenin medyada olumsuz yansıtılması*).
- Herkes bir şekilde bir şeylerden mağdur oluyor burada. O mağduriyet insanları şey yapıyor insanları üniversiteye karşı dış bile hale getiriyor.
- Diyeceksin ki hani benim burada bir kadrom var bir yerim var ben buranın elemanıyım (*Akademik yükselme olanaklarının yetersizliği*).
- Bu kadro muhabbetini benim için kesinlikle çözmesi gerekiyor ki ben tam burayı benimseyeyim (*İş güvencesi sorununun çözülmemiş olması*).
- Burada herkes gemisini kurtaran kaptan yani kendilerini bir şekilde yoluna koyduktan sonra diğerini düşündüğünü bir diğerinin hakkını gözetmediğini düşünmüyorum insanların.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olacak sonuçları Tablo 45’de gösterilmiştir.

Tablo 45. Cemiyet Duygusunun Varlığını Hissedebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

BÖLÜM DÜZEYİNDE

Bölüm Düzeyinde Var Olmasının Sonuçları:

- Olumsuz yönü işte bazı bölümler bize önyargılı davranabiliyor (*Bölüm içerisindeki samimi atmosferin ön yargılarla karşılaşmaya neden olması*).

Olumlu Sonuçlar:

- Bölümümün ön plana çıkararak, burada kurduğum ilişkileri ön plana çıkararak kendimi ifade etmekten zevk duyuyorum. Gurur duyuyorum.
- Güçlü hissettiriyor yani tek başıma hissetmiyorum hiçbir zaman.
- Ayaklarımız geri geri gitmiyor onlar olduğu için.
- İşin kalitesini arttırıyordu.
- Bu insanlarla özel hayatımda da paylaştığım yeri geldiğinde ailecek görüştüğümüz ve görüşmekten de zevk kaldığımız insanlar dolayısıyla.
- Bölüm içi tartışmalar bölüm dışına taşınmaz örnek olarak. Kendi görüntünüzü korumaya çalışırız zaten bu cemiyet duygusunun verdiği ana fikirlerden bir tanesi.

Bölüm Düzeyinde Var Olmamasının Sonuçları:

- Yani şöyle bir şey olduğunda böyle bölümden böyle bize tüm destek olabilecek olur veya bölüm bizi arka arkamızda durur şeklinde bir şey hissetmiyorum yani ben.

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

Fakülte Düzeyinde Var Olmasının Sonuçları:

- Hani öyle küslükler eee falan olmuyor bizde.

Fakülte Düzeyinde Var Olmamasının Sonuçları:

- Biz duygusu bu anlamda olsaydı belki, bir birimize çok daha fazla faydamız olurdu diye düşünüyorum (*Yardımlaşamama*).
- Birlikte, bir şey Yapalım bir eee editörlü bir kitap çıkartalım bir sempozyum düzenleyelim eee bir etkinlik yapalım diyemiyorlar (*Ortak çalışma yapılamaması*).
- Benim için bir şey fark etmiyor (*Umursamama*).

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE VAR OLMAMASININ SONUÇLARI

- Kadro sıkıntısının olması ben bunlara bağlıyorum yani bu üniversite içindeki cemiyet gerek siyasi bu tarz şeylere bağlıyorum.
- Ama bu okulda bana selam vermeyen hocalar var bu bölümde değil yani bu okul da yani anlatabiliyor muyum? Dinsel görüşlerinden dolayı (*Eğilimlerden kaynaklanan antipatinin aşılammaması*).
- İnsanların hangi konularda bir birilerine faydalı olacaklarını kimse bilmez.
- Yani tabi ki bir Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin mezunlarının ya da Mülkiyelilerin siyasal bilgiler fakültesindeki biz duygusuna insan özeniyor (*İmrenme*).
- Ama hiç eksikliğini hissettim mi? Hissetmedim
- Aktiviteler aslında yani muntazaman aktiviteler oluyor fakat yine bu aktivitelere bence yine herkes kendine yakın hissettiği kişilerle gidiyor.

Bölüm düzeyinde cemiyet duygusunun var olabilmesini sağlayan etmenler arasında “O sayede hani dönem dönem çeşitli platformlarda bir araya geliyoruz.” kategorisi kapsamında ele alınan bölümce sosyal etkinliklerde bulunabilme durumu değişik fark alanlarından katılımcılarca, çoğunlukla da bölümce yemeğe

gidilmesi alışkanlığına atıfta bulunularak belirtilmiştir. Bu etmeni bir katılımcının aşağıdaki cümleleriyle örneklendirecek olursak:

[*Bölümünün adı*]’yız biz xxx xxx hocamızı temsil ediyoruz ya da bir başka hocamızın dersine gittiğinde [*bölümünün adı*]’deki şu hocamızı temsil ediyoruz bunu çok net hissediyorum. Sürekli. En başından beri. Bu birbirimize duyduğumuz saygı ve sevgiden biraz da. Onlarla olan bağlılığımızdan, o erişilebilirlik demiştiniz ya, hocalar kendilerini bizden hiç ayırmazlar. Çok yakın durumda birlikte topluca yemeğe gideriz. Hocamız da gelir... (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Karara katılmama etmeni bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde cemiyet duygusu boyutlarının üçünde de değişik fark alanlarından katılımcılarca engelleyici bir etmen olarak anılmasıyla dikkat çekmektedir. Örnek vermek gerekirse bir katılımcı bu etmenin bölüm düzeyindeki yansımalarını aşağıdaki cümlelerle betimlerken,

Maalesef yok. Biz duygusunu görmüyorum. Herkes beni bizi olarak algılıyor. yani o şekilde şey yapıyor. Kendi düşüncelerini biz gibi söylüyor ama ortak bir şey oluşmuyor. Çoğu zaman da sorulmuyor. Atıyorum bir bölüm görüşü alınacak. Örnek vereyim hani böyle bir şey olduğundan değil de xxx Bakanlığı Selçuk Üniversitesi xxx xxx bölümüne çıkaracağı yeni bir yasa ile ilgili veya başka bir şey ile ilgili bir görüş sorulduğu zaman. Bir kişi kimin önüne gelirse yazıyı yazar ve xxx mühendisliğinin görüşüdür diye gönderebilir açıkçası. Benim haberim bile olmaz. Ha benim bilgi birikim zaten onu karşılayacak seviyede değil ama ha bir görüş alınabilir. (Doktorant/Erkek)

Bir diğer katılımcı ise üniversite düzeyindeki yansımalarını şu şekilde ifade etmektedir:

Onu hissetmiyorum. Dediğim gibi o aidiyet duygusu kaynaklı. Ha bu bilgisayarı verseler olacak mıydı? Hayır. Yani söz hakkımız da olmadığı için daha önce konuştuğumuz gibi. çok öyle hadi yürüyün geliyoruz biz Selçuk üniversitesiyiz gibi hissetmiyorum açıkçası. (Doktorant/Kadın)

Bu araştırma kapsamında çalışma yaşamı kaliteleri incelenen katılımcıların tamamı üniversite düzeyinde bir cemiyet duygusu hissedemediklerini açıkça belirtmişlerdir. Bu durumu ortaya çıkaran etmenler arasında değişik fark alanlarından katılımcıların değindikleri bir diğer etmen de “Vesile de yok.” kategorisinde yansıtılmış olan üniversite düzeyinde çalışanların cemiyet duygusunu tatmalarını sağlayacak sosyal etkinliklerin olmamasıdır. Bu durum aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi bazen bütün çalışanların bir arada olabileceği kadar kapsamlı etkinliklerin olmaması şeklinde kendini gösterebilir:

...vesile olabilir yani öyle bir ortam yok yani bütün herkesi toplayıcı bir eeee şey yok sosyal aktivite bilmiyorum yani. (Doktor/Erkek)

Ya da bir diğerkatılımcının ifadesinden anlaşılabilceğı gibi bu derece kapsamlı etkinliklerin sayıca az olmasının etkisine bağlanabilir:

Senede bir gün. Senede bir gün işte kokteyl düzenleyip de hadi okulumuzu açıyoruz demenin bazı bütünleştirmeye yeteceğini zannetmiyorum. (Doktorant/Kadın)

Böylesi bir eksikliğin kimi katılımcılar üzerindeki etkisi “Yani tabi ki bir Orta Doğu Teknik Üniversitesinin mezunlarının ya da Mülkiyelilerin siyasal bilgiler fakültesindeki biz duygusuna insan özeniyo.” kategorisinde ifade edilen imrenme eğilimidir. Bir katılımcı hislerini şöyle dile getirmektedir:

Yani tabii şimdi karşı taraftaki eee iki tane ODTÜ’lü xxx mühendisi bir birini tuttuğu zaman sen aynı yaklaşımı bir Selçuk üniversiteliden duymadığın zaman o zaman diyorsun ki keşke biz de böyle olsaydık diyorsun yani. (Doktor/Erkek)

Üniversitenin aksine bölüm düzeyinde cemiyet duygusunu çeşitli fark alanlarından katılımcılar hissedebildiklerini belirtmişlerdir. Bu durumun sonuçlarında biri de “Güçlü hissettiriyor yani tek başıma hissetmiyorum hiçbir zaman.” kategorisinde de görülebilen gerektiğinde destek alabileceğini hissedebilme durumudur. Bir katılımcı bu durumun sonuçlarını şöyle tasvir etmektedir:

Bölümde var. Böyle gelmiş böyle gidiyor valla. İşte yani öyle severiz biz. Ben bilirim, ben bir iş yapsam hocalar destekler beni yani büyük ihtimalle. Yani ben desem ki sempozyum yapacağım ben. “İyi git yap” demez hiç kimse. Yani herkes der ki “Nasıl olacaksa bak şunlara bir soralım” diyecekler biliyorum yani. Aklımda mesela bazı sempozyum konuları oluyor. Millet diyor ki “Valla çok iyi olur yap da biz soralım bakalım” diye. Hep böyledir yani. (Doktor/Kadın)

4.5.2. İŞ ARKADAŞLARINDAN DESTEK ALABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında eşit statüdeki diğerkatılımcılardan destek alabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 46’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 46. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

- Bizde hiç biz birbirimizi severiz yani asistanlarla böyle bir sinir yok (*Öğretim üyelerine oranla daha mülayim olma*).
 - O konuda sağ olsun arkadaşlar da çok iyi yani (*Destekleyici kişilik özellikleri*).
- ORTAK NOKTALARIN VARLIĞI**
- Böyle diyalogumuzun daha rahat olduğu derken yaşımızın yakın olduğu desem (*Yaşça yakınlık*).
 - Yani ortak rütbede olmanın bir zemin oluşturması da buna bir sebep olabilir bence.
 - Birimizi ezmeye yönelik birbirimizi geçmeye yönelikten ziyade birbirimizi destekleyerek hep beraber bir şeyler yapabilme noktasına odaklandığı için
 - Aynı bölümden olduğu için ya da okuldan olduğu için değil de yani o insanla bir şeyleri paylaşabildiğim için
 - Araştırma görevlisi arkadaşlarım benim sınıf arkadaşlarım.
 - Buradaki sorunları da buradakiler en iyi anlayacağı için onun paylaşımının burada olması çok önemli (*Anlaşılma isteği*).
 - Asistanlarla başka bölümden arkadaşlarla da olabilir çünkü bazı işleri birlikte yapıyoruz.

“İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 47’de sunulmaktadır.

Tablo 47. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Önce onu tartmamız gerekiyor. Yani gerçekten bu özele özeli koruyabilecek nitelikte bunu saklayabilecek midir? Eee bu aşamaya daha gelmedik
- Bir kere güvensizlik hâkim. Kime güveneceksiniz?
- Üst kademelere yaklaşmanın verdiği heyecanla biraz da belki de arkadaşlarla artık bir rekabet ortamı oluşuyor ister istemez.
- Bu da bizim herhalde kişisel tercihlerimizden kaynaklanıyor (*Destek alma konusunda seçicilik*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olacak sonuçları Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48. İş Arkadaşlarından Destek Alabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Sonuçta bu beşi buluyordur ve bu iyi bir orandır yani (*Grubun bölümün küçük bir kısmını kapsamıyla yetinme*).
- DESTEK ALABİLMENİN SONUÇLARI**
- Tabii daha başarılı bir iş ortamı ortaya çıkıyor.
 - Yani evden çıkarken üff yine işe gidiyorum demiyorum ben açıkçası (*Motivasyon*).
 - insanların bana değer verdiğini hissediyorum yani. bana hem saygı hem sevgi duyduklarını da hissediyorum açıkçası
 - Kendimi hani biraz önceki meselelerden dolayı kendimi buraya ait hissedemedim (*Aidiyet duygusu*).
 - İnsanı mutlu ediyor yani en azından ayakta durmasını sağlıyor.

- Şikayet edilme korkusu yok bir kere.
- İnsana yalnız olmadığını hissettiriyor çünkü modern insanın temel problemlerinden biri de bu belki.

DESTEK ALAMAMANIN SONUÇLARI

- Daha iyi olabilirdi. Yoksa bir eksikliğini filan hissettiğim yok yani.
- İnsanlar buna olan ihtiyacını unutuyor ve ihtiyacının olup olmadığını bilmiyor.
- Yok, memnun değilim daha iyi olabilirdi (*Memnuniyetsizlik*).

“O konuda sağ olsun arkadaşlar da çok iyi yani.” kategorisiyle ifade edilen, bazı araştırma görevlilerinin destekleyici kişilik özelliklerine sahip olmaları, değişik fark alanlarından katılımcıların iş arkadaşlarından destek alabilmelerini sağlayan bir etmen olarak kendini göstermektedir. Bir katılımcı bu konudaki memnuniyetini şöyle dile getirmektedir:

Yani bir işim olsa gücüm olsa sınavda mesela duramayacak olsak herhangi herhangi bir iş ya hepsini sağ olsun kime desek yapıyor o konuda bir problemimiz yok. Yani bir problem yaşamadım. Duygusal olarak diyince o konuda da iyi yani. Kötü zamanlarımızdı hep yanımızda oldular. İyi zamanlarımızda hep yanımızdalar. Yani o konuda herhangi bir problem yaşamadım. (Doktorant/Erkek)

Buna karşılık özellikle akademik kariyer sürecinde yaşanabilen rekabet ortamı “Üst kademelere yaklaşmanın verdiği heyecanla biraz da belki de arkadaşlarla artık bir rekabet ortamı oluşuyor ister istemez.” kategorisindeki ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla destek alabilmeyi engelleyen bir etmen olabilir. Bu etmene bir katılımcının cümleleriyle ışık tutacak olursak:

Herkesle değil. Herkesle her şeyi paylaşamayacağımız gibi insanlar arasında buradaki mesleki şeyimizde de birtakım farklılıklar mutlaka oluyor. Yani atıyorum burada bizim bölümde on tane asistan varsa iki üçüyle bu şeylere paylaşabiliyoruz. Çünkü farklı şeyleri paylaştığımız zaman bunların bazen koz olarak paylaşılabilirdiğini, menfaat çatışmalarının olduğunu bu kişilerin bazılarının burada mesleki bir paylaşım için değil de rekabet olarak görüldüğünü bizzat karşılaştık. Dolayısıyla herkesten bir duygusal destek alamıyoruz ama duygusal destek aldığımız her şeyimizi paylaştığımız arkadaşlarımız var. (Doktorant/Erkek)

İş arkadaşlarından destek alabilmenin katılımcılar üzerindeki çeşitli olumlu etkilerinden biri de “Yani evden çıkarken üff yine işe gidiyorum demiyorum ben açıkçası.” Kategorisinde de yansıtıldığı üzere motivasyonu arttırması olarak görülebilir. Bir katılımcının bu boyuttaki doyumunu cümlelerine şöyle yansımaktadır:

En azından benim buraya seve seve gelme şeyim var. Ya o arkadaşım olmasaydı ya da ona benzer aynı boyutta değil ama paylaştığım, olmasaydı benim ayaklarım geri geri giderdi. Çoğu zaman hani geliyoruz ama şey yapıyoruz eeee konuşuyoruz. Yani eeee bazen öyle noktalar oluyor ki aynı servisler geliyoruz arkadaşla atıyorum eeee arkadaş bir saat gecikecek bir saat sonraki servisle gelirken o bir saatlik sürede bile acaba hani arkadaşın yokluğundan

bile ben rahatsız oluyorum. Yanımda bir destek olarak görüyorum. Keşke beraber gelseydik yani yolda giderken yol bile bazen bizi şey yapıyor. (Doktorant/Erkek)

Gözlem süreci iş arkadaşlarından destek alabilme boyutunda fakülte, eğitim durumu, kadro, cinsiyet gibi fark alanları arasında herhangi bir yoğunlaşma farkı olmadığını göstermiştir.

4.5.3. DUYGU VE DÜŞÜNCELERİNİ AÇIKÇA PAYLAŞABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma ortamında cezalandırmayı gerektirmeyecek duygu, düşünce, ideal ve hayallerini diğer çalışanlardan saklama gereksinimi duymamadan paylaşabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 49’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 49. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİYLE PAYLAŞABİLMEYİ SAĞLAYAN ETMENLER
<ul style="list-style-type: none"> Bu da işte bu psikolojik komando eğitiminin olduğu bir ortamda eee mecbursunuz buna yoksa eee yoksa psikoloji ilaçları kullanmaya başlırsınız. Bilimsel bir konu ise menfaatine geliyorsa paylaşıyor. Ben tutamıyorum kendimi. Artık ağzıma ne gelirse söylüyorum yani. Başka kiminle paylaşacağım? Var mı buranın dışında arkadaşla oturup kalkacak zaman (<i>Zorunluluk</i>). Öğrencilikten gelen dayanışma Asistan arkadaşlarla evet zaman zaman şikâyetlerimizi paylaşırız çünkü aynı şikâyetlerimiz var.
ÖĞRETİM ÜYELERİYLE PAYLAŞABİLMEYİ SAĞLAYAN ETMENLER
<ul style="list-style-type: none"> Şimdi yaşlı olanlarla değil de genç hocalar anlıyorlar beni biraz daha (<i>Yaşça yakın olma</i>). Birbirine saygı duyan böyle bir yönetim anlayışı kendi içinde olduğumuz için eeee öyle bir sıkıntı yaşamıyoruz yani. Bölüm başkanımızdan kaynaklanıyor olabilir bu şimdi. Yani bunu aslında makam statü diye ayırmamak lazım kişilerin samimi oldukları insanlar şeklinde yapalım. Paylaşmaya zorlayan kişilik özellikleri: <ul style="list-style-type: none"> Ya ben kolay kolay saklayamam gülerken dilimle söyleyemezsem mimiğimle söylerim de eeee söylenmemeli. Ama ortam bunu sağladığı için mi hayır ben paylaşmayı tercih ettiğim için. Biraz da anlasın istiyorum bazı şeyleri. Dünya onun etrafında dönmüyor.

“Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 50’de sunulmaktadır.

Tablo 50. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİYLE PAYLAŞABİLMEYİ ENGELLEYEN ETMENLER

- Çünkü asistanlarla problem de çıkabilir sonra tekrar birlikte çalışacağız ama hocayla iletişimim daha farklı hocalarımla daha yakınım.
- Yani kişilik olarak kimseyle konuşmam öyle şeyleri zaten. Sormam yani. çok hoşlanmam.
- Güvenin olmadığı bir kurumda karşılıklı saygının olmadığı bir kurumda, sevginin olmadığı bir kurumda.
- Onlar da söylemiyor. Artık kadro madro zamanı geldi tabi.
- Şimdi bazısının da dünyası farklı. İlgileri şeyi farklı.
- Yani yakın bulduğunuz insanlarla paylaşıyorsunuz herkese sıkıntılarınızı ne hissettiğinizi ne ettiğinizi anlatmıyorsunuz (*Samimiyet olmaması*).

ÖĞRETİM ÜYELERİYLE PAYLAŞABİLMEYİ ENGELLEYEN ETMENLER

- Bazı noktalarda kendimi geri çekmek durumunda hissediyorum. Çünkü ifade edeceğim şeylerle haddimi aşmak kaygısı taşıyorum.
- Benim umurumda olan şeyler onun umurunda olması gerek.
- Çünkü hoca. Amir kişi sonuçta yeri geliyor çözüm getiremeyecek ki sana. Çözüm zaten sistemde yok yani.
- Dikkat ediyorum yani mesela ben ilişkimin bozulacağını bile bile bir adım atmıyorum.
- Doğrudan söylemeler de aptalca bulduklarını hissediyorum.
- Kendimi beğendirmek zorunda hissediyorum. Öyle olunca da anlatmak gelmiyor tabi içimden.
- O kuşak anlamıyor işte.
- Onların tercihlerine müdahale edeceğim müdahil olacağım kaygısı taşıyorum. Böyle bir haddi böyle bir şeyi kendimde görmüyorum.
- Yani hocalarla zaten öyle çok fazla bir ortamın içine de girdiğim söylenemez yani öyle bir sohbet edilmiyor yani öyle bir ortam yok.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 51’de gösterilmiştir.

Tablo 51. Duygu ve Düşüncelerini Açıkça Paylaşabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

AÇIKÇA PAYLAŞABİLMENİN SONUÇLARI

- Tavır mavır yapan çıkar tabi üzülürsün.
- Olumlu Sonuçlar:
 - Konuşma ihtiyacımı da gideriyorum böyle işte.
 - O da başlayınca anlatmaya. Tabi biz çıkmayınca odadan uzak kalıyoruz olanda bitenden.
 - Sonradan acaba demese miydim içimde mi tutsaydım diyorum. Ama söylemiş bulunuyorum belki de ama zaman zaman şey oluyor zaman zamanda iyi olduğunu çok da iyi olduğunu düşünüyorum yani.
 - Sonunda zenginleşiyor artık o fikrin. Görmediğin yönlerini görmeye başlarsın.
 - Değerlendirildiğini, dikkate alındığını, önemsendiğini düşünüyorum (Önemsenme hissi).
 - Yani dinlediğini hissetmek güzel. Katılmasa bile güzel.

AÇIKÇA PAYLAŞAMAMANIN SONUÇLARI

- Bu ama işte bölümün kaybı beni dinleseler hani reform yapacağız diyorum ya yani.
 - Kendi sağlığım üzerinde kendi sağlığım üzerinde etkisi olur en fazla. Psikolojik baskı insanda başka bir şey değil yani.
 - Ki burada deneyimledik belki birçok insan burada çalışan ben dâhil iş yaşamının böyle olduğunu düşünmeye başlıyor bir süre sonra. Belki de başka yerlerde başka kurumlarda başka çalışma koşullarında bu böyle değil.
 - Sadece onun çözebileceği sorunları paylaşıyorum. Yani böyle hayallerimi ideallerimi filan değil. O da keyif verir mi dersek vermez tabi.
-

Araştırma görevlilerinin duygu ve düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşabilmelerini sağlayan etmenlerden biri “Asistan arkadaşlarla evet zaman zaman şikâyetlerimizi paylaşıyoruz çünkü aynı şikâyetlerimiz var.” kategorisinde yansıtıldığı üzere benzer sorunları yaşıyor olmalarıdır. Bir katılımcının bu duruma ilişkin değerlendirmesi şöyledir:

Siz bunu burada yaşadığımız stresleri anca sizinle birlikte bu stresleri yaşayan insanlarla birlikte tartışabilirsiniz. Bir gidip hanımınıza anlattığımız zaman sizi anlamaz. Mesela ben hocamla ilgili bir problemi yaşadığım zaman hanıma anlattığım zaman bunu ve meslek dışı birisi ya “Şunu niye söylemiyorsun, söyleyiversene” diyiveriyor mesela. Onun söylenemeyeceğini fark edemiyor çünkü normal eee sosyal yaşantıdaki ilişkiler gibi eee düşünüyor algılayamıyor dolayısıyla yorum yapamıyor. Dolayısıyla deşarj olamıyorsunuz ama aynı statüdeki insan aynı şartları yaşayan insanlarla bunları paylaşabiliyorsunuz onlar da size açılır. (Doktor/Erkek)

Katılımcılar sadece diğer araştırma görevlileriyle değil kendilerine yakın buldukları öğretim üyeleriyle de duygu ve düşüncelerini paylaşabilmektedirler. “Yani bunu aslında makam statü diye ayırmamak lazım kişilerin samimi oldukları insanlar şeklinde yapalım” kategorisinde varlığını hissettiren samimiyet etmeni bir katılımcının aşağıdaki cümlelerine şöyle yansımaktadır:

Hocalarla açık evet en azından o anlamda. Ben kendi çalıştığım hocalarla açık. Diğer hocalarımız da var onlarla bu kadar yakın çalışmadığım için o konuda bir şey diyemeyeceğim yani. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Diğer taraftan “Sohbet ortamı filan da olmayınca nasıl paylaşacaksın hocayla?” kategorisiyle ifade edilen öğretim üyeleriyle duygu düşünce paylaşımının mümkün olacağı bir atmosferin mevcut olmaması da yukarıdaki olumlu etmenin tam tersi bir sonuç verebilecektir. Bu etkeni bir katılımcının ifadeleriyle örneklendirecek olursak:

Yani hocalarla zaten öyle çok fazla bir ortamın içine de girdiğim söylenemez yani öyle bir sohbet edilmiyor yani öyle bir ortam yok. (Kadın/Doktorant)

Duygu ve düşünceleri paylaşabilmenin her zaman olumlu sonuçları da olmayabilir. “Tavır mavır yapan çıkar tabi üzülürsün” kategorisinde ifadesini

bulan sonuçlar aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi açık bir iletişimin doğal sonuçlarından biri olarak görülebilir:

Ya tabi eeee şu var bazen her halde milletin duymak istemediği şeyleri söylüyorum ama gerçek olan şeyler ama duymak istemediklerini söylüyorum tabii o karşıdaki insanın sana olan davranışını ve tarzını etkileyebiliyor. Tavır yapabiliyor darılabiliyor belki yeri geldiğinde yani bundan da ben biraz rahatsız oluyorum. Sonradan acaba demese miydim içinde mi tutsaydım diyorum. (Doktor/Erkek)

Diğer taraftan “Değerlendirildiğini dikkate alındığını önemsendiğini düşünüyorum.” kategorisi içerisindeki ifadeler duygu ve düşünceleri paylaşabilmenin saygılı bir iletişim ortamıyla birleşince katılımcılara önemsendiklerini hissettirebileceğini göstermektedir. Bu etki de şöyle tasvir edilmiştir:

Yo yo hayır çok rahat paylaşabiliyorum. Eeee bir şüphe duymuyorum ve paylaştığım düşünceye de saygı duyuyorlar ve bu konuda olumlu ve olumsuz eleştirilerini de yaparak karara bağlıyoruz yani o konuda hiçbir sıkıntım yok. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek katılımcı tarafından)

4.5.4. KARARA KATILABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde alınan kararlarda etkileyici olabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 52’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 52. Karara Katılabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

BÖLÜM DÜZEYİNDE

- Evet, evet bölümdeki toplantısına ben katılabiliyorum (*Örgüt kültürü*).
- Bölüm başkanından ve onun tutumundan kaynaklanır. Yani ne kadar söz hakkı verdiğiinden kaynaklanır.
- Bunun yerine bizim amirlerimiz olan işte bölüm başkanımızdan danışmanımıza kadar yani ana bilim dalı başkanımıza kadar onlarla bire bir görüşmelerimizle bunları mümkün oluyor (*Dolaylı katılım*).

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

- Yine bölüm bölüm başkanım veya bölümdeki hocam aracılığıyla (*Dolaylı katılım*).
- Fakülte yönetimi bu konuda bana bilgi sorabiliyor ve ben buna bilgi verebiliyorum yani o olayı yönlendirebiliyoruz (*Fakülte yönetiminin uzmanlığa önem vermesi*).

“Karara Katılabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 53’de sunulmaktadır.

Tablo 53. Karara Katılabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler**BÖLÜM DÜZEYİNDE**

- Ama hocaların toplandığı ortamlarda biz bulunmuyoruz (*Örgüt kültürü*).
- Burada bizim bilgimizin alınmasının bence çok esprisi yok. Neden çünkü dersi yöneten o (*Katılımcının da gerek görmemesi*).
- Biz adam yerine konulmuyoruz. Herkesin düşündüğü de bu zaten.
- Bana göre bırakın senatoda bir araştırma görevlisinin olmasını bölüm kurul toplantılarına bir asistan temsilcisinin katılması gerekiyor bence (*Bölüm içerisinde araştırma görevlisi temsilcisinin olmaması*).
- Onlar da araştırma görevlisiyken aynı davranışlara maruz kalmışlar çünkü bu sistemin böyle olduğu düşünülüyor.

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

- İletebileceğimiz bir platform yok bir kere. Yani böyle bir yapı yok. Yani ileticeğim bir yapı yok

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE

- Yani hoca olan araştırma görevlisi olduğu zamanı unuttuğu gibi oluyor.
- “Biz ne bilirsek bu bildiğimiz en doğrusudur.” ki bu da sorunların başlangıcıdır çünkü bunu söylemek bilgiyi eee karşılıklı etkileşim ve doğrudan kapatmak demek.
- Diyor ki “Senin oy hakkın yok, dolayısıyla sen önemsiz bir elemansın” şu anda önemsizsin yani. Evet, iş görüyorsun ama önemsizsin (*Oy hakkının olmaması*).
- Ama karşımda bir muhatap bizleri dinleyecek bir kişi maalesef bulamıyorum.
- Bir söz sahibi olabileceğimiz bir temsilcimiz yok.
- Daha üst kademenin karar vermesi daha doğru geliyor bana (*Karara katılmaya istekli olmama*).
- Üniversitenin idarecileri de bu yollardan geçmiş tecrübeli insanlar eee illa ki onlarda sağlıklı karar vermek için çalışıyorlar zaten (*Talep olmaması*).
- Yani araştırma görevlileri işte rektörlük bünyesinde etkin ya da fakülte bünyesinde veya bölüm bünyesinde aşağıya doğru çekersek etkin olmasını her halde hiç kimse düşünemez aklına bile gelmez herhalde (*Örgüt kültürü*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 54’de gösterilmiştir.

Tablo 54. Karara Katılabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları**KARARA KATILABİLMENİN SONUÇLARI**

- Bir saygı duygusu bana saygı duyulduğunu düşünüyorum
- Ama elinden gelmeyen şeylerde seni sadece dinlemiş oluyor ama o bile rahatlatıyor. En azından birisinin seni dinlediği hissi seni rahatlatıyor.
- Bizim bölümümüzde eee bu bence eee iyi konumda çünkü en azından ben eee fikirlerimi söylüyorum (Düşüncelerini ifade edebilmekle yetinme).
- Hani çok düşünülmeyecek akla gelmeyecek şeyleri söyleyebiliyoruz a evet falan dendiği olabiliyor (Olumlu katkılarda bulunabilme).
- Kendine güvende hissettiriyor böyle.
- Yani evet. Bölümü nasıl etkiliyor bir kere bir birliktelik duygusu ortaya çıkıyor bu da işlerin herhalde daha düzgün yürütmesine yardımcı oluyor.

KARARA KATILAMAMANIN SONUÇLARI**BÖLÜM DÜZEYİNDE**

- Araştırma Görevlileri Üzerindeki Etkileri
- Çoğu zaman önemsemediğimiz ama önemsenmesi gereken problemlerin devam etmesin sağlıyor.

- Konuyu biliyorum fikrim de var ama fikrinin sorulmaması beni etkilemiyor (*Umursamama*).
- Dışlanmış hissediyorum.
- Nasıl olsa sonuçta yine dikkate alınmayacak gibi bir şey var, kanı var arkadaşlar arasında dolayısıyla da çok fazla insanlar hani bir takım faaliyetler konusunda görüşlerini belirtmiyorlar (*Ümidini kesmiş olma*).
- Bölüm Üzerindeki Etkileri
- Hocaları biz teşvik ediyoruz Power Point'e geçin artık canım slayt mı kaldı filan diye. Hani benim fikrimi alsalar ben onları daha modernleştireceğim daha iyi yani (*Bölümün yenilikleri takip edememesi*).
- Nereden bilsin öğrencinin davranış biçimini (*Bölümün lisans öğrencileriyle iletişiminin kesilmesi*).
- Sonuçta hep birlikte bir şeye karar vermek var. Hani bir de şöyle bir şey var. Sonuçta tamam bir karar veriliyordu ama belki siz de o kararı destekleyebilirsiniz (*Alınan kararların destekten mahrum kalması*).

FAKÜLTE DÜZEYİNDE

- Araştırma Görevlileri Üzerindeki Etkileri
- Bir araştırma görevlisi en azından yirmi üç yirmi dört yaşında yetişkin bir birey yani ki doktorasını şey yapana kadar herkes otuz yaşına geliyor (*Saygı görmeme algısı*).
- Yani kişisel olarak hissetmiyorum (*Umursamama*).
- Çok fazlada haberimiz olmuyor açıkçası (*Alınan kararlardan haberdar olmama*).
- Fakülteyi kendi fakülteniz gibi görmüyorsunuz işte aynı şey yani.
- Öğrencilerin bizimle paylaştıkları hususlar problemler karşısında çözümlerini de yine bizden bekliyorlar (*Öğrenciye yetersiz kalmanın nedenlerini açıklayamama*).
- Size ne kadar değer verilirse siz de o kadar yüksek performans gösterirsiniz. Siz yok sayılırsanız yaptığınız işle de ortaya çıkmazsınız zaten yok gibi olursunuz.
- Fakülte Üzerindeki Etkileri
- Fakülte de bundan hiç de olumlu etkilenmiyor çünkü asistanların çok sinirli olduğunu biliyorum fakülteye.
- Katılımınız yok. Katılımınızın olmadığını bildiğiniz için bu konuları düşünmek bile istemiyorsunuz (*Kurumsal düzeyde sorun çözümü boyutunda demotivasyon*).

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE

- Araştırma Görevlileri Üzerindeki Etkileri
- Ashında şu an için üniversite kârlı (*Üniversite kavramından öğretim üyelerini anlayacak kadar kuruma uzaklık hissi*).
- Bilemiyorum ama çok fazla etkin olabileceklerini ben şahsen düşünmüyorum araştırma görevlilerinin (*Söz hakkı verilmesinin bile karara katılmaya yetmeyeceği algısı*).
- Yani bu bir feodal düzen yani demokrasi değil (*Demokratik bulmama*).
- Yani araştırma görevlisinin sıkıntılarına aday kimse kulak vermiyor oy olmadığı için (Rektörlük seçimlerinde adayların araştırma görevlilerine ilgi göstermemesi).
- Şu lap top meselesi hiçbir şekilde gündeme herkesin aslında içinde bir yara gibi kaldı ama çıkıp da söyleme cesareti hiç kimsede yok yani (*Olanaklardan eşitçe yararlanamama*).
- Çok eksikliğini de hissetmiyorum açıkçası (*Umursamama*).
- Çok aitlik hissetmiyorum öyle olduğum zaman. Yani kendimi bu oluşumun bir parçası hissedememe durumu oluşuyor bende yani söz hakkımın olmaması.
- Yani şöyle etkiliyor her şeye boyun eğiyoruz açığız şeyimiz yok bir yaptırımımız veya bir şeyimiz yok.
- Yani burada bir değeriniz var mı onu sorguluyorsunuz.

- Sanırım yardımcı doçent seçimi gibi bir şey vardı ama araştırma görevlilerini ile alakalı böyle bir durum var mı bilmiyorum ben mesela (*Katılım olanaklarına ilişkin bilgi sahibi olmama*).
- Üniversite Üzerindeki Etkileri
 - Çünkü bu çalışanın da kuruma karşı güvenini artırır.
 - Gençler gidip geliyor Erasmus'u var bilmem nesi var. Herkes gördüğünü getirsin şurada uygulasin öğrensin (*Üniversitenin yurt dışı deneyimlerine kapalı olması*).
 - Öğrencilerin isteklerini duyduğu eksikliklerini en iyi benim ii araştırma görevlilerinin anlayabileceğini düşünüyorum.
 - İleride bu kişiler dolayısıyla bu olumsuz faktörlerle ilerlediği zaman ileride kafasında böyle olumsuzluklarla üniversiteye bakacaklar zamanında bize de böyle yapılmıştı diye
 - Gençliklerinin enerjisini üniversiteye aktaramıyorlar.
 - Üniversite bundan az önce de söylediğim gibi kurumsallaşamıyor.
 - Yönetmelikleri biz takip ettiğimiz için, hocalar değil biz takip ettiğimiz için, yaşadığımız sorunları, üniversite yönetimine doğru bir şekilde aktarabilecek yol bulabilirsek yönetmeliklerde de değişiklikler olabilir (*Mevzuata olumlu katkıda bulunamama*).
 - Yani bu, en başta sosyal huzurun sağlanması açısından önemlidir.
 - Ortaya çıkan problemlerini ya da iletilmesi gereken problemlerin duyulması en yukardan çok geç karşılık alıyor dolayısıyla yukarıdakiler bu problemlere vakıf olduklarında iş işten geçmiş olabiliyor...

Katılımcıların karara bölüm düzeyinde katılabilmelerini sağlayan önemli bir etmen, örgüt kültürünün araştırma görevlilerini bölüm düzeyindeki toplantılara katılmalarını gerektiren ya da en azından olanak sağlayan niteliği olarak “Evet evet bölümdeki toplantısına ben katılabiliyorum” kategorisiyle kendini göstermiştir. Bir katılımcı aşağıdaki cümlelerle bu etmenin varlığını yansıtmaktadır:

Evet evet bölümdeki toplantısına ben katılabiliyorum. Hatta katılmam isteniyor. Yani bölüm toplantılarına katılıyorum her zaman katılıyorum katılmak eee zorundayım. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Aynı paralelde araştırma görevlilerine bölüm toplantılarında yer vermeyen örgüt kültürü de “Ama hocaların toplandığı ortamlarda biz bulunmuyoruz.” kategorisinde toplanan ifadelerde görülebileceği gibi, araştırma görevlilerinin bölüm düzeyinde karara katılmalarını engeller görünmektedir. Bu etmen bir katılımcının aşağıdaki cümlelerinde kendini göstermektedir:

Mesela bölüm kurul toplantılarına sadece öğretim üyeleri katılıyor. Eee bana göre bırakın senatoda bir araştırma görevlisinin olmasını bölüm kurul toplantılarına bir asistan temsilcisinin katılması gerekiyor bence. Bence Bu çok ciddi bir karardır çünkü orda asistanların yapacağı işlerle ilgili kararlar da alınıyor. Yani asistanların kendi aralarından seçtiği bir arkadaşım bu bölüm toplantılarında temsilci olarak diğer öğretim üyesi olmayan öğretim elemanlarını temsil etmesi şiddetle önem taşıyor. Eee şimdi hocalar kendi aralarında bir karar alıyorlar eee asistan arkadaşlarımızı tebliğ ediyorlar. Bu tebliğ neticesinde ne kadar adil olduğu iş yükünün ne kadar uygun dağıldığı, bunun ölçüsü net olmuyor. (Doktor/Erkek)

Katılımcılara göre fakülte düzeyinde karara katılamamalarının önemli bir sonucu da bir süre sonra fakülte düzeyindeki sorunlara ilişkin daha fazla düşünmemeyi seçerek duyarsızlaşmaktır. “Katılımınız yok. Katılımınız olmadığını bildiğiniz için bu konuları düşünmek bile istemiyorsunuz.” kategorisiyle ifadesini bulan böylesi bir duyarsızlaşmanın izleri aşağıdaki alıntıda sürülebilir:

Yani siz bir şey güzel bir şey önerdiğinizde bunu yapmıyorlarsa siz de bir şey önermezsiniz dersiniz ki Türkiye’de olan bir şeydir “Eee yani ben mi kurtaracağım.” Bu bu mantıkla yaklaşıyor ve asistanların çoğu bu mantıkla yaklaşıyor. Öğrenciye mesela diyelim geldiğinde geçiştirip zamanımı harcamasın ben mi kurtaracağım? eee bu mantıkla yaklaşıyor. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Çeşitli fark alanlarından katılımcılara göre üniversite düzeyinde karara katılamamalarının nedenlerinden biri de “Diyor ki senin oy hakkın yok dolayısıyla sen önemsiz bir elemansın şu anda önemsizsin yani. Evet, iş görüyorsun ama önemsizsin.” kategorisinde yansıtıldığı gibi, oy haklarının olmamasıdır. Bu etmene ilişkin bir örnek verecek olursak:

Bir araştırma görevlisinin mesela niye rektörlük seçiminde oy hakkı yok. Niye yok yani? Ben bilmiyorum niye yok. Bu konuda bana bir cevap verin. Yani rektörlükle ilgili bir şey değil. Bu yasal mevzuatla ilgili bir şey ve yanlış olduğunu düşünüyorum ben. Yani bu adamı doçent olmaya profesör olmaya layık görüyorsunuz. Araştırma görevlisi yapmışsınız. Ama rektörlük şeyinde oy vermeye yetkili görmüyorsunuz. Sıfır yani. Niye sıfır çünkü dinlemiyor kimse. Gerek duymuyor. Ben rektör aday olsam şu mevzu şeyde yasal mevzuatta gidip hiçbir araştırma görevlisiyle görüşmem. Onları ayıracağımı vakti öğretim görevlilerini ayırırım. Çünkü onlardan oy alacağım. (Doktorant/Erkek)

Değişik fark alanlarından katılımcıların anlatımları içinde beliren (bazı katılımcıların “köprü” metaforuyla ifade ettiği) öğrencilerle öğretim üyeleri arasında iletişim sağlama teması, öğretim elemanlarının her hafta onlarca saat ders anlatmakta oldukları lisans öğrencileriyle olan iletişimlerinde araştırma görevlilerinin aracılığının önemli bir işlev görmesi gerçeğini ortaya koyarak üniversite düzeyinde öğretim elemanlarıyla lisans öğrencileri arasında ciddi bir iletişim sorunun varlığını ortaya çıkarmakta ve araştırma görevlilerinin görüşlerinin alınmasının önemine işaret etmektedir. Bu sorunun bölüm düzeyindeki yansımasına (“Nereden bilsin öğrencinin davranış biçimini” kategorisinde) bir alıntıyla bakacak olursak:

...dolayısıyla eeee araştırma görevlilerinin eeee aradaki köprü olduğunu düşünüyorum yani öğrencilerin derdinin sıkıntılarının araştırma görevlilerinden geçtiğini düşünüyorum. Eeee bu açıdan yani öğrencilerin duyduğu sıkıntıyı veya eeee bölümdeki çoğu sıkıntıyı araştırma görevlilerinin daha rahat görebileceğini düşündüğüm için bu dile getirmeleri sıklaştırmalarını söyleyeceğim ve bölüme dediğim gibi bir öğrencinin kişisel sıkıntısını biz bölünme eeee bölüm hocaları farketmeyebilir bunu fikir olarak beyan ettiğimiz zaman bunun değerlendirildiği

zaman sonuçta öğrenci kazanıyor veya dediğimiz gibi bir dersin işlenişi derslere mesela girdiğimizi düşünürsek derslerin işlenişinde bir sıkıntı olduğunu düşünüyoruz. Biz de öğrenciliğimizi burada geçirdik aynı bölümde geçiren araştırma görevlileri için söylüyorum. Yani madalyonun iki tarafını daha çok iyi görebildiği için eeee fikirlerin dile getirdikten sonra o bölümün çok rahat eeee olumlu etkilendiğini düşünüyorum yani kesinlikle olumlu bir etki yaratır. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Aynı temanın daha üst düzeyde, üniversite düzeyinde karara katılmamanın olumsuz sonucu olarak kendini gösterdiğini de “Öğrencilerin isteklerini duyduğu eksikliklerini en iyi benim ii araştırma görevlilerinin anlayabileceğini düşünüyorum.” kategorisi kapsamında aşağıdaki alıntıda net bir biçimde görebiliriz:

Bir kere asistanlara daha efektif kullanmak adına bir handikap bence bu çünkü asistanlar öyle bir noktada duruyor ki öğrenciyle hocanın arasındaki ilişkiyi daha rahat sağlayabilecek pozisyoncular halbuki biz bu pozisyonun üniversite olarak biraz heba ediyoruz gibi görünüyor. Yani şimdi belki hocaların öğrencilerle daha yakın bir ilişki kurdukları zannedilebilir ama çünkü derslerine sürekli giriyorlar filan ama oradaki ilişki daha sınırlı kalıyor. Öğrenciler hemen her derse şimdi bizimle diyalog kuruyorlar kişisel yaşamlarıyla alakalı problemlerde bizimle diyalog kuruyorlar. Okulla alakalı problemlerinde bizimle diyalog kuruyorlar. Ders kayıtlarından tutun da işte farklı şekillerdeki yapmaları gereken şeylere karşı görevlerle karşı bizimle diyalog kuruyorlar ve bizimle bir şeyler paylaşıyorlar ve bizi kendilerine hem yaş olarak hem konum olarak hem de ulaşılabilirlik noktasında daha yakın görüyorlar. Dolayısıyla bizim onlardan alacağımız bilgeleri daha üst makamlara iletmemiz noktasında daha efektif kullanılabılıriz. (Doktorant/Erkek)

Doküman incelemesi sürecine ele alınan 2547 sayılı YÖK kanununun Senatoyu tanımlayan 14. maddesi, “Senato, rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden teşekkül eder.” derken fakülte kurulunu tanımlayan 17. maddesinde ise “Fakülte kurulu, dekanın başkanlığında fakülteye bağlı bölümlerin başkanları ile varsa fakülteye bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden ve üç yıl için fakültekteki profesörlerin kendi aralarından seçecekleri üç, doçentlerin kendi aralarından seçecekleri iki, yardımcı doçentlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretim üyesinden oluşur.” ibaresi yer alır. Bu bulgular yüksek öğretim sistemimizde araştırma görevlilerinin karar sürecine katılımların ön görülmediğini açık bir biçimde göstermektedir.

4.5.5. STATÜ FARKLILIKLARINDAN OLUMSUZ ETKİLENMEME

Bu boyut araştırma görevlilerinin diğer çalışanlarla aralarındaki statü farkından olumsuz etkilenmemelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz

etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 55’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 55. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Olumlu Etmenler

ÖĞRETİM ÜYELERİYLE ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDAKİ STATÜ FARKI BAĞLAMINDA

- Bizim bölümümüz içerisinde aydın bir bölüm olduğunu düşündüğümünden (*Örgüt kültürü*).
- O eee insanın kişiliğiyle alakalı oluyor (*Öğretim üyelerinin kişilik özellikleri*).
- Eski bir personel olduğum için ben burada.
- Samimi olmamız.

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDA KIDEM FARKI BAĞLAMINDA

- Fazla hani iş yaptırmak gibi bir şey de yok yani sonuçta herkesin kendine ait sorumlulukları var (*Sorumlulukların net bir biçimde paylaştırılmış olması*).
- Görüşme sosyal ilişki anlamında bir birine bağlı bir bölüm o yüzden de hani sıkıntı çıkmıyor çok.

“Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 56’da sunulmaktadır.

Tablo 56. Statü Farklılıklarından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Olumsuz Etmenler

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDAKİ STATÜ FARKI BAĞLAMINDA

- Yani siz üç aylık asistan olabilirsiniz. Ama nüfuzlu x şahsının çocuğusanız yeğeniyseviz vesairesiyseviz sizin statünüz oluyor.

ÖĞRETİM ÜYELERİYLE ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDAKİ STATÜ FARKI BAĞLAMINDA

- 9 Eylül’de katıldığım bir sempozyumda kartlarımıza sadece isimlerimizi yazmışlar. Araştırmacı olarak düşünmüşler demek ki (*Örgüt kültürü*).
- Ama ülkemizde yardımcı doçent olmamış bir doktor halen öğrenci veya işte her türlü amelelik işini yapabilecek bir sıfatta görülüyor. Ama yardımcı doçent oldunuz mu bu iş değişiyor (*Doktor unvanına görece az değer verilmesi*).
- *Araştırma* görevliliği safhası bitip öğretim üyesi olunca insan oluyorsunuz, hatta onların bakış açısından üstün insan oluyorsunuz. Etkiliyor yani (*Unvana atfedilen önem*).
- Ben kast sistemine benzetiyorum. Dönem dönem bizde geçişler mümkün ama sanki o geçişler mümkün değilmiş gibi davranıldığı oluyor.
- İşte altımda çalışan elemanın şımarmasının mantığı. İşte bir gün gelir laubali olursak tepemize çıkar mantığı (*İletişimi aynı koşullarda devam ettirme isteği*).
- Mesela elli de’deki arkadaşlar onlardan çok daha nitelikli ve özelliklere sahipler. Yabancı diliydi şeysiydi bir sürü ama uzmanlar onların hocası gibi hepimizin hocası gibi oluyor mesela. Hani bu kadrolarda bir adaletsizlik var.
- Şahsi yani asistanın hocaya şahsi bağlılığı ve kişisel bağlılığı hocanın kişisel bencilliğiyle buluşursa eğer çok şiddetli tehlikeli bir görüntü ortaya çıkar (*Bazı öğretim üyelerinin kişilik özellikleri*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 57’de gösterilmiştir.

Tablo 57. Statü Farkından Olumsuz Etkilenmeme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ÖĞRETİM ÜYELERİYLE ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDAKİ STATÜ FARKI BAĞLAMINDA

- Bir tek bana yaklaşımı, işte benden isteyiş şekli çok önemli. Ne hissederek istediği önemli (*Koşullu olarak kabullenme*).
- Bir an evvel doktoranı yapıp o gruba katılmak istiyorsun (*Motivasyon*).
- Bunun sebebi kişisel olarak benim. Çünkü ben de bitirseydim tezimi muhtemelen onlarla aynı seviyede olacaktım (*Araştırma görevlileriyle doktor unvanı kaynaklı farkı kabullenme*).
- Benim hocam tabi ki yapmak durumundayım beni rahatsız etmiyor ve yapıyorum (*İçsel nedenlerle kabullenme*).

OLUMSUZ SONUÇLAR

- Bir yerden gelmiş bir okutman yani bir okutman size böyle şunları dağıt. Şunları bilmem ne yap falan filan tip bu tavır rahatsız ediyor (*Akademik düzey farkı olamayan kişilere karşı tepki*).
- Biraz daha memure hanım tipinde elimden geldiğince giyiniyorum. Onun sıkıntısını hissediyorum.
- İşte bu biraz aidiyet duygusunu azaltıyor açıkçası böyle şeyler.
- Onların arasındaki çekişmelerden dolayı altta ezilen kişiler biz oluyoruz.
- Ve bu politik olma belki kişinin kendisiyle çelişir (*Kariyer için kişiliğinden taviz verme*).
- Haksızlığa uğrama algısı:
- Bizzat yaptığımız çalışmalara makalelere isimlerimizin yazılmadığı çok karşılaşıyoruz.
- Böyle bir ortamda bir pasta varsa hepimiz pastadan yiyelim istiyorum. Sadece lap top konusuyla sınırlı değil açıkçası (*Üniversitenin imkânlarından yararlanma isteği*).
- Can sıkıcı eeee aynı dönemde hocayla gittiyseniz o doçentse onun ödeneği sizden önce yatırılıyor.
- En iyi şekilde en fazla şekilde benden faydalanma anlamında davrananlar var.
- Mesela hocaların odalarına giderseniz orada şeylerin farklı olduğunu görürsünüz, eşyalarının.
- Son derece kötü hissettiriyor yani insanın içinden “Sen kim oluyorsun da bana böyle davranıyorsun” demek geliyor.
- Kendi bunu çok rahat yapabilir ama burada oturan burada çalışan bir insana git bana çarşıda şöyle bir şeyi al şunu hallet dediğinde göndermeleri beni çooook rahatsız ediyor.
- Nimet külfet dengesindeki dengesizlik beni rahatsız ediyor.
- Hiyerarşik fark yani bu bizde çok belirgin mesela yardımcı doçent ve üstü sınavlara girmez.
- Bölüm dışında bazı durumlarda dediğim gibi yani yemekhane olsun veya başka şeylerde olsun eeee o tarz şeyler de bazı ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.
- Hiyerarşinin en üstünden başlayarak altına doğru verilmesi ve asistanlara birer laptop verilmemesi
- İletişimin olumsuz etkilemesi:
- Burada öyle şey yok burada hala biz hocalara hürmet ederiz şey yaparız. İkili ilişkimiz yoktur (*İletişim kopukluğu*).
- Şimdi bu insanlara siz düşük rütbeli diye çırıktan aşağı görme gibi bir durum olursa o zaman orda çatışmalar başlar. Sıkıntılar çıkar.

- Sadece bazen dediğim gibi fikirlerime başvurulmaması benim sınırimi bozuyor.
- Yani o çatışmacı bir ortam yaratıyor. O ona o ona o ona herkes bir birine bir şekilde küsüyor.
- Psikolojiniz bozuluyor işe gelmek istemiyorsunuz. Bir şekilde ben uzun süre bu odaya girmek istemedim.

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ARASINDA KIDEM FARKI BAĞLAMINDA

- Artık yeni gelenlere göre bir şey ise ben de artık ben daha kıdemliyim o odaya geçeyim Bana onu şey yapmadılar, Hiyerarşiyi bozdular anlatabiliyor muyum? (*Kidem farkının gözetilmesini isteme*)
- Daha saygılı, daha şey hitaplarda özen gösteriyoruz ama onun dışında onlar bana hiç ben son asistanımdı yeni arkadaş geldi hiç o şeyi hissetmedim o statü farkını (*Saygı gösterme*).
- Valla dediğim gibi onların biraz daha fazla iş gidiyor yeni oldukları için. Çünkü o dönemlerde bizde de aynı şekildeydi yani (*Kidem kaynaklı farkı kabullenme*).
- Zaten yeni gelen asistanlar da işte genelde hocası aslında hocası da sayılmayız ama belirli bir saygı oluyor ve bundan da memnunum şahsen.

Değişik fark alanlarından araştırma görevlileri çalışma yaşamlarında öğretim üyeleriyle aralarındaki statü farkından kaynaklanan zararlar görmelerini engelleyen bir etmen olarak bazı öğretim üyelerinin kişilik özelliklerini saymışlardır. “O eee insanın kişiliğiyle alakalı oluyor.” kategorisinde toplanan böylesi etmenlere bir katılımcının cümlelerinden örnek verecek olursak:

Yani kimlik bazında düşünürsek kişilerin karşılıklı ilişkisinden dolayı bazen uçurumlar oluyor bazen işte profesör bir hocayla dediğim gibi her şeyimizi açık açık konuşabiliyoruz hocamız da bize anlayışla karşılıyor. O da anlatıyor ayrı bir şeyde de olsa anlatabiliyor. Yani bu biraz kişiliğe bağlı olarak değişen bir şey. (Doktorant/Erkek)

Diğer taraftan aynı etmen “Şahsi yani asistanın hocaya şahsi bağlılığı ve kişisel bağlılığı hocanın kişisel bencilliğiyle buluşursa eğer çok şiddetli tehlikeli bir görüntü ortaya çıkar.” kategorisinde de yansıtıldığı üzere statü farkından zarar görmenin nedeni de olabilir. Gözlem sürecinde ciddi sorunlar yaşamakta olduğu anlaşılan bir katılımcı bu durumun olası sonuçlarına yönelik şöyle bir değerlendirmede bulunmaktadır:

...burada olgun olarak bahsettiğim hoca sınıflamasına giren kişilerle çalışıyorsanız gayet eee psikolojik durumu iyi olan bir insan olarak yetişmemeniz mümkün değil. Ama eğer işte sosyal tatmin yaşamamış ne bileyim ekonomik tatmin yaşamamış bilimsel tatmin yaşamamış, başlıkları geliştirebiliriz, bir hocayla çalışıyorsanız o hoca sizin ona bağlı olduğunuz kişisel bağlılıktan dolayı o unvanı kullanarak size hayatı zehir edebilir. Ve bence bu konu üzerine hem psikologların eğilmesi lazım hem eee bu konunun ele alınması lazım hem de bu konunun YÖK tarafından da ele alınması lazım. Çünkü bunun sonucunda eee dediğim gibi iki türlü hoca üretiliyor burada, ya uygun şartlarda yetişen insanlar için asistanlar için araştırmacılar için bir şey yok, onlar gayet sağlıklı yetişiyor ama sağlıksız yetişenlerin sayısı çok fazla bence ve bu arkadaşlarımız ileride iki tip moda bürünüyorlar. Bir tanesi ya çok insanlara kendi çektikleri eziyetlerden dolayı sevecen yaklaşan insanlar oluyorlar, bu da kötü bir eğitici için, ya da ben bu kadar eziyet çektim ben de eziyet çektirim mantığına bürünüyorlar ve bu silsile de böyle devam edip gidiyor. (Doktor/Erkek)

Statü farkından olumsuz etkilenmeye neden olan bir diğer etmen de “Araştırma görevliliği safhası bitip öğretim üyesi olunca insan oluyorsunuz, hatta onların bakış açısından üstün insan oluyorsunuz. Etkiliyor yani.” kategorisinde yansıtıldığı üzere doktor unvanı üzerindeki akademik unvanlara oransız bir önem atfedilmesi olabilir. Bir katılımcı bu sorunu şöyle yansıtmaktadır:

Ama yardımcı doçent oldunuz mu bu iş değişiyor. İnsanların size bakarken eee verdiği selam bile değişiyor. (Doktor/Erkek)

Araştırmanın bu boyutunda odaklanılan konuyu katılımcılar farklı boyutlarıyla ele almışlardır. Örneğin bazı katılımcıların demirbaşların statüye göre dağıtılmasının kendilerinde yarattığı olumsuz hisleri yansıtan ifadeleri “Mesela hocaların odalarına gidersiniz orada şeylerin farklı olduğunu görürsünüz, eşyalarının.” kategorisi içerisinde toplanmıştır. Bir katılımcı bu konudaki rahatsızlığını şöyle dillendirmektedir:

Biz doktoruz diye bize bu yeni binada şey verilmedi yeni eşya verilmedi biz eski eşyalarımızı kullanıyoruz. Niye? Biz doktoruz. İşte bu tip hiyerarşiye bağlı ayırmacılık yapıldığı zaman ben çok şey oluyorum, rahatsız oluyorum.

Araştırmacı: Anladım. Bir takım demirbaşlarını verilmemesi, Statüye göre dağıtılıyor olması. Çok rahatsız edici. (Doktor/Kadın)

“Daha saygılı, daha şey hitaplarda özen gösteriyoruz ama onun dışında onlar bana hiç ben son asistandım yeni arkadaş geldi hiç o şeyi hissetmedim o statü farkını” kategorisinde de toplanan ifadeler araştırma görevlilerinin arasındaki kıdem farkının saygılı bir iletişimi beraberinde getirdiğini göstermektedir. Aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi bu saygılı iletişimin sonuçları bakımından olumlu algılanmaktadır:

Genellikle eee bir ağabey görüntüsü oluyor. Onlar da işte beceremedikleri bilemedikleri işlerde danışılar. Eee yani bizde onlara ii kendi cüzi tecrübelerimiz çerçevesinde yardımcı olmaya çalışırız. Eee genellikle bizim onlara göre olan bir üst statü farkımız eee biraz önce bahsettiğim mesela bir profesör asistan doktor ilişkisi arasındaki sert baskın eee statü farklılığı kadar uçurum yoktur burada. Bir ağabey kardeş ilişkisi içerisinde çalışmalar olur. (Doktor/Erkek)

Araştırmanın gözlem sürecinde net bir biçimde dikkat çeken durum araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri arasında varlığı net olarak hissedilen bir hiyerarşi farkının varlığıdır. Bu bağlamda ofislere ve büro malzemelerine de statü sembolü işlevi yüklenmektedir. Bu durumun gerekliliği ve yerindeliliği kimi katılımcı tarafından sorgulanırken kimi katılımcı değinme gereksinimi bile duymamıştır.

4.5.6. SAYGI GÖREBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarında çevredeki insanlardan saygı görebilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 58’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 58. Saygı Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Doktor asistan durumunda olunca biraz daha ağabey durumunda oluyorsunuz (<i>Diğer araştırma görevlileriyle iletişim boyutunda</i>). 	<p>AKADEMİK OLMAYAN PERSONELDEN SAYGI GÖREBİLMEYİ SAĞLAYAN ETMENLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bunu bildirirken katılık kurallar falan bahsetmiyorum ama dengeyi hissettirmek lazım veya hissettirebilmek lazım diyebiliriz. • İşçilerle şeylerin personel arasında bu diyalogu iyi kurmak gerekiyor iyi kurduğumu da düşünüyorum.
<p>ÖĞRENCİLERDEN SAYGI GÖREBİLMEYİ SAĞLAYAN ETMENLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bu şundan olabilir yani öğrencilere iyi davranıyorum. Onlara saygı gösteriyorum. • Öğrencinin saygısı şeyden kaynaklanıyor bizim hani bu okuldaki işlerimiz var ya hani sınavlarda işte gözetmen olmamız ya da bazı sınavları değerlendirmedeki rolümüzden. • Siz de onların derslerine girdiğiniz zaman o hoca nosyonunu onlara hissettirebiliyorsanız eğer onda problem çıkmıyor. • Öğretim Üyelerinin Etkisi: <ul style="list-style-type: none"> • Gerçi kimin asistanı olduğunuza da bağlı (<i>Danışman öğretim üyesinin etkisi</i>). • Onlara hocam diye hitap ettirmeye çalışmaları öğrencileri (<i>Öğretim üyesinin öğrencileri yönlendirmesi</i>). 	<p>ÖĞRETİM ÜYELERİNDEN SAYGI GÖREBİLMEYİ SAĞLAYAN ETMENLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ama burada bilgi birikiminin de e saygınlıkta bu camia da saygınlıkta önemli olduğunu düşünüyorum. • Bir de hani çizdiğiniz şeyle de alakalı. Hem hayat çizginizle olsun hem size verilen bir görevi ya da kendi işinizi nasıl yaptığımızla alakalı olsun. • Karşınızdaki insan okumuş ve belirli bir yere gelmiş bir insan olarak size sonuçta gerekli saygıyı gösteriyor. • Saygı gösterirsen saygı alırsın diye düşünüyoruz. • Size birilerinin ihtiyacı varsa maksimum saygıyı alırsınız. • Ya tabi ilişkilerimiz gayet resmi hocalarla. Bu anlamda tabi ki saygı görüyoruz yani bazen hanım bey vesaire şekillerde hitap ediliyor.

“Saygı Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 59’de sunulmaktadır.

Tablo 59. Saygı Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Bu ters davranan personelin özellikle bir şeyi karşımıza çıkıyor. Bu personelin büyük kısmı üniversitede daha önce bulunmamışlar (*Başka kurumlardan transfer edilen memurlar*).
- Oradaki insanlarla birebir çalışmamış olmamızdan kaynaklanabilir. Biraz önce bahsettiğimiz önyargıların devreye girmesinden mütevellit olabilir (*Bölüm dışında fakülte düzeyinde*).

ÖĞRENCİLERDEN SAYGI GÖREBİLMİYİ ENGELLEYEN ETMENLER

- İdeolojik birtakım ayırmılardan dolayı kendisine ayrıcalık isteyen insanlar bunu görmediği zaman size şey davranabilir saygısız.
- Özellikle birinci sınıftaki öğrenciler biraz bilinçli olmadıkları için hani böyle saçma sapan davranışları olabiliyor.
- Mesela öğrenciler düzeyinde gitgide bir azalma var.
- Statüsü tam bir “böyle belirgin değil (*Araştırma görevlisi pozisyonunun doğası*).

ÖĞRETİM ÜYELERİNDEN SAYGI GÖREBİLMİYİ ENGELLEYEN ETMENLER

- Değişiyor değişiyor tamamen hocalarımızın kişiliğiyle alakalı bir şey.
- Ama biliyorsunuz ki o o yüzden çünkü kendisine öyle davranılmış o da öyle davranıyor.
- Size birinin ihtiyacı yoksa saygı düzeyiniz sifira kadar iner. Yani insan yerine konmamaya kadar inebilirsiniz.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olacak sonuçları Tablo 60’da gösterilmiştir.

Tablo 60. Saygı Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

SAYGI GÖREBİLMENİN SONUÇLARI

- Benden daha yıllar önce asistan olmuş birinin işte hocam şu şöyle nasıl yapalım diye sormaları. Belki zaten onu biliyordur kesin. Ama benim fikrimi alması çok hoşuma gidiyor tabii.
- Bu beni çok keyiflendiriyor (*Öğrencilerden saygı görebilme*).
- Öğretim üyelerinden:
 - Ha yani ben şanslı gruptanım. İlişkilerimiz iyi hocalarla (*Şanslı hissetme*).
 - Bu beni çok çok mutlu ediyor.
 - Tabi ki yani saygılı davranıldığı zaman kendinize olan öz güveniniz artıyor.

SAYGI GÖREMENİN SONUÇLARI

- Araştırma görevlisi ne bilir ki diyor. Yani belki sen de gelip bazen hocayla aynı şeyi anlatıyorsun bazen hocadan daha fazla girip bir şeyler anlatıyorsun (*Haksızlığa uğrama hissi*).
- Memur sonuçta çok fazla açıkçası araştırma görevlisini takan bir insan değil yani (*İletişimde sorun yaşama*).
- Mesela ben bir yerde mühendis olarak çalışmış olsaydım dışarıda bir kurumda mühendis bey diye herkes şöyle bir şey yapardı böyle ayrı bir saygı gösterirdi ama burada öyle bir şey yok yani (*Bölümünün diğer mezunlarına imrenme*).
- Öğretim üyelerinden saygı görememenin sonuçları:
 - Bir müddet sonra sizde onu görmüyorsunuz. Onun olduğu ortamda rahatsız oluyorsunuz. Bulunmak istemiyorsunuz (*İletişimin bozulması*).
 - Onun işini yaparken iyi yapmıyorsunuz. İş sabote ediyorsunuz bir müddet sonra. İster istemez.

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında iletişim içerisinde oldukları ve dolayısıyla saygı görüp göremedikleri bağlamında değerlendirebilecekleri birden fazla odak vardır. Bunlardan biri doğal olarak öğretim üyeleridir. Katılımcılardan bazıları öğretim üyelerinden saygı görebilmelerinin nedenini “Saygı gösterirsen saygı alırsın diye düşünüyoruz.” kategorisinde de belirtildiği şekilde kendi saygılı yaklaşımları olarak görmektedir. Bir katılımcı bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

Saygı saygı olgusu kişilikle alakalı bir durum. Yani bu sizin eee kadronuzla hiyerarşideki sıranızla ilgili olan bir durum değildir. Bir üst de astına saygı gösterebilir. Bu saygı ile kazanma da astın marifeti. Ben bu noktada saygıyı kazandığımı düşünüyorum. Karşılıklı iletişimimizi iyi tutarak bölümde hocalarımla işbirliği içerisinde çalışarak zaten bu kanunun da yükseköğretim kanununun da gerektirdiği bir şey. İşbirliği içerisinde çalışarak ve bir açıkçası eee saygısızlık yapmayarak yani bunu da eee görerek yani bir üsüpla bunu sağlayarak eee bir çeşit saygı kazandığımı düşünüyorum. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Araştırma görevlilerinin saygı gösterip göstermediğine değindiği bir diğer grup da lisans öğrencileridir. “Bu şundan olabilir yani öğrencilere iyi davranıyorum. Onlara saygı gösteriyorum.” kategorisinde toplanan ifadeler, tıpkı öğretim üyeleri örneğinde olduğu gibi iletişim sürecinde saygılı bir yaklaşımın lisans öğrencileriyle iletişim bağlamında da olumlu sonuçlar verebileceğini göstermektedir. Bir katılımcının cümleleriyle bu etmeni örneklendirecek olursak:

Öğrencilere karşı öğrencilerin bana gösterdikleri saygı ve sevgiye karşı herhangi bir eee ne eksiklik ya da yanlışlık hissetmiyorum doğrusu. Çünkü hem öğrencilere karşı benim onlara gösterdiğim saygı ve sevgi hem de onların bana gösterdiği saygı aynı oranda bir birini destekleyen ve olumlu benim için. (Doktorant/Erkek)

Ne var ki bir katılımcının aşağıdaki cümlelerine benzer ifadelerden oluşan “Değişiyor değişiyor tamamen hocalarınızın kişiliğiyle alakalı bir şey.” kategorisi iletişim sürecinde tarafların kişilik özelliklerinin saygı görebilme boyutunda olumsuz sonuçların nedeni olabileceğini göstermektedir:

Hepsinden değil yani.

Araştırmacı: Bazılarından görüyorsunuz

Bazılarından görüyoruz bazılarından görmüyoruz. O onun kişiliğiyle bağlantılı. İnsaniyetiyle bağlantılı bir şey. (Doktor/Kadın)

Araştırma görevlisinin yukarıda yansıtılan durumların aksine öğretim üyelerinin saygısını kazanması “Bu beni çok çok mutlu ediyor.” kategorisine dâhil aşağıdaki alıntıda da yansıtıldığı üzere ona oldukça yoğun olumlu duygular yaşatabilir:

Tüm hocalarım bölüm başkanımız da dahil altmış beş yaşına geldi hemen hemen hocamız. Her biri yani küçük olduğumu onların arasında korunmam gerektiğini bana yeni şeyler öğretmek istediklerini ya da bir şey yaptığımda onlar

belki de yıllardır defalarca yapmış ben ilk kez yapıyorum bunun heyecanını taşıdığım da ona yönelik bir saygıyı her zaman hissediyorum her zaman görüyorum. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

4.5.7. ÖN YARGILARLA KARŞILAŞMAMA

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma ortamında ırk, cinsiyet, inanç gibi niteliklerine ilişkin ön yargılarla karşılaşmayarak çevreleri tarafından işe ilişkin bilgi ve becerileriyle kabul görebilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 61’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 61. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Olumlu Etmenler

-
- Benzer fikirlere sahip insanlar benzer ideolojilere sahip insanlar eee asistan olarak alınıyor.
 - Sonuçta hani işe girerken ben buradan mezunum zaten hani kim olduğumu ne olduğumu nasıl bir insan olduğumu biliyorlar (*Yeterince tanınıyor olma*).
 - Verilen şeyleri yaptıysan işte etrafla da iyi geçiniyorsan. Akademik çalışmaların da iyiyse (*Beklentilere uygun algılanma*).
- ÖN YARGILARIN OLUŞMASINI ENGELLEYEN ÖRGÜT İKLİMİ**
- Ben mesela bizim bölümde çok öyle bir mozaik olduğunu düşünüyorum (*Bölümdeki akademisyen profilinin çeşitlilik göstermesi*).
 - Bizim bölümde bire bir ilişki çok fazla.
 - Bizim burada bölüm başkanımızın kurduğu sistem ee çok başarılı güzel bir sistem.
 - Derste bunları anlatırken gelip bana farklı davranmaları ilginç olur (*Alan bilgisi*).
 - Sürekli iletişim içerisinde olduğumuz için biz böyle farklılıkların. Din cinsiyet ırk farkının eee sosyal statünün boş olduğunu biliyoruz. (*Yurt dışı ile sürekli iletişimin etkisi*)
 - Yani buradaki insanların eğitim seviyeleri çok yüksek.
-

“Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 62’de sunulmaktadır.

Tablo 62. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Olumsuz Etmenler

-
- Çünkü her kurumda var diye düşünüyorum (*Üniversitenin kamu kurumlarının genel özelliklerini yansıtmaması*).
 - Değerlendirme çabası içerisindeyiz anlama çabası içerisindeyiz. Bu önyargılar her insanda var. Her insanda olması gereken bilgilerdir ya da davranış kalıplarıdır.
 - İşte erkek egemen bir kültürdesiniz.
 - Yani eee bu benim gibi düşünmüyor diyor, ama sizin ne düşündüğünüzü de bilmiyor (*Birbirini yeterince tanımama*).
 - Yani yeni gelen nesil ile eski nesil arasında bir uçurum var.
-

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 63’de gösterilmiştir.

Tablo 63. Ön Yargılarla Karşılaşmama Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

<ul style="list-style-type: none"> • Bunları insani görüyorum işin aslı (<i>Ön yargıları doğal bir insani eğilim olarak kabul etme</i>). • Bizi işte farklı kategorilere sokup hımmm diye jestlerle mimiklerle bize bakışlarıyla Bazı şeyleri hissettirenler olabiliyor (<i>Dış görünüş nedeniyle yanlış anlaşılma</i>).
<p>CİNSİYET KAYNAKLI ÖN YARGILARIN SONUÇLARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Birincisi mesela bayanların çalışmasına mesela ekstra gibi bakılıyor. Normalde zaten sizin çalışmanıza gerek yok sizin zaten durumunuz iyi. • Bize hep derler ki işte çocuk doğurmayın. Bizim bölümde hep kızların çocuğu şeydir hani baş belası olarak görülür. • Erkek gibi çalışırım her zaman. O yüzden de bizim bölüm bana hiç bir kızmışım gibi davranmaz. • İş yükü biraz daha az gibi geliyor bana bilmiyorum belki de onların kaldırabilecekleri kapasitenin ancak o kadar olduğu düşünülerek veriliyor (<i>Pozitif ayrımcılık</i>). • Bir bayan aynı yanlışı yaptığı zaman işte “ya zaten bayandır” olur.
<p>İDEOLOJİ KAYNAKLI ÖN YARGILARIN SONUÇLARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ama bunlara ben çok fazla paye vermiyorum (<i>Umursamama</i>). • Böyle bir eğer ben o görüşlerden bir insan olsaydım böyle sıkıntılarla karşılaşır mıydım diye düşündüğümde karşılaşırdım diyorum yani (<i>Kabul gören ideolojinin rahatlığını yaşama</i>). • Engelliyim olabilir (<i>Zarar verme çabası</i>). • İnsanlar kendi düşüncesine göre bölüme alıyorlar birlikte düşünmediği aynı görüşü ideolojiyi paylaşmadığı insanlara da pek fırsat vermiyorlar. • Yargılanmıyor yaptığı iş yargılanmıyor. Ama sadece şu suç bu bu yorumlar çok yapılıyor yani (<i>Performansı yerine ideolojisiyle değerlendirilme</i>). • Yani nasıl siyasi fikirlerden dolayı burada farklı siyasi fikirlere sahip şeyler var insanlar var ama hiçbir zaman böyle ciddi bir çatışma olmuyor. Herkes birbirine saygı duyuyor bir şekilde.

Çalışma yaşamında ön yargılarla karşılaşmama boyutu kapsamında katılımcılar kendilerini ön yargılarla karşılaşmaktan koruyan bir etmen olarak “Bizim bölümde bire bir ilişki çok fazla” kategorisinde toplanan ifadeleriyle, bölümlerindeki yoğun ilişkileri saymışlardır. Aşağıdaki alıntıda da görüleceği üzere böylesi koşullar çalışanların birbirlerini daha yakından tanımaları sonucunu beraberinde getirerek ön yargıların önünü alabilir:

...bizde bizim bölümde bire bir ilişki çok fazla yani diğer bölümlerde olduğundan çok fazla çünkü mı bir projeye en az altı kişi giriyoruz. Beş kişi giriyoruz. O beş kişinin bazı paylaşımlar oluyor O süreçte dolayısıyla bizim bölümde herkes birbirini çok iyi tanır. Tanımak durumunda kalır çünkü paylaşım çok yüksek olduğu için. Öyle olduğu içinden herkes birbirinin potansiyelini bilir ve ona göre yaklaşır zaten. (Doktorant/Kadın)

Araştırma görevlilerini ön yargılarla karşılaşmaktan koruyan bir diğer etmen olarak, bölümlere akademik personel alınırken başvuru sahiplerinin siyasi görüşlerine göre tercih edilmeleri de sayılmıştır. “Benzer fikirlere sahip insanlar,

benzer ideolojilere sahip insanlar eee asistan olarak alınıyor.” kategorisiyle ifade edilen bu yaklaşım, pratik sonuçları ne olursa olsun, çalışma yaşamında demokratik ve insani değerlerin bir yansımaları olarak görülemez. Bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamaktadır:

eee ama zaten en başından o görüşlerdensem böyle bir imkân da pek verilmiyor açıkçası. Yani insanlar -bu bir gerçek- insanlar kendi düşüncesine göre bölüme alıyorlar. Birlikte düşünmediği, aynı görüşü ideolojiyi paylaşmadığı insanlara da pek fırsat vermiyorlar. Bir çeşit kadrolaşma ama eee bu da bir bakıma gerekli. Çünkü birlikte çalışıyorlar. Çok zıt görüşlerde insanlar birlikte çalıştıklarında sürekli çatışma olacaktır. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Katılımcıların dışsal koşullara atıfta bulunan değerlendirmelerinden doğal insan eğilimlerini odağına almasıyla ayrılan bir yaklaşım ise “Değerlendirme çabası içerisindeyiz anlama çabası içerisindeyiz. Bu önyargılar her insanda var. Her insanda olması gereken bilgilerdir ya da davranış kalıplarıdır.” koduyla araştırmanın bulgularına dâhil edilmiştir ve farklı bir bakış açısı sunmaktadır:

İnsanların önyargılarından kurtulmasını beklemek biraz mümkün değil. Çünkü aynı önyargılar bende de var. İnsanlara bazen saç şeklinden tutun söylediği cümlelere kadar ya da giydiği kuşandığı tavırlara, hal harekete, geldiği memlekete kadar vesaire her türlü şeyler değerlendirme çabası içerisindeyiz. Anlama çabası içerisindeyiz. Bu önyargılar her insanda var. Her insanda olması gereken bilgilerdir ya da davranış kalıplarıdır. Önemli olan bu ön yargıların insanlarda çeşitli sınırlar çizip o sınırların içerisine hapsedmemesidir. Yani ben bu ön yargılarımdan kurtulamadan saplantı halinde bunları bütün hayatıma bütün ilişkilerime yansıtmam benim için belki en büyük problem. Böyle bir yansıtıcı tutum böyle katı bir tutum içerisinde olduğumu da düşünmüyorum. Bazen çok olumsuz hakkında çok olumsuz düşündüğüm insanlarla bile bir süre sonra çok daha eee yakından ilişkiler kurabiliyorum. (Doktorant/Erkek)

Katılımcılar ön yargılardan farklı şekillerde farklı düzeylerde etkilenmektedirler. Bu etkilere ilişkin değerlendirmeler arasında bir tanesi (“Bize hep derler ki işte çocuk doğurmayın. Bizim bölümde hep kızların çocuğu şeydir hani baş belası olarak görülür.” kategorisi) özel yaşama müdahale gibi uç bir özellik taşımasıyla dikkat çekmektedir. Bu etmene bir katılımcıdan yapacağımızı alıntıyla ışık tutabiliriz:

Bizde de aslında birtakım hani ona benzer gibi demeyeyim ama belki hocalar içlerinden “Aman bu evlenmesin. Evlendiğinde muhakkak işi kesintiye uğratacak” çünkü dikkatin konsantrasyonun farklılaşıyor. Eve bölünmek zorundasın çocuğun varsa çocuğuna dalar zaten hamile insan belki burada bazı işleri yapamayacaksın derse gidemeyeceksin vesaire. Anlatıyor muyum yani? Bayanlar noktasında bu evlilik şey yani biraz imm istenmeyen bir şeymiş gibi. Ben öyle düşünüyorum yani.

Araştırmacı: Öyle algılıyorsunuz?

Öyle algılıyorum. Öyle de algılatılıyor. (Doktorant/Kadın)

4.5.8. İDARİ GÖREVLER ALABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin –isterlerse– gelecekte çalışmanı oldukları bölüm, fakülte ve üniversite içerisinde statü sağlayan idari görevler alabilme olanaklarının varlığına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 64’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 64. İdari Görevler Alabilme Boyutunda Olumlu Etmen

- En azından niteliğe göre değerlendirme yapıldığında eee hak edenin alabileceği bir şey diye de düşünüyorum.

“İdari Görevler Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 65’de sunulmaktadır.

Tablo 65. İdari Görevler Alabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Tabi ama tabi şu konumda değil. Yani araştırma görevlisi doktor olarak bölüm başkanlığı yapamazsın (*Akademik kariyere paralel olması*).
- Sanmıyorum onu istememle olacağımı. Çünkü orada biraz kişisel ilişkiler eee ön plana çıkıyor
- Birincisi bayan olmam.
- Tıpçılar olacağı için yani.
- Zaten bizim bölümümüz son derece kalabalık bir bölüm ve çok büyük yani profesör sayımız da fazla.

KATILIMCININ KENDİSİNİN İSTEMEMESİ

- Böyle bir idari şey benim bu akademik çalışmamı engelleyeceği için böyle bir şeye girmem.
- Yani idari görevi çok farklı bir şey. İnsanların sorumluluğunu şeyini almak (*Yönetilenlerin sorumluluğunu almayı istememe*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olacak sonuçları Tablo 66’da gösterilmiştir.

Tablo 66. İdari Görevlerde Yükselbilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ULAŞILABİLİR BULMANIN SONUÇLARI

- Bu görevleri yerine getirme yetisi noktasında hiçbiri birbirinden aşağı veya yukarı küçük nüanslarla geri kalmaz (*Diğer araştırma görevlilerini de böylesi görevler için yeterli görme*).
- Çok ulaşılmayacak şeyler değil ama tabi öncelik doçentliğe ve profesörlüğe ulaşmak yani.
- Şu anki pozisyonuma göre bunların işleyişini tam olarak bilmediğim için sanki basit bir şeymiş gibi düşünüyorum (*Konunun ayrıntılarına ilişkin bilgi düzeyine güvenmeme*).
- Yani ben iyi emek verirsem ulaşamayacağım bir yer yok diye düşünüyorum (*Ümitli olma*).

ULAŞILAMAZ BULMAMANIN SONUÇLARI

- Çok da olumsuz etkilemiyor beni yani (*Önemsememe*).
- Yani yapabileceğimi bilsem daha iyi hissedebilirim yani bir eksiklik yaratır. O işi istesem aslında çok söz söyleyemeyecek olduğumu bilmek biraz sıkıntı verici bir şey.

Katılımcılara idari görevlerde yükselebilmek için olanaklarına ilişkin düşünceleri sorulduğunda çeşitli fark alanlarından katılımcılar niteliğe göre değerlendirme yapıldığı takdirde böylesi görevler için uygun niteliklere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. “En azından niteliğe göre değerlendirme yapıldığında eee hak edenin alabileceği bir şey diye düşünüyorum” kategorisi içinde toplanan ifadelerle bir alıntıyla örnek verecek olursak:

Dil biliyor hocalarım. Faaller. Size dedim ya xxx bölümleri gerçekten üniversitelerin pencereleri. Çünkü yetmiş iki milletle irtibatla olan gözü açık bölümlerdir. xxx hocaları da çok yabancı arkadaşları olur. Giderler gelirler. Onlar gelir bunlar gider. xxxda kontağımız var. Böyle dışa dönük sosyal insanlar oldukları için xxxdan olmalarını da normal bulurum.

Araştırmacı: Anladım ve siz de ulaşılabilir...

Ulaşılabilir görürüm.

Araştırmacı: Görüyorsunuz.

Çünkü önümde örnekleri olduğu için. (Doktor/Kadın)

Araştırmanın görüşme sürecinde idari görevlerde yükselebilmeye yönelik sadece bir etmene (uygun niteliklere sahip olma) rastlanmasına karşılık idari görevlerde yükselmeyi engelleyebilecek daha fazla sayıda etmen kendini göstermiştir. Bunlardan biri “Sanmıyorum onu istememle olacağını çünkü orada biraz kişisel ilişkiler eee ön plana çıkıyor” kategorisiyle ifade edilen olumlu kişisel bağlantılara sahip olmak gerektiği algısıdır. Bir katılımcının böylesi algıları örneklendirebilecek cümleleri şöyledir:

O biraz daha herhalde bilgiden ziyade kişisel eeee özelliklere dayanıyor. İletişiminiz güçlüyse, çevreniz varsa o yüzden ben o konuda kendimi şanslı görmüyorum.

Araştırmacı: Neden kendinizi şanslı görmüyorsunuz?

O herhalde dediğim gibi çevreyle bağlantılı. Ben o kadar çevrem olduğunu düşünmüyorum. ...çünkü biliyorsunuz çok arzulanan bir şey bölüm başkanlığı, dekanlık, idari görevler. Yani bilgi ve becerime bağlı olarak bana verilebilecek bir şey olduğunu düşünmüyorum onların. (Doktor/Kadın)

Dış koşullar nedeniyle idari pozisyonlara erişememenin bir diğer nedeni de cinsiyet olabilir. “Birincisi bayan olmam.” kategorisinde konuya ilişkin görüşlerine yer verilen üç farklı fakülteden kadın araştırma görevlileri aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi cinsiyetlerinin bir engel olarak karşılına çıkabileceğini belirtmişlerdir:

... belki hani iki aday varsa biri bayan biri erkek, erkek tercih edilir. O açıdan hani belki diyorum ama onun dışında bir engel, yaptırılmaz bana bu işi diyemem yani.

Araştırmacı: Cinsiyet ayrımı ile ilgili bir engel olabilir mi? Olması ihtimali olur mu?

Olabilir evet. Olabilir. Çünkü her zaman akademisyenliğin bayanlara erkeklerin bayanlardan daha iyi yapabileceği düşünülüyor. Neden, çünkü bayan evleniyor işte eş sorumluluğu var aile sorumluluğu var, çocuk sorumluluğu var. Daha çok bölünüyor. Bu işe daha az vakit

ayırabiliyor. O açıdan bizim bölümde özellikle böyle bir ayrımın olduğunu düşünüyorum. Belki diğer bölümlerde yok ama bizde var bu ayrım. (Doktorant/Kadın)

Cinsiyet ya da kişisel ilişkiler gibi dış etmenlerin yanı sıra bazı katılımcıların kendi kişisel eğilimlerine ilişkin değerlendirmeleri de yönetsel görevler almaya talip olmayacaklarının işaretlerini vermektedir. “Böyle bir idari şey benim bu akademik çalışmamı engelleyeceği için böyle bir şeye girmem.” kategorisini bir alıntıyla örneklendirecek olursak:

Niye istemiyorum çünkü idari görevler akademik olarak yapacağım bilimsel çalışmaları kesecek görevler. Ben bilimsel bilgiye dayalı bir şeylerde ilerlemek istiyorum. Yani benim ilerleme sürecin hep eee bilimle, meslek tanımıyla, çalışma alanıyla ya da ilgi alanlarımla sınırlı kalmasını istiyorum yoksa benim bölüm başkanı, dekan, rektör, YÖK Başkanı ne bileyim böyle bir şeyim yok. uuuu isteğim yok, hevesim de yok. (Doktorant/Erkek)

İdari görevlerde yükselebilmek boyutunda mevcut durumun sonuçları söz konusu olduğunda dikkati çeken bir saptama, idari görevler alabilme olasılıklarını düşük gören bazı katılımcıların “Çok da olumsuz etkilemiyor beni yani” kategorisinde görüldüğü üzere, bu durumu önemsemediklerini belirtmeleridir. Bir katılımcının aşağıdaki ifadesinde bu etki kendini göstermektedir.

Dekanlık için de aynı şey geçerli yani onlar hep seçimle oraya geldikleri için o yüzden biraz daha kişisel buluyorum çok akademik başarıya bağlı olduğunu düşünmüyorum. O yüzden istesem de eee yapabilir miyim? Gene e bir noktada bakmak lazım hani kimler oy verecek oy vermeyecek. Seçim değişik bir şey.

Araştırmacı: Anladım. Yani bunu çok şey görmüyorsunuz siz eee çok da emin değilsiniz. Çok emin değilim. Çok da önemli mi benim için? Değil şahsen. (Doktor/Erkek)

4.6. İLKE VE KURALLARIN HÂKİMİYETİ

4.6.1. YASALARCA KORUNABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin haklarının yasal mevzuatla korunabilmesine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Araştırmanın veri toplama sürecinde yasalarca korunabilmeyi sağlayan etmenlere ilişkin her hangi bir görüşme ya da gözlem verisiyle karşılaşılmamıştır. Diğer taraftan tartışma bölümünde de değinilecek olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. maddesi devlet memurlarının haklarını koruyabilmeleri için gerek duyacakları uygulamalara değinmektedir. Tablo 67’de yasaların koruyuculuğunu kısıtlayarak bu kalite boyutunda olumsuz etki eden etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 67. Yasalarca Korunabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Ama her zaman için arkanda bir bölüm başkanı veya dekanlık bünyesinde birileri olursa eee alabileceğin minimum zararı alma ihtimalinin var (*Tek başına yasaların yetmemesi*).
 - Çünkü biliyorsunuz yani kanunlar nereye çekersen oraya gider. Yani yoruma açık şeyler vardır.
 - Çünkü eee hukuk devleti olmanızla ilgiyle bir şey yani. Sizin ülke olarak bir hukuk devleti olabilmiş misiniz? hukuk devleti bu onunla ilgili bir şey.
 - Yani hocanızla kavga ederseniz eee sizin maaşınızı kesmezler ama hocanızın sizinle ilişkiyi kesmesi sizin akademik yükselmenizin yavaşlamasına sebep olur. Eee bu da işte aslında verilebilecek en büyük cezadır.
 - Yani şöyle şimdi ben burada otuz kişinin arasından onunla on beşiyle kavgalıysam eeee çoğunu da kızdırmışsam benim kadrom da onların elindeyse beni almayabilirler (*Yetkilerin aleyhte kullanılabilmesi*).
 - Yani ben ne haklarım olduğu eeee hakkında çok bilinçli değilim.
- HUKUKA BAŞVURMAKTAN ÇEKİNME
- Cesaret edip de karşı durabileceğimi sanmıyorum. Çünkü işte iki çocuğum var belirli bir hayat düzeyim var onun askıya alınmasını eee göze alabilecek konforum yok yani (*Aileye karşı sorumlulukların cesareti kırması*).
 - Çünkü mahkemeler geç toplanıyor erteleniyor bu gün toplanacaktı bilmem neydi öyle olunca da insan ondan kaçınıyor tabi ki (*Adalet sisteminin hızına güvenilmediğinden hukuka başvuramama*).

Bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları ise Tablo 68’de gösterilmiştir.

Tablo 68. Yasalarca Korunabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Sonuçta bilim adamısınız ve siz eğer kendi özgürlüğünüzü kendi sınırlarınızı sınırlıyorsanız eee kendi düşünme şeklinizi bir şekilde bir süre sonra beyniniz tembelleşir. Üretkenliğiniz azalır. Yaratıcılığınız azalır.
- Bu psikolojik gerginliği eziyeti çekmek zorunda kalırsınız.
- O inanmama yüzünden de işten atılabilirim her an diye düşünüyorum. O yüzden de kendi kendimi sağlama almaya çalışıyorum çalışarak.
- Bu beni bu kadrodan çabuk kurtulma yönünde bir görüşe sevk eder.
- Hani yapmaya da bilme ihtimalimiz var ama ben aman sorun çıkmasın diye yapabilirim yani (*Risk almamak için verilen göreve karşı çıkmamayı tercih etme*).
- Yani asistanken daha doktorasını bitirmemiş bir asistan hocasıyla böyle kolay kolay tartışamaz.
- Yani o kuralları kullanıp süreci başlattığımızda sonucu ne olur ben o sonuçlara katlanabilir miyim orasını bilmiyorum (*Hukuka başvurarak hak aramanın neden olacağı tepkilerden korkma*).
- Böyle mevzuat falan böyle çok fazla sınırlar falan koyacağımı düşünmüyorum (*Yasanın koruyuculuğuna güvenmeme*).
- Atamalar kadrolar bunların birçoğu ikili ilişkilere bakıyor ikili ilişkilere göre yapılabiliyor.

Yasaların araştırma görevlilerini çalışma yaşamlarında uğrayabilecekleri zararlara karşı koruyabilmelerinin önündeki önemli engellerden biri de “Yani ben

ne haklarım olduğu eeee hakkında çok bilinçli değilim.” kategorisinde toplanan ifadelerde de gösterdiği gibi araştırma görevlilerinin yasal haklarına ilişkin yeterli bilgilerinin olmaması da olabilir. Bir katılımcı yasal haklarına ilişkin yeterince bilgi sahibi olmadığından şöyle bahsetmektedir:

Ha bazen hakkım nedir falan onu da bilmiyorum zaten hakkım nedir... Ben mesela işte kanununun bir maddesine göre atanmışım ama bazen ona bile bakmıyorum hangi maddeydi bu ya işte tamam sözleşmeliyim ama işte şu kanunun memurlar kanununun bilmem ne bilmem ne bendi bu ne anlama geliyor bunu bile bilmiyorum ben yani. Bu biraz saçma gelecek ama... (Doktorant/Kadın)

“Çünkü biliyorsunuz yani kanunlar nereye çekersen oraya gider. Yani yoruma açık şeyler vardır.” kategorisinde toplanan görüşler, aşağıdaki alıntıda da görülebileceği üzere kuralların yoruma açık olmasının, araştırma görevlilerince kendilerini bu boyutta zorlayabilecek başka bir etmen olarak görülmekte olduğuna işaret etmektedir:

...bu konudaki ilişkiler ast üst ilişkisi her şekilde insanlar arasındaki özel bir diyalogda gizlidir. Dolayısıyla böylesi bir koruma falan filan olduğuna olabileceğine inanmıyorum. O anlamda kanunlar nihayetinde insanların elinde can bulurlar. Bu konuda fazlaca ütöpik olmamak lazım diye düşünüyorum. (Doktorant/Erkek)

Yasaların kendilerini korumakta yetersiz kalacağını hisseden katılımcıların böylesi bir durumda benimseyecekleri tutum “Yani asistanken daha doktorasını bitirmemiş bir asistan hocasıyla böyle kolay kolay tartışamaz.” kategorisi içinde yerini alan aşağıdaki ifade de yansıtıldığı üzere herhangi bir tartışmaya girmemeyi tercih etmek şeklinde olabilir:

E olumsuz oluyor tabi bizim üzerimizdeki etkisi. Tedbirli davranmaya itiyor bizi daha çok. Yani bazı şeyleri söyleyemiyorsunuz açıkçası yani. Kendiniz bazı konularda geri çekiyorsunuz. (Doktorant/Erkek)

4.6.2. EŞİT MUAMELE GÖREBİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında diğer araştırma görevlileriyle eşit koşullarda çalışabilmeleri ve haklardan eşit şekilde yararlanabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 69’da söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 69. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Olumlu Etmenler

- Ama hocalar açısından bakıldığında daha işte bu dekanlık kadrosunda bu enstitü kadrosunda diye bir ayırımın olduğunu düşünmüyorum bence yani tüm Asistanlar bence eşit görülüyor. (*İş güvencesi bakımından*)
- Herkesin maddi kazancı burada aynı yani.

İŞ YÜKÜ EŞİTLİĞİ

- Tabii biraz da bizim buna çok karşı çıkmamızdan dolayı (*İş yükündeki dengesizliğe tepki gösterme*).
- Bazen bir asistan arkadaşına fazla yük gelebilir biz onu paylaşıyoruz zaten (*İş yükü eşitliğinin araştırma görevlisi düzeyinde sağlanması*).
- İş yükünü dağıtan kişinin eee çok adaletli olduğunu düşünüyorum.

“Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 70’de sunulmaktadır.

Tablo 70. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Dekana istediği anda ulaşabilen asistan var mesela. Kendi hocası kendi ana bilim dalı.

İŞ YÜKÜ EŞİTLİĞİNİ BOZAN ETMENLER

- Zaten eşit olarak ayarlamak da zaten mümkün değil bence. Hani nasıl olacak?
- Tabii biraz da doktor olmanın şey ile biraz daha az iş yükü oluyor bölüm adına (*Doktor unvanlı araştırma görevlilerine daha az görev tevdi edilmesi*).
- Son gelen araştırma görevlilerinin biraz iş yükü fazla olabilir.
- Cinsiyet ayırımı var (*Kadın araştırma görevlilerine yönelik pozitif ayrımcılık*).
- Hocaya bağlı olarak değişiyor (*Öğretim üyelerinin eğilimleri*).
- Bazen bunda kasıt da söz konusu olabilir.
- Aslında kim aslında bazen bu zaman zaman kimine az görev geliyor kimine çok görev geliyor bunun da nedeni dediğim gibi birden çok hocayla çalışmak (*Araştırma görevlilerinin iş yükü durumunun bilinmemesi*).
- Becerikli araştırma görevlilerine daha fazla görev verilmesi:
- İşte bazı şeyler oluyor o insanlara bir daha iş gitmiyor mesela. Onu da bilerek yapıyorlar zaten o insanlar (*Bazı araştırma görevlilerinin kasıtlı olarak beceriksizlik göstermesi*).
- İşte bazı hocaların “Bu ne de olsa bu işi bilmiyor. Şuna verelim o işi hep o yapıyor”. dediği pozisyonlar da olur (*Becerikli çalışana daha fazla iş yüküleme eğilimi*).

İŞ GÜVENCESİ BAKIMINDAN EŞİTSİZLİĞE NEDEN OLAN ETMENLER

- Şöyle tabii fakültedekiler daha güvenli yani kadrolarından dolayı daha güvenli o arkadaşlara hiçbir şey yapamazlar (*Fakülte ve enstitü kadrosu arasındaki fark*).
- Tabii 33/a’ya göre eee daha güvensiz bir ortamsın.

AYIRIMCILIK YOLUYLA EŞİTLİĞİ BOZAN ETMENLER

- Ücretli yapılan sınavlar vardır belirli kişiler gider sadece ama angarya sınavlar vardır ona da sadece belli kişiler (*Sınav görevlerinde ayrımcılık*).
- Mesai adı altında verilen bir cüzi miktar ve bir de bir şu var meblağ da değişiyor (*Mesai ücreti kriterlerinin net olmaması*).
- Buradaki idari personeldeki memur arkadaşlarla işi olduğu zaman sallıyorlar. Ama öbür taraftan o idarenin sempatik baktığı arkadaşların işi tıkır tıkır yürüyor. Çünkü korkuyorlar. Eee bizi şikâyet ederse fırça yeriz diye.

- Bazen hemşerilik coğrafi kökenle ilgili yani ırk demeyeyim ama olabiliyor (*Ortak paydalar dolayısıyla ayrımcılık*).
- Atıyorum kendi asistanına karşı biraz daha toleranslı olabilir yani hani çünkü o onun kendi işleriyle alakalı olduğu için ona biraz daha destekliyor.
- Atamalar kadrolar bunların birçoğu ikili ilişkilere bakıyor. İkili ilişkilere göre yapılabilir. (*Atama sürecinde inisiyatif kullanılabilmesi*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 71’de gösterilmiştir.

Tablo 71. Eşit Muamele Görebilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Puantaj hazırlamıyorum düşünebiliyor musunuz? Keyfe bak! (*Doktor araştırma görevlisi olarak iş yükü eşitsizliğinden olumlu etkilenme*).
- O kadar işlemiş ki yani eşitsizlik biz artık bunu kabullenmişiz zaten. Ruhem kabullenmişiz.

DUYGUSAL ETKİLER

- Yani onlar pozitif ayrımcılığa siz negatif ayrımcılığa tabii tutuluyorsunuz onların suçu değil bu. Onlar bunu istemiyor belki de (*Kayırlan iş arkadaşlarına öfke duymama*).
- Yani biraz önce dedim ya eşitler arasındaki eşitsizlik insanı en çok rahatsız eden aynı maaşı alıyorsunuz neticede aynı işi yapmanız gerektiğini düşünüyorsunuz.
- Kendi adıma hissetmiyorum ama diğer arkadaşların işte kadronun 50/d olması sebebiyle onlar adına biraz da üzülüyorum diyebilirim.
- Her şey bendeydi yani her şey bendeydi ama eeee o zamanlarda verilebilecek insanlar da vardı. Her şeyin benim üstüme verilmemesi gerekiyordu (*Göreve yeni başlayanlara daha fazla iş verilmesine tepki*).
- Biraz beni sıkıntıya sokuyor psikolojik olarak.

BECERİKLİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERNE DAHA FAZLA GÖREV VERİLMESİNİN SONUÇLARI

- Tabi ki onun yanında bir de amirlerine karşı da güvenini yitiriyorsun.
- Bu da tabi iyi araştırma görevlileri arasında şey yapıyor biraz kızgınlığa yol açıyor.

Katılımcılar öncelikle iş yükü eşitliği ardından iş güvencesi ve ücret gibi konulardaki eşitliğe ilişkin değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Katılımcıların eşit muamele görebilme boyutunun alt boyutlarına içerisinde daha fazla odaklanma eğilimi gösterdikleri iş yoğunluğu alt boyutunda, kendilerine diğer araştırma görevlileriyle eşit çalışma koşulları sağlayan etmenlerden biri verilen edilen görevleri iş arkadaşlarıyla bölüşerek –kendi çabalarıyla– eşitliği sağlamalarıdır. “Bazen bir asistan arkadaşına fazla yük gelebilir biz onu paylaşıyoruz zaten.” kategorisiyle yansıtılan bu durum bir katılımcı tarafından şöyle betimlenmektedir:

Zaten şöyle bir şey var yani bizde bölüm yani belki diğer yani ilginç bir durumdur, bazen bir asistan arkadaşına fazla yük gelebilir biz onu paylaşıyoruz zaten. Bizde böyle bir olay da var yani. Dediğim gibi bunun en en önemli nedeni ben kendi arkadaşlarım asistan arkadaşlarım benim kendi birinci sınıftan iki bin xxx yılından gelen bir arkadaşlık yani xxx yıldır birbirimizi çok iyi tanıdığımızdan ve eeee onların herkes bir birimizin iş yükü hafifletiriz. Birbirimize destek oluruz yani tamam bir iş bana verilir ama diğer iki arkadaşım o an boşsa onlar bana yardım eder yani. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Farklı değişkenlerden katılımcılara “Hocaya bağlı olarak değişiyor.” kategorisi içerisinde yansıtılan görüşleri iş yükü eşitsizliğinin bir diğer sebebinin de öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinden yardım isteme düzeyleri arasındaki fark olduğunu göstermektedir. Bu etmene bir katılımcıdan alıntıyla ışık tutacak olursak:

Yani birçok şeyi birlikte yapıyoruz öyle söyleyeyim hani onun hocası kâğıt okutmuyorken senin hocan sana kâğıtları okutabiliyor. Sınav kâğıtlarını, onu da iş olarak değerlendirecek olursak ya da arada bir derse gitmeni rica edebiliyor. Öbürü hiç yollamıyor. O tip eşitsizlikler oluyor. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Değişik fark alanlarından katılımcılara göre öğretim üyelerinin katılımcılara görev tevdi ederken iş yükü eşitsizliğine sebep olmalarının bir nedeni de “İşte bazı hocaların “Bu ne de olsa bu işi bilmiyor. Şuna verelim o işi hep o yapıyor” dediği pozisyonlar da olur.” kategorisinde ifadesini bulan, becerikli araştırma görevlilerine daha fazla iş yükleme eğilimleridir. Bir katılımcı bu durumdan şöyle yakınmaktadır:

Kimine on tane bir şey gelirken iş gelirken bir tane yani birisine bir tane geliyor veya iki tane geliyor veya hiç gelmiyor.

Araştırmacı: Peki neden birine on tane geliyor?

Şöyle bir şey var yani üstlerde de yani eee yaptırıcı olan kişiler de şu var yani işin geri dönmesine sevmiyor hiç kimse. Kimse sevmez. Ben de sevmem. Birisine bir işi verdiğin zaman ya zamanında yapacak excellent yapacak ama öbür insanlara verdiğin zaman bunu alamıyorsun. E bunu alamayınca da bir daha o insana iş vermiyorsun. Aslında dolaylı yünden o insanı mükâfatlandırıyorsun, beni cezalandırıyorsun. Böyle bir şey var bundan ben kendim çok rahatsızım. (Doktorant/Erkek)

Katılımcıların bakışıyla çalışma yaşamlarında karşılaştıkları eşitsizlikler sadece iş yükü konusuyla sınırlı kalmamaktadır. “Tabi 33/a’ya göre eee daha güvensiz bir ortamdasın.” kategorisinde de görülebilen 50/d ve 33/a kadroları arasındaki farkın yarattığı eşitsizlik de görüşme sürecinde değişik fark alanlarında katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bir katılımcı bu konudaki rahatsızlığını şöyle dillendirmektedir:

...zaten bire bir bizimki elli de. Arkadaşlardan fakülte kadrosunda olanlar var onlar gayet rahat yani. Ben doktoramı veririm otururum yayıma bakarım devamına bakarım yani ne olacak. Ben 50/d kadrosunda olmasam 33/a’da olsam otururum tezimi de yaparım bekletmeme gerek yok. Bekletecek bir durumum yok zaten. Veririm burada otururum. Ne yaparım sınavlarım giderim. Bölüm işini yaparım devamlı aynı şekilde devam ama aynı zamanda ne yaparım şey yaparım makale çalışmalar yaparım ileriye dönük çalışmalar yaparım ama ben onu yapacak fırsatı bana vermiyorlar. Neden? Doktorayı bitirdiğim zaman ilişiyimi kesecekler. Bir yıl üç ay ne ise artık prosedür neyse onu kestikleri zaman sende zaten bu durumda bir güvenlik göremiyorsun kesinlikle. İleriyi göremiyorsun yani. (Doktorant/Erkek)

Tahmin edilebileceği gibi eşitsizliğin doğal sonucu da “Biraz beni sıkıntıya sokuyor psikolojik olarak” kategorisiyle ifadesini bulan ve aşağıdaki alıntıda açık bir biçimde görülebilen memnuniyetsizlik halidir:

Düşünüyorum yandaki odadaki ya da iki üç oda ilderdeki arkadaş aynı işi yapmazken sürekli işleri benim yapmam biraz beni sıkıntıya sokuyor psikolojik olarak, psikolojikman sokuyor falan gibi şeyler var. (Doktorant/Erkek)

Araştırmanın gözlem süreci araştırma görevlileri arasında aynı bölüm içerisinde bile göze çarpan iş yükü eşitsizlikleri olduğu ifadelerini doğrulamaktadır. Doküman incelemesi amacıyla toplanan yazılı iş yükü dağılımları her ne kadar iş yükü dağılımının büyük oranda eşit ve sistemli bir biçimde yapıldığı izlenimini verse de, çalışma yaşamında ortaya çıkan günlük görevlerin özellikle becerikli olduğu bilinen araştırma görevlilerine tevdi edilmesi ve bunun zamanla normal bir uygulama haline gelmesi bu araştırmada net bir biçimde gözlemlenebilmiş bir sorundur.

4.6.3. ONAYLANMAYAN GÖRÜŞLERE AÇIKÇA KARŞI ÇIKABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin öğretim üyelerinin onaylamadıkları görüşlerine açıkça karşı çıkarak kendi görüşlerini dile getirebilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 72’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 72. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Art niyet olmaması (<i>İyi niyetli olduğunun bilinmesi</i>). • Hani o on yıldır aynı kişiyle çalışıyor olmanın getirdiği şey (<i>Aynı öğretim üyesiyle uzun süre çalışmış olmak</i>). • En önemli sebebi bölüm başkanımız (<i>Eğitim yönetimi yaklaşımı</i>) • Saygı çevresinde olması (<i>Saygılı bir tarzda ifade etme</i>).

“Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 73’de sunulmaktadır.

Tablo 73. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Ama şimdi mesela xxxden bir hoca diyalogum azdır kendisini tanıma oranım azdır. Eee öyle olunca tabii daha mesafeli ve daha şey olmak gerekiyor.
- Benim hocam azarlayarak kovar herhalde.
- Her ne kadar hocalar biz bu konuda etik elit bilmem ne davranıyoruz deseler de kendi söylediklerinin eleştirilmesinden çok çok şiddetle rahatsız olurlar.
- Ama hani bu koyacağım tepkinin bir çözüm olacağını düşünmediğim için çoğu kimse geri adım atıyor (*Değmeyeceğini düşünme*).
- Geleceğe yönelik çekinceler:
 - En son işime son verirler yani. İş korkusu.
 - Kadro zamanı sorun olur.
 - Yani çekinirim ortamın bozulmasından.
- Talep edememe:
 - Çünkü eee ciddi bir karakter zafiyeti var o konuda (*Bazı araştırma görevlilerinin cesaret eksikliği*).
 - Sert de baba çocuğuydum. Otoritenin karşısında ses çıkarmam, konuşmam ben çok.
 - Ama insan tek başına kurtaramıyor. Maalesef ortak hareket etmediğimiz sürece (*Tek başına kalma*).

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 74’de gösterilmiştir.

Tablo 74. Onaylanmayan Görüşlere Açıkça Karşı Çıkabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

ONAYLANMAYAN GÖRÜŞLERE AÇIKÇA KARŞI ÇIKABİLME OLANAĞININ VAROLMASININ SONUÇLARI

- Benim sorumluluk alanımı ilgilendiren konularda fikrimi beyan etmekten çekinmiyorum. Bunu rahatlıkla ortaya koyabilirim (Uzmanlığını yansıtabilme).
- Bunun en önemli sonucu da bölümdeki huzurlu çalışma ortamımız.
- Bir şey söyleyememenin rahatsızlığımı yaşamıyorsunuz.
- Buradaki insanlar da gayet çok akılselin insanlar yani hani çatışsanız da bir müddet sonra onu şey yapabiliyorsunuz uzlaşabiliyorsunuz dediğim noktada (Bir süre sonra uzlaşma).

ONAYLANMAYAN GÖRÜŞLERE AÇIKÇA KARŞI ÇIKABİLME OLANAĞININ VAR OLMAMASININ SONUÇLARI

- Herkes biri birine karşı şişiyor. Onlar şişmiyor da ben şişiyorum yani söylemek istediğim şeylerde.
- İşte dediğim gibi oluyor. Yani birikiyor bazı şeyler birikiyor. Sonra da haklı çıkınca da insan sinirleniyor.
- Söylersiniz ama risk de vardır ama yine de söylersiniz yani (Risk alma).
- Daha azyyla yetinme:
- Ancak uygun bir ortam bulduğunda bir şekilde o fikrimi daha uygun bir üslupla söylüyorum ama o anda söylemiyorum (Uygun koşulları bekleme).
- Üstü kapalı bazı şeyleri söyleyebiliyorsunuz sadece.
- Yani söylemek istediğim kişiye söylemesem de sonuç da fikrimi bir şekilde bir yerde ifade edebiliyorsam ı o benim için çok sorun teşkil etmiyor.
- Karşı çıkmanın sonucunda olumsuzluklarla karşılaşma:
- İşte bütün angarya görevleri size yazarlar ondan sonra.
- Bir şehir dışına çıkmanız gerekse bir işiniz olsa vermiyorlar.

Katılımcıların tepki görmekten korku duymaksızın öğretim üyelerinin görüşlerine karşı çıkabilmelerine olanak sağlayan etmenlerde biri böylesi görüşlerini “saygı çevresinde olması” kategorisindeki ifadelerin yansıttığı üzere saygılı bir üslupla dile getirmeleridir. Bir katılımcı bu durumu şöyle açıklamaktadır:

Ya şöyle çok nedir immm doğru bildiğimi ben doğru yerde söylerim. Katılmadığımı da söylerim. Hani bu çok şey bir şey değilse immm yani öyle bir durumda hiç karşılaşmadım şimdiye kadar ama genelde söyledim yani hani bir yüksek lisans öğrencisi hakkında hoca konuşuyor işte “Çok iyidir, böyledir” ama siz onun aslında öyle olmadığını biliyorsunuz. Ben o durumda söylerim. “Aynı fikirde değilim sizinle.”

Araştırmacı: Tepkiye maruz kalma korkusu yok mu?

Yok, korkum çok fazla olmaz. Zaten bir saygısızlık etmeyeceğim için zaten kendi fikrimi sonuçta savunduğum fikri söylüyorum. O yüzden öyle bir korkum yok. (Doktorant/Kadın)

Öte yandan bazı çekincelerin varlığı da katılımcıları temkinli davranarak karşı çıkmaktan alıkoymalıdır. Geleceğe yönelik korkulardan biri olan ve “Kadro zamanı sorun olur” kategorisinde ifadesini bulan akademik kariyerin olumsuz etkilenmesi çekincesi bunlardan biridir. Bu etmeni bir alıntıyla açıklayacak olursak:

Tepki şöyle olabilir, eee elbette bağırma çağırma değil de dediğim gibi yani ilerdeki bir durumda bu durumu hatırlayarak düşünebilirler. Yani bir diyelim bir kadro ataması var “ya bu böyle miydi şöyle miydi” diye bir en azından şerh koyarlar bu da iyi bir durum değildir. Yani insanların benim adıma yani benim hakkımda böyle fikirlerin olmasını istemem. En azından kafaları net olmalıdır yani. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Araştırma görevlilerine bu boyutta sağlanan özgürlüğün sonuçları “Bunun en önemli sonucu da bölümdeki huzurlu çalışma ortamımız” kategorisinden de anlaşılabilir. Üzere gayet olumlu olabilir. Bir katılımcı memnuniyetini şöyle dile getirmektedir:

...bunun en önemli sonucu da bölümdeki huzurlu çalışma ortamımız. Bunun sebebi ve sonucu da doğrudan bölüm başkanımıza borçluyuz. Bunun sonucu olarak da bölümümüzde insanlar kendilerine güvende hissederek çalışabiliyorlar. Bir eeee kaygı korku endişe güvensizlik ortamından yalıtılmış durumdayız. Çok şükür bu anlamda rahatız. (Doktorant/Erkek)

“Üstü kapalı bazı şeyleri söyleyebiliyorsunuz sadece.” kategorisinde ifadesini bulan görüşler ise söz konusu özgürlüğün sağlanamadığı çalışma ortamlarında bazı katılımcıların mevcut durumla yetinmek zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bir katılımcı var olan durumu şöyle betimlemektedir:

Bu durumda ne yapılır, ne yapıyoruz? Üstü kapalı bazı şeyleri söyleyebiliyorsunuz sadece. Yani çok açık ve net olarak “Şunu şunu yaptı buna niye bunu yaptırmıyorsunuz” veya “Bunu niye önlemiyorsunuz” diyemiyoruz.

Araştırmacı: Daha dolaylı olarak mı ifade
 Evet. Birazcık daha dolaylı. Evet, evet evet
 Araştırmacı: Anladım
 Biz direk olarak söyleyemiyoruz. (Doktorant/Erkek)

Mevcut durumla yetinemeyen katılımcılar ise sonuçlarının olumsuz olabileceğini bilseler de risk almaya yönelebilirler. “Söylersiniz ama risk de vardır ama yine de söylersiniz yani.” kategorisi içinde yerini alan aşağıdaki ifade söz konusu yönelimi yansıtmaktadır.

Ama kurumsal bir şeydir, herkesin bilmesi gereken bir şeydir veyahut da herkesin bilmesini düşüncelerimi bilmesini isteyeceğim bir konudur, o zaman söylerim. Söylersiniz ama risk de vardır ama yine de söylersiniz yani. (Doktor/Erkek)

4.6.4. KİŞİSEL BİLGİLERİN GİZLİ KALABİLMESİ

Bu boyut araştırma görevlilerine ilişkin kişisel bilgilerin gizli tutulmasına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 75’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 75. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> Bizim bölümde açıkçası bunu paylaşacak kişi bölüm başkanı veya başkanı yardımcısı veya sorumlu kişi ise o yapıda bir insan yani kötüye kullanacak bir insan olmadığı için öyle bir şey düşünmüyorum ben (<i>Bölüm yönetiminin özen göstermesi</i>).
KONUŞULMASI İSTENMEYEN KONULAR BOYUTUNDA
<ul style="list-style-type: none"> Benim hocam bu konuda son derece özenlidir (Kişilik özellikleri). Öyle bir yayılır ki sonuçta bölüme mal olur. Mal olacağı bilindiği için de eee o konuda özen gösterileceğini düşünüyorum. Sezdirirsem gösterirler herhalde. Ben bir hocaya “Bu sır.” desem tahmin ederim söylemez kimseye (<i>Talepte bulununca sonuç alabilme</i>). Yani dolayısıyla bir arkadaş bir arkadaşın sırrını nasıl tutarsa bölüm içerisindeki bizim hocalarımız da başkaları hakkında yine bu düşünceyi tutuyordur. Arkadaş temeli olmasından dolayı.

“Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 76’da sunulmaktadır.

Tablo 76. Kişisel Bilgilerin Gizli Kalabilmesi Boyutunda Olumsuz Etmenler**RESMİ DÜZEYDE GİZLİ KALMASI GEREKEN BİLGİLER BOYUTUNDA**

- Tabii çeşitli kurumlar onlardan bilgi isterlerse, Emniyet gibi, muhtemelen de yardımcı olacaklarını, vereceklerini düşünüyorum.

KONUŞULMASI İSTENMEYEN KONULAR BOYUTUNDA

- Bizim akademik camianın bence en büyük özelliklerinden birisidir bu. Yani oturduklarında bir odada emin olun ki kesinlikle birisinin hakkında kötü şeyler söylüyorlardır.
- Yani bu kişisel çatışmalarla bağdaştırılacak bir konu aslında eee ama bunlar yapıyor (*Zarar verme amacıyla*).
- Yok ya bazı şeyler gizli tutulmuyor muhakkak. Çünkü herkesin bir arkadaşı var yani. Bu hoca bile olsa kendi arkadaşları arasında konuşuyorlar.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 77’de gösterilmiştir.

Tablo 77. Kişisel Bilgilerin Gizliliği Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları**RESMİ DÜZEYDE GİZLİ KALMASI GEREKEN BİLGİLER BOYUTUNDA**

- Valla o konuda hiçbir bilğim yok (*Konuya ilişkin bilgi sahibi olmama*).
- Ama şimdiye kadar da hiç kimsenin öyle bir sıkıntıyla karşılaştığımı duymadım açıkçası (*Sorun yaşanmaması nedeniyle endişe etmeme*).
- Önemsememe
- Ya gizli tutulup tutulmaması açıkçası beni çok ilgilendirmiyor.
- Yani benim bildiğim bir şeyi herkes bilsin yani.
- Hiç de düşünmemiştim açıkçası hiç şimdiye kadar böyle bir şeyi.
- Tahminde bulunma:
- Gizli tutulduğuna inanmıyorum.
- Yani isteseler ulaşabilirler diye düşünüyorum. O gizliliğin korunduğunu düşünmüyorum

KONUŞULMASI İSTENMEYENLER KONULAR BOYUTUNDA

- Çok fazla konuşmamaya ya da herkesle konuşmamaya dikkat ediyorsunuz.
- Ne konuştuğumun bilmiyorum ki? Yani bilmediğim içinde gerekli özen gösteriliyor mu gösterilmiyor mu onu da bilmiyorum.
- Yani gereken özeni göstereceklerine inanıyorum (*Güven duyma*).

Bu araştırmanın değişik fark alanlarından katılımcılarının bazıları kendilerine ilişkin olup da üzerinde konuşulmasını istemeyecekleri konuların gizli kalmasını sağlayan etmenlerden bahsederken “Benim hocam bu konuda son derece özenlidir” kategorisi içerisinde yer alan ve öğretim üyelerinin kişilik özelliklerine vurgu yapan aşağıdaki benzer ifadeler kullanmışlardır:

Evet inanıyorum. Yani bu herkese de böyle davranılıyor bizim bölümümüzde de hani bilmiyorum incinebileceğimi ya da mesela benim diyelim beş hocam var ve beşiyle de bu konuyu ayrı ayrı konuştum. Benim özelim. Tesadüfen canımın yandığı anda geldiler. “Neyin var ?” diye sordular ben de anlattım. Aynı o hocalar arasında dahi onun konuşulduğuna inanmıyorum yani onu birbirlerinin bildiğine dahi inanmıyorum. Ben saklayın demem. Zaten denmez hocaya. Ama onların bunu dillendirdiğini hiç düşünmüyorum. Bütünü rahatlığımı anlatabiliyorum o yüzden. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Diğer taraftan böylesi konuların dillendirilmesine neden olabilecek başka etmenlerden de bahsedilmiştir. Nitekim “Yani bu kişisel çatışmalarla bağdaştırılacak bir konu aslında eee ama bunlar yapılıyor.” kategorisi zarar verme amacının çalışma yaşamının bu boyutunda istenmeyen sonuçlar yaratabileceğini göstermektedir. Bu etmene bir katılımcı şöyle değinmektedir:

Oluyor tabi oluyor. Bu mesela satranç taşlarından karşıdaki kişi için önemli bir kozsa eğer bu, kullanılıyor. Yani ne biliyim gidip bir dekana şikâyet etme söz konusu olabiliyor. Bir bölüm başkanı şikâyet etme oluyor ama sizi seven bir insansa ve bunu sizin için bir koz olarak kullanmayacaksa sessiz kalınabilir veya sizin iyi yönünüzü de taşıyabilirler. (Doktor/Erkek)

Mevcut durumun katılımcılar üzerindeki etkilerine bakıldığında bazı katılımcıların resmi düzeyde gizli tutulması gereken bilgilerinin gizli tutulup tutulmama durumunu umursamama eğiliminde oldukları görülecektir. Katılımcılardan bazıları kendilerine bu konuya ilişkin soru yöneltildiğinde “Hiç de düşünmemiştim açıkçası hiç şimdiye kadar böyle bir şeyi” kategorisinde toplanan ve aşağıdaki alıntıdakine benzer cevapları vermişlerdir:

Hayır hayır. Hiçbir tereddüdüm, hiçbir fikrim yani. Siz bu soruyu sorana kadar hiç böyle bir şey düşünmemiştim doğrusu. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Resmi düzeyde gizli tutulması gerekmeyen diğer taraftan üzerinde konuşulmasını da istemeyecekleri konularda katılımcıların bazıları “Yani gereken özeni göstereceklerine inanıyorum.” kategorisini oluşturan güven duygusunu yansıtan aşağıdakine benzer ifadelerde bulunmuşlardır:

Yok, saygı duyarlar ve gizli tutarlar yani böyle bir durum olursa yani. (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Son olarak bir gözlem notu olarak belirtelim ki bu araştırmanın veri toplama aşamasının başlangıcında, fakültelerdeki araştırma görevlilerinin bölümlere, öğretim durumuna ve cinsiyete göre dağılımını görmek isteyen araştırmacı elinde öğrenci işleri daire başkanlığından aldığı izin yazısı ve kendisi de üniversitenin çalışanı olduğu halde, gittiği fakültelerin personel departmanlarında görevli memurları araştırma görevlilerinin yukarıda sayılan fark alanlarına göre dağılımlarına ilişkin bilgi vermeye ikna edememiş ve her seferinde bir üst düzey yöneticiden (fakülte sekreterinden) şifahen izin alması gerekmiştir. Bu durum -en azından yazılı bilgilerin paylaşılması konusunda- gösterilen özenin varlığına işaret edebilir.

4.6.5. GÖREV ALANININ NET OLMASI

Bu boyut araştırma görevlilerinin sorumluluk alanlarına neyin girip neyin girmediğinin net olmasına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 78’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 78. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Bunları hep diğer arkadaşlar yapıyorlar ki ben onların asistanı olduğum için onlar bana jest yapıyorlar. Ama eğer benim sevmeselerdi böyle falan hiç böyle rolüm net olmazdı (<i>İş arkadaşlarının olumlu tutumu</i>). • Ne yapmam gerektiğini ben çok iyi biliyorum. Ama bu tabii yazılı bir şekilde eeee bana verilen bir şeyden dolayı bildiğimden değil bu benim eeee gözlemlerim ve eeee hocaların bana tavsiyeleri doğrultusunda karar verdiğim bir şey. • Biz bölümün asistanlarıyız eee gereken işleri aramızda bölüşür yaparız onun dışında herhangi bir kişiye karşı özel sorumluluğumuz yoktur burada. Danışmanımız dâhil buna. • Yani biraz da bayan olmam sebebiyle çok ilginç bir şey beklenmiyor yani fatura yatırmam gibi şeyler istenmiyor benden (<i>Cinsiyetin görev alanının sınırlandırılması</i>). <p>DOKTOR UNVANINA SAHİP OLMA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doktorayı bitirdikten sonra biraz gözleriniz açılmaya başlar. Ondan sonra bunlara tepki göstermeye başlarsınız. Eee o tepkileri gösterdikten sonra bu sefer kişiliğinizi kimliğinizi kazanmaya başlarsınız (<i>Doktora sonrası varlığını kabul ettirme çabası</i>). • Doktor olduktan sonra ben şu anda çok rahatım. Benim sınırlarım belli bana hiç kimse bir şey yap demiyor.

“Görev Alanının Net Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 79’da sunulmaktadır.

Tablo 79. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Olumsuz Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Bazı kişiler sizden bazı şeyler rica edebiliyor. Ricayı tırnak içinde söylüyorum. İıı yapmak zorunda oluyorsunuz onları. • Yani eee üst rütbe bu rolleri çizen kişi oluyor genelde. Sizi hangi kategoriye koyuyorsa siz o anda o oluyorsunuz. • Kimse kimseye aslında “Benim işim bu. Ben senin dediğin şeyi yapmam.” Böyle bir şey yok (<i>Samimiyetin görev sınırlarını belirsizleştirilmesi</i>). • Orayı ben tozlu gördüysem mecburen yani bir bayan olarak tutuyoruz orayı temizledik sildik (<i>Cinsiyetin görev alanını genişletmesi</i>). • Şey madde de zaten şey diyor galiba “Öğretim üyesinin verdiği işi yapar” gibi bir görev şeyi var. Değiştirse böyle bir maddesi vardı. Araştırma görevlisinin görevi çok genel bir şey.
--

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 80’de gösterilmiştir.

Tablo 80. Görev Alanının Net Olması Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Memnunum tabii (*Kişilerin asistanı değil, bölümün araştırma görevlisi olmaktan duyulan memnuniyet*).

GÖREV ALANININ NET OLMAMASININ SONUÇLARI

OLUMLU SONUÇLAR

- Dolayısıyla bizim için birincil önemde olan işler bizim kişisel gelişimimizin sağlanması (*Araştırma görevlerine ağırlık verilebilmesi*).
- Tamam, herkesin belirli bir görevi var fakat o görevi başka bir arkadaş da yapabiliyor bizde (*Esneklik*).
- Biraz da karşılıklı güvenle alakalı. Hani bu işi yapabilir mi yapamaz mı şeklinde (*Görev dağıtımında potansiyelin belirleyici olabilmesi*).
- Her şeye dâhil edilmek her şey için emek vermenizi gerektiriyor. Bu benim için güzel.
- Üniversitenin bir araştırma görevlisine çizdiği sınırların sınır kapılarını bize bırakıyor anahtarını. Öyle söyleyeyim. O sınırı biz bazen kendimiz genişletiyoruz bazen daraltıyoruz (*Özerklik sağlaması*).

OLUMSUZ SONUÇLAR

- Bazen bütün eee yetkiler size veriliyor alın işte sınavından değerlendirmesine bazen de öyle bir konuma konuluyorsunuz ki sınav kâğıtlarını bile göremeyecek gibi.
- Biz neyiz (*Kendini tanımlayamama*).
- Doğan görünümlü Şahin diyorlar ya. Yardımcı doçent görünümlü asistanım veya doçent görünümlü (Yetki sahibi olmadığı konulara girmek zorunda kalma).
- Eğer bir araştırma görevlisi doktorun geleceğe dair bir ümitleri veya beklentileri veyahut da istekleri yoksa sadece bu masada oturur sadece bölümden gelen eeee görevlendirme olursa onu yapar. Ne bir akademik çalışma isteniyor, ne başka bir şey isteniyor.
- Elbette bu ortada, fakültede bir iş varsa hepimiz yapacağız. Sonuçta hepimiz buranın personeliyiz ama eee ben yaptığım işlerin birçoğunun benim işim olmadığını düşünüyorum.
- Araştırma bizim için ikinci planda.
- Yani atıyorum ayak işlerinde kullanılmak hoş değil.
- En son gelen arkadaşta angarya dediğimiz bütün işler en sonuncu arkadaşta gider.
- Bizde eşik şey yardımcı doçent. Ondan sonra tamamen özgürsünüz (*Özgür olmama algısı*).
- Ama onun dışında bunlardan başka özel işler de olabiliyor. Hocanın özel bir işi.
- Nasıl olumsuz etkiliyor. İlk başta psikolojik.
- Öğrenci sizi hoca gibi görmüyor, öğrenci gibi de görmüyor, o arası bir şey yani (*Lisans öğrencilerinden saygı görememe*).
- İnsanlar aptal yerine konmak istemez. Aptal yerine konulduğunu hissedildiği anda eee kullanıldığını hissettiği anda o zaman beyni farklı çalışmaya başlar insanın. Verim düşer (*Kullanılma algısı*).
- O rol belirsiz olduğu için bir bakıyorsunuz o da araştırma görevlisi hiçbir şey yapmıyor ama siz de araştırma görevlisiniz siz ondan çok daha farklı şeyler yapıyorsunuz (*Görev belirsizliğin eşitsizliğe de yol açması*).
- Uzman yapsalar bari de en azından görevimi bilsem. Oranın uzmanı olsam oranın o işletmenin uzmanı (*Başka bir kadroya geçme isteği*).
- Araştırma dışı görevlerin artması sonucunda:
- Başkalarının görev sahasına sorumluluk sahasına giren işleri siz yapıyorsunuz. Başkalarının yapması gereken işleri siz yapıyorsunuz ve sıkışıyor (*Araştırmaya zaman ayıramama*).

- Bölünüyoruz işlerimiz de bölünüyor ki kişisel zamanımız da bu şekilde hani benim enerjim dağılıyor.
- Yani fiziksel yıpranmaya yol açıyor yani bölüm işleri uykusuzluk mesela çok sorun yani (*Fiziksel yıpranma*).
- İşte bitmiyor dolayısıyla hayattan da kopuyoruz (*İş dışı yaşama olumsuz yansıma*).
- Yani benim işim bitmiyor açıkçası çünkü benim işim belli değil. İş belli olmayan birisinin de işi hiç bitmiyor (*Araştırma dışı görevlerin miktarca fazlalığı*).

Katılımcıların görev alanlarının net olmamasına neden olan etmenlere ilişkin fark alanlarında yayılma bakımından en dikkat çekici tema, görevin resmi tanımının da net olmamasıdır. “Şey madde de zaten şey diyor galiba “Öğretim üyesinin verdiği işi yapar” gibi bir görev şeyi var. Değiştirse böyle bir maddesi vardı. Araştırma görevlisinin görevi çok genel bir şey.” kategorisinde toplanan ifadeler göstermektedir ki katılımcılardan bazıları her ne kadar 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’ndaki tanımı net olarak hatırlayamasalar da bu tanımın muğlâklığını da unutmamışlardır. Bu durumu bir alıntıyla açalım:

Yani şimdi normalde kanunen bakarsan “Araştırma görevlileri bölüm başkanının vermiş olduğu bütün görevleri yapar” der. Şimdi o verilen görevler tam tanımlanıp tanımlanmaması da tartışılır belki. Hangi görevler? Kişisel görevler veya kurumsal, bölümsel görevler. Orda bir eeee bence açıklık yok. (Doktor/Erkek)

Katılımcıların görev alanını belirsizleştiren bir diğer etmen de “Bazı kişiler sizden bazı şeyler rica edebiliyor. Ricayı tırnak içinde söylüyorum. İy yapmak zorunda oluyorsunuz onları” kategorisi içerisinde yerini alan aşağıdaki alıntıda da görülebileceği üzere buldukları konum nedeniyle görev alanlarına girmeyen işlere hayır diyememeleridir:

Zaman zaman belki bazı uygulamalar olmuştur bazı bölümlerde de duyuyoruz. Kişisel işler de verilebiliyor araştırma görevlilerine. İşte o da neden? Gelecek kaygısı şey kaygısı işte ben bunu yapmam dersem sıkıntı olur, iyi geçinmem gerekir arayış iyi tutmam gerekir gibi düşüncelerle verilen her iş yapılır. (Doktor/Erkek)

Katılımcıların görev sınırlarından bahsederken değindikleri cinsiyet etmeni de araştırmanın şaşırtıcı bulgularından biridir. Her ne kadar katılımcılar bu bağlamdaki deneyimlerinin üzerlerindeki etkilerine ilişkin net yorumlar yapmamış olsalar da metin dikkatli okunduğunda memnuniyet duymadıkları da sezilmektedir. Araştırmacı aşağıdaki alıntıdan da nedeni görülebileceği üzere, bu etmeni rolün kapsamını üzerindeki daraltıcı ve genişletici etkileri nedeniyle hem rolün netliğini sağlayan hem de rolün net olmamasına neden olan etmenler arasında anmıştır. Aşağıdaki alıntı bu duruma ışık tutacaktır:

Yani biraz da bayan olmam sebebiyle çok ilginç bir şey beklenmiyor. Yani fatura yatırmam gibi şeyler istenmiyor benden. Öyle bir şey yaşamadım. Yani belki hocanın odasını toplamak, toz almak gibi olabilir. Onun dışında çok da ekstra bir şey beklenmiyor yani.

Araştırmacı: Yapıyor musunuz öyle bir şey?

Arada yapıyorum (gülerek) evet. İşte kitapları düzeltip rafların tozunu alıp masayı düzeltmek gibi şeyler yapıyorum.

Araştırmacı: Kendi inisiyatifinizle mi yapıyorsunuz yoksa hoca bekler mi yani?

Hoca bekler. Gerçi yapmayınca da sitem ediyor. Bir şey demiyor böyle “Masam niye toplanmamış” falan diye de. Yapıyorum ya! Böyle bir beklenti var. (Yüksek lisans öğrencisi/Kadın)

Rolün net olmamasının olumsuz bir sonucu ise araştırma dışı görevlerin oranının artması (“Yani benim işim bitmiyor açıkçası çünkü benim işim belli değil. İşi belli olmayan birisinin de işi hiç bitmiyor.” kategorisiyle ifade edilen etmen) ve bunun sonucunda da araştırma etkinliklerine yeterince zaman ayıramamadır (“Başkalarının görev sahasına sorumluluk sahasına giren işleri siz yapıyorsunuz. Başkalarının yapması gereken işleri siz yapıyorsunuz ve sıkışıyor” kategorisi). Bir alıntıyla açıklamak gerekirse:

Evet, öğrenci işlerinin yapılması gelirken işler asistanlara paylaştırılıyor. Hatta bazen her dönem bir asistan sırf alttan olan yani düşünsenize bir bölümün birinci öğretim ikinci öğretim alttan olan doksan altıdan eee iki bin dokuza kadar düşünün o kadar dönem içerisinde kalmış öğrencileri alıyor hepsini problemleri kayıtlarını yapmak zorunda kalıyor yani çok çapraşık işler. Biraz da bazen asistanın bilgisi de yetmiyor sürekli böyle öğrenci işlerine sormak zorunda kalıyoruz yani böyle miydi şöyle miydi. Hâlbuki benim işim bu değil ki.

Araştırmacı: Anladım.

Benim işim bilim üretmekse eğer benim işim bu değil. Bu benim rolüm bence rolün dışında kalıyor diye düşünüyorum ben açıkçası yani. (Doktorant/Kadın)

“Yani atıyorum ayak işlerinde kullanılmak hoş değil.” koduyla ifade edilen kategoriyle yansıtıldığı üzere, görev sınırlarının belirsiz olması durumunun katılımcılar üzerindeki en belirgin etkilerinden biri de kendilerine yakıştıramadıkları görevleri de yapmak zorunda kalmaları sonucunda hissettikleri memnuniyetsizliktir. Bir katılımcı duygularını şöyle dillendirmektedir:

Ben bu işleri anlamsız buluyorum. Açıkçası yapılmaması gerektiğini düşünüyorum. Neden çünkü asistan demek, bir hocanın asistanı demek, onun her özel işini yapacak anlamına gelmiyor. Bizim de burada bir şeyimizin, yerimizin Bir vasfımızın ve bir sınırlarımızın olması gerektiğini düşünüyorum ama bu hoca ile ilgili. Bazı hoca kesinlikle bu tür davranışlara mahal vermiyor ama bazı kişilikler buna daha eğilimli oluyor.

Araştırmacı: Anladım peki sık mı böyle şeylerin olması eeee

Bu hocanızla ilgili. Çok sık da olabiliyor hiç olmaya da biliyor yani. Ben çok sık karşılaşmıyorum ama zaman zaman karşılaşmıyorum.

Araştırmacı: eee peki hocam bir örnek verebilir misiniz mesela nasıl olabilir?

Çok öyle şey olmuyor. İşte söylediğim gibi benim eeee çocuğu okula götürebilir misin? Ya da işte şu sevki dış hekimliğine bırakabilir misin?

Araştırmacı: Yani doğrudan yaşadığınız şeyler değil mi?
Evet evet evet doğrudan yaşadığım şeyler. (Doktorant/Kadın)

Araştırmanın doküman incelemesi kapsamında katılımcıların yazılı görev dağılımları da ele alınmış ve katılımcılara görevlerinin yazılı olarak net ve eşit bir biçimde tevdi edildiği görülmüştür. Ne var ki gözlem süreci bu veriyle çelişmektedir. Şöyle ki gözlem süreci bulguları çoğunlukla yazılı görev dağılımlarının kapsamı dışına taşan, sistematik olmayan, bazı örneklerde iş arkadaşları arasında eşitsiz görev dağılımına işaret eden ve yine bazı örneklerde araştırma görevlilerinin kabul alanları dışına çıkan görev dağılımlarıyla sıkça karşılaşmıştır.

4.7. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

4.7.1. İŞ DIŞI YAŞAMA ZAMAN AYIRABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin çalışmaya ayırdıkları saatler ile dinlenmeye ve ailelerine ayırdıkları zaman arasında makul bir denge olmasına ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 81’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 81. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

<ul style="list-style-type: none"> • Yazın tabii (<i>Yaz aylarında lisans derslerinin kesilmesi</i>). • Bu konuda yasak getirecek bir yönetici de yok. Bu anlamda da şansımız var (<i>Bölüm yönetiminin yaklaşımı</i>). • Çünkü benim eee ailemle geçireceğim vakit de benim için çok çok önemli (<i>Zorunluluğun ötesine aileyle zaman geçirme isteği</i>). • Kendi iş yoğunluğum şu an kendi kontrolümde benim. Dolayısıyla gün geliyor eeee iş yükünü biraz hafifletiyorum. Yayıyorum. <p>İŞ DIŞI YAŞAMA ZAMAN AYIRIMAYA ZORLAYAN ETMENLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eğer ki çocuklarım büyüseydi ya da büyük olsaydı ya da çocuğum olmasaydı ve evde çalışıyor olsaydım, ben onu kesin yapardım eee yetmezdi o zaman (<i>Evdeki küçük yaştaki çocuğa zaman ayırma zorunluluğu</i>). • Sinemaya gitmeyi tiyatroya gitmeyi, bir özel günlerde çıkmayı etmeyi seven bir insan öyle olduğu için, onun yaptığı planlara ben mecburen dâhil oluyorum böylelikle o zamanı ayırmaş oluyorum (<i>Eşin sosyal gereksinimlerine uyum sağlama zorunluluğu</i>).
--

“İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 82’de sunulmaktadır.

Tablo 82. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Bizim yirmi günlük izinlerimiz var.
- Yaptığımız işin sadece bedensel olmayışı zihinsel oluşu yani beyni de kullandığımız işimizi illaki götürüyor eve de götürüyor (*Çalışma yaşamının iş dışı yaşama psikolojik taşması*).
- Bana deseler ki Xxxxxciğim yirmi dört saat senin, gez. Ben gezemem artık. Çünkü buna alışmış ya bu rutin kırıldığı zaman artık rahatsızım.
- Bugün eeee müsaidiz sizinle konuşuyoruz ama yarın bilemiyorum. biraz bizim günler günü birlik. Plan program asla yapamıyoruz

ARAŞTIRMA DIŞI GÖREVLER

- Akşam saat sekizde dokuzda buradan çıkıyorsun.
- Okulun yoğun olduğu zamanlarda kalmıyor. Yani biraz dengesiz işte.
- Çünkü kağıtları eve götürmek (*Öğretim üyelerine ait sınav kağıtlarını evde değerlendirme*).
- Derse hazırlanmak. Öyle şeyler de gerekebiliyor.

ARAŞTIRMAYA ZAMAN AYIRMA

- Hafta sonu desen kimi zaman çalışıyorsun.
- Ben çok çalışayım hemen doçent olayım dersiniz bütün sosyal yaşantımızı unutmanız lazım.
- Çünkü uygulamalarımız var yazın uygulamalarımız.
- Evde çalışıyoruz evet çok yoğun bir şekilde.
- Şimdi tez yazarken siz de yaşıyorsunuzdur şurayı bitiremedim evde bitireyim.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir olan sonuçları Tablo 83’de gösterilmiştir.

Tablo 83. İş Dışı Yaşama Zaman Ayırabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Kendi özel hayatımda bir sıkıntı yok iş götürmediğim için ama buradaki zaman benim yapmam gereken işlere yetiyor mu? Hayır (Özel yaşama zaman ayırabilmenin sonucu).

İŞ DIŞI YAŞAMA ZAMAN AYIRAMAMANIN SONUÇLARI

- Gerçekten böyle yani biz belli şeyleri öne koyduğumuzdan hayatımızı erteliyoruz.
- Yani buradaki şeyler eve de yansıyor. Evdekiler buraya yansıyor.

Çalışma Yaşamının Olumsuz Etkilenmesi:

- Bu tükenmişlik olarak yani biz eee bir yaratıcılık gerektiren bir iş yapıyoruz aslında yeni bir şeyler koymak durumundayız.
- Söylediğim gibi aslında çalışmam lazım şimdi ya da çalışırken de aslında şimdi aileme vakit ayırmam lazım. Yani öyle bir rahatsızlık bende hep var. Hep yaşıyorum.
- Popüler kültürden kopuk olmak öğrenciden de bir bakıma kopuk olmak demek.

Sosyal Çevreye Zaman Ayıramama:

- Akrabalarından tepki alıyorsun.
- Ailenden bazı tepkiler alıyorsun.
- Herhalde asosyal bir kişi haline gelmeye başlıyoruz zamanla.
- Ne eşine çocuğuna vakit ayırabiliyorsun.
- Yani davet oluyor gidemiyorsun.

Sadece Kişisel Düzeyde Olumsuz Etkileri:

- Bir de hobi gibi aktivitelerle ilgilenmeye zaman kalmadığını düşünüyorum.
- Zihnini boşaltacak bazı şeyler yapman gerekiyor her zaman boşaltamıyorsun.
- Tatile gitmek istiyorum gidemiyorum.
- Ne bir sinemamız var ne bir tiyatromuz var.
- Fiziksel Etkiler:
 - Tabii fiziksel olarak da sürekli bir yorgunluk hissi.
 - Doğru düzgün sporu kırk yılda bir haftada bir dediğim gibi yapabiliyorum sadece.
 - En çok uykuma yetişemiyorum.

Katılımcılardan bazılarının özel yaşamlarına yeterince zaman ayırabilmelerini sağlayan önemli bir etmen “Kendi iş yoğunluğum şu an kendi kontrolümde benim dolayısıyla gün geliyor eeee iş yükünü biraz hafifletiyorum. Yayıyorum.” kategorisinde de görülebileceği gibi çalışma tempolarını, hatta bazı durumlarda mesai saatlerini kendilerince belirleyebilme olanağına sahip olmalarıdır. Bir katılımcı bu konudaki rahatlığını şöyle ifade etmektedir:

Yani benim sosyal yaşantım da benim için çok önemli. Çünkü sağlıklı bir birey olmam için bu benim için çok önemli. Ben eee yaşamdan uzaklaşmayı sevmiyorum. Benim dikey gelişimim yanında duygusal gelişimim de benim için önemli. Kendimi o yoğun çalışma temposu içine itmiyorum. Kasti olarak. Eee süreci olması gerektiği kadar kendi kafamda çizeceğim bir plan çünkü bu. Olması gerektiği kadar yapmaya çalışıyorum ne az ne fazla. (Doktor/Erkek)

Söz konusu esneklik olanağı sadece doktor unvanlı katılımcılarla da sınırlı kalmamaktadır. Aşağıdaki alıntı bir Yüksek lisans öğrencisi/Erkek katılımcıya aittir:

Eeee [zaman] kaldığımı düşünüyorum eeee bunun en önemli nedenlerinden biri dediğim gibi ben konuşmanın başında da söylediğim gibi kendi iş yoğunluğum şu an kendi kontrolümde benim dolayısıyla gün geliyor eeee iş yükünü biraz hafifletiyorum. Yayıyorum. O zaman sosyal hayatıma daha çok özen gösteriyorum. Gün geliyor daha fazla çalışmam geliyor. Gerektiği zaman sosyal hayatımdan kısıyorum. Eeee çalışma hayatıma yön veriyorum.

Diğer taraftan çalışma yaşamında katılımcılara sağlanan esneklik düzeyi ne olursa olsun koşullar onları çalışma ve özel yaşama ayırdıkları sürelerin dengelerini kendi elleriyle bozacak kadar çok çalışmaya da itebilir. Bunlar arasında farklı katılımcılar tarafından değinilen bir etmen “Şimdi tez yazarken siz de yaşıyorsunuzdur şurayı bitiremedim evde bitireyim.” kategorisinde görülen, tez yetiştirme dönemlerinin girdikleri yoğun tempodur. Bir katılımcının bu durumu çarpıcı şekilde yansıtan cümleleri şöyledir:

Yani bu da sizin çalışma tempunuzda ilgili. Ben çok çalışayım hemen doçent olayım dersiniz bütün sosyal yaşantınızı unutmanız lazım. Mesela ben doktora tezimi yazarken eee benim bir oğlum doğdu eee yani fiziken doğdu. Ama ben eee duygusal olarak onun doğduğunun farkında değilim. Değildim. Dolayısıyla işte bu sizin çalışma tempunuzla ilgili. (Doktor/Erkek)

Tez ve benzeri araştırma faaliyetlerinin yanı sıra katılımcılara tevdi edilen araştırma dışı görevler de “Akşam saat sekizde dokuzda buradan çıkıyorsun” kategorisi içinde yerini alan aşağıdaki alıntıda da görülebileceği gibi mesailerinin uzamasına neden olabilen bir etmendir:

Sekize kadar duruyorum belki daha fazla duruyorum onu bilemiyorum ama eee işlerinin gereği eee sekize kadar duruyorum. Çok az sürelerde normal mesai saatinde çıkıyorum. Şimdi bu bir sorun yani asistanların özlük hakları eee nelere sahip olduğu neleri yapabileceği de bence yasa tarafından belirtilmiyor yani bir asistanın görev alanı nedir? (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Böylesi etmenlerin etkisi özellikle evli katılımcılar tarafından dile getirilen “Ne eşine çocuğuna vakit ayırabiliyorsun” kategorisinde yansıtıldığı üzere ailelerine istedikleri kadar zaman ayıramamanın üzüntüsünü yaşamaları seklindedir. Bir katılımcı sıkıntısını şöyle dile getirmektedir:

Özel yaşantıma maalesef yeterince zaman kalmıyor. Eve gittiğim zaman işte yeni bir baba olarak çocuğumla çok ilgilenemiyorum. İlgilenmek istiyorum ama eeee yapmam gereken işler var. Eeee çalışan anne baba olarak eşim de çalıştığı için onun da mutlaka bazı sorumlu sorumlulukları var. Eve geliyor işte ütü yapması gerekiyor, şey yapması gerekiyor. Çocukla ilgilenmem gerekiyor. Bilgisayarda da işte bir işim var bir makale yetiştirmem gerekiyor. (Doktorant/Erkek)

Araştırmanın gözlem süreci, gözlemin gerçekleştirildiği 2010 yılı Mart ve Nisan aylarında katılımcılardan bazılarının oldukça geç saatlerde evlerine dönebildiklerini göstermiştir. Söz konusu katılımcılar arasında fakülte düzeyinde bir paralellik kurulamadığı gibi bazı evli katılımcıların evlerine zamanında dönmek istemelerine karşın, kimi örneklerde evli olmanın da eve zamanında dönebilmek üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı görülmüştür. Buna karşılık bazı katılımcıların da düzenli olarak mesai saati bitiminden önce evlerine dönebildikleri de gözlemlenmiştir. Bu çelişkili durum bölüm düzeyinde örgüt kültürü farklılıklarının bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

4.8. İŞİN TOPLUMA YANSIMALARI

4.8.1. TOPLUMA FAYDALI BİR ÖRGÜTÜN ÇALIŞANI OLDUĞUNU ALGILAYABİLME

Bu boyut araştırma görevlilerinin yaptıkları çalışmaları ve çalışanı oldukları kurumu öz saygılarını zedeleyecek şekilde topluma zararlı değil, aksine topluma faydalı olarak algılayabilmelerine ilişkindir. Araştırmamızın amacı çalışma yaşamı kalitesi kavramsal çerçevesi içerisinde odaklanılan kalite boyutlarında olumlu ve olumsuz etmenler ile ele alınan kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Tablo 84’de söz konusu kalite boyutunda olumlu etkisi olduğu görülen etmenler in vivo kodlar ve kategoriler halinde gösterilmektedir.

Tablo 84. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Olumlu Etmenler

- Sonuçta eğitim tabii ki eğitim (*Eğitim veren bir örgüt olması*).
- Hani böyle üretim olarak da faydalı olduğunu düşünüyorum (*Fakültenin kâr amaçlı üretimi*).
- Yani o konuda karar alıcılara yol gösterme, ufuk açma noktasında yaptığımız çalışmalar yol gösteriyor.
- Kişilerin gelip de sizi eeee baz almaları sizinle görüşmek istemeleri (*Kişilere yol gösterme*).

- Belki kısa vadede yıkıcı sorgulayıcı yorucu etkileri olabilir ama uzun vadede olumlu olacağını düşünüyoruz (*Öğrencilere sorgulamayı öğretme*).
- Atıyorum bir İstanbul'daki bir Ankara'daki firma bizi bu çalışmayı nasıl yaptığımızı ya da teknolojinin uygulanabilirliğini soruyor.

KONYA'YA KATKILARI DOLAYISIYLA

- Çocuklar geldi de Bosna Hersek Mahallesi diye bir şehir oluştu.
- Şehir dışından gelen öğrenciler, onların aileleri Konya'nın tanınması açısından ne bileyim.
- Kentin her halde biraz daha bir de şeyi açıyor ufku genişletiyor gelen öğrenciler.
- Üniversite personelinin hocalarının eeee Konya şehrini ilgilendiren bir sürü çalışması vardır gerek sanayide olsun gerek belediyecilikte olsun.

“Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler” başlığı altında toplanan ve araştırmanın bu boyutunda kalite düzeyine olumsuz etki ettikleri değerlendirilerek yansıtılmalarına gerek görülen etmenler ise Tablo 85’de sunulmaktadır.

Tablo 85. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Olumsuz Etmenler

- Bu çocuklar için yeterli istihdam alanı yok mesela. bu kadar çok öğrenci eee alınmasının fakülteye sakıncalı olduğuna ve topluma zarar verdiğini düşünüyorum ben.
- Topluma yönelik o yazarlarına çare bulmaya yönelik üniversiteler etkin değil.
- Halktan biraz kopuk ya ondan şikayetçiyim. Halkla iç içe olmamız gerekirdi.

Son olarak bu boyutta mevcut durumun katılımcılara odaklanılarak anlaşılabilir sonuçları Tablo 86’da gösterilmiştir.

Tablo 86. Topluma Faydalı Bir Örgütün Çalışanı Olduğunu Algılayabilme Boyutunda Mevcut Durumun Sonuçları

- Her halde her meslekte olumlu etki söz konusu o yüzden “Ben kendimi çok ayrıcalıklı hissediyorum. Çok özel hissediyorum” şeklinde söylemeyeceğim.

MEMNUNİYET HİSSETME

- Evet, o konuda kendime bir özgüvenim geliyor yani.
- Bizi daha da olumlu anlamda çalışmaya motive ediyor.
- Bu tür şeyler tabi insana mutluluk veriyor önemli şeyler.
- Yani tabi ki hem olumlu hissettiriyor hem insanın üzerine bir sorumluluk biniyor bence. Sorumluluk yüklüyor.
- Yani kutsal bir iş yaptığımızı düşünüyorum.
- Ve her zaman her yeni mezundan umutlu olduğum için devamlı böyle bir umut besliyorum hepsine karşı.

Katılımcılardan bazıları parçası oldukları eğitim kurumunun toplum üzerindeki faydalarından bahsederken özellikle üniversitenin içerisinde yer aldığı Konya şehrine olan katkılarına atıfta bulunmuşlardır. “Kentın her halde biraz daha bir de şeyi açıyor, ufku genişletiyor gelen öğrenciler.” kategorisi

aşağıdaki alıntıda da görüleceği üzere şehrin modern bir bakış açısı kazanmasında üniversitenin oynadığı role ilişkin algıyı yansıtmaktadır:

...genel anlamda baktığım zaman üniversitenin ben Konya'ya çok şey kattığını düşünüyorum. Çünkü ben bir Konyalıyım eee bütün çocukluğum lise hayatım burada geçti ve o dönemlerde sıkıntısını çok yaşadık Konya'nın. İşte kapalı, kapalılık, çok fazla fikre açık olmama eee gibi şeylerini çok yaşadık ama üniversiteden sonra yani her anlamda çok geliştiğini sosyal açıdan fikir açısından çok geliştiğini düşünüyorum. (Doktorant/Kadın)

Buna karşılık üniversitenin katılımcının üniversiteye atfettiği işlevini tam olarak yerine getiremediğine yönelik algılar “Halktan biraz kopuk ya ondan şikâyetçiyim. Halkla iç içe olmamız gerekirdi” kategorisinde yerini alan aşağıdaki alıntıda da yansıtıldığı şekliyle topluma son derece faydalı bir kurumun çalışanı olduğunu hissetmekten duyulacak memnuniyeti engelleyebilecektir:

Ben bunu hissediyorum çünkü kendileri de bunu fark etmediklerinden hissediyorum yani kendileri de sanki toplumu ancak onlar en iyiye yönlendirirlermiş gibi düşünüyorlar ama kapalılık var açıkçası yani iletişimsizlik var. Eee bunu üniversitede akademik kesimin ötekileri öteki diyerek yani biz varız ötekiler var diyerek başkalarını ötekileştirerek “Bizim konuştuğumuzu adam anlamaz” diyor mesela. Yani nerden biliyorsun? (Yüksek lisans öğrencisi/Erkek)

Topluma faydalı bir kurumun çalışanı olmak katılımcılarda çeşitli şekillerde memnuniyet duymalarına vesile olmaktadır. Bu olumlu hislerden biri de “Evet o konuda kendime bir özgüvenim geliyor yani” kategorisinde de yansıtılan özgüven duygusudur. Bu duyguyu bir katılımcı şöyle dile getirmektedir:

Bize bizim mezunlarımızdan da olumsuz bir eleştiri gelmedi açıkçası şimdiye kadar yani mezunlarımızın bulunduğu yerden. Bana her zaman yeni mezun vermek kendimi umutlu hissettiriyor. Çünkü yani şey oluyor mesela Antalya'da bir sempozyum oluyor gidiyoruz İstanbul'da oluyor gidiyoruz. Mezunlarımız geliyor. Mezunlarımızın iş yaptığı insanlar geliyor ve hani oradaki mutluluğu tatmini görmek tabii bize de bir güven veriyor özgüven veriyor açıkçası. (Doktorant/Kadın)

Araştırmanın ilgi çekici bir bulgusu katılımcılardan biri dışında tamamının içinde yer aldıkları kurumun toplum üzerinde olumsuz etkilerinin olmadığından emin görünmeleridir. Katılımcılardan sadece biri istihdam olanakları düşünülmesizin çok sayıda öğrencinin alınmasının olumsuzluğuna değinmiştir. Diğer taraftan topluma yararlı bir alanda çalışıyor olma durumunun da katılımcıların bir kısmı için coşkuyla değinilecek bir boyut olmadığı da görülmüştür.

V. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma verileri ilgili alanyazın ışığında tartışılmaktadır.

5.1. YETERLİ VE ADİL ÜCRET

5.1.1. ÜCRETİN YETERLİ BULUNACAK DÜZEYDE OLMASI

Çalışma yaşamı kalitesine ilişkin araştırmalarda farklı kalite boyutlarına yer verilmekte, fakat eksikliği kabul edilemeyecek bazı boyutlar da farklı yaklaşımların ortak noktalarını oluşturmaktadır. Çalışanın yeterli ve adil bir ücret alabilmesi boyutunun da farklı çalışma yaşamı yaklaşımlarında arasındaki ortak paydalardan biri olduğu söylenebilir.

Bir örgüt içerisinde çalışanlara sağlanabilecek ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılabilir. Dışsal ödüller de kendi içinde parasal ve parasal olmayan ödüller olarak ikiye ayrılırken parasal ödüller, aylık ücret, ek ücret, promosyon ve teşvikleri kapsamaktadır (Hiriyappa, 2009). Okumakta olduğunuz araştırmanın katılımcılarının tamamı geçimlerini devlet memuru olarak aylık maaşlarıyla sağlamaktaydılar. Bu araştırmada katılımcıların hiçbiri için almakta oldukları ücret, yaşamlarını sürdürebilmeleri sürecinde önemsiz bir ayrıntı değildi. Katılımcılar aldıkları ücretlerden özel yaşamlarından akademik gelişimlerine kadar çok çeşitli bağlamlarda bahsetmişlerdir.

Ücretin yeterliliği insan yaşamında önemli bir konudur. Öyle ki yönetim alanyazınında sıklıkla atıfta bulunulan Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki ilk ve en önemli basamak olan fizyolojik gereksinimlerin örgütün uygun fiziksel şartları kadar çalışanlarına ödeyeceği aylık ücrete de bağlı olduğu ifade edilmektedir (Rashid, 1983). Ücret doyumu kişisel düzeydeki sonuçlarının

yanı sıra örgütsel sonuçları bakımından da dikkati hak eden bir konudur. Nitekim prestij ve kişisel değer duygusunun yanı sıra ücretin de örgüte bağlılık üzerinde etkili olduğu değerlendirilmektedir (Hiriyappa, 2009).

Araştırmanın bulguları arasında araştırmacının ilk bakışta dikkatini çeken durum, katılımcılardan hiçbirinin aldığı maaşın miktarını, yaşamdan dilediğince doyum sağlamaya yetecek düzeyde görmemesi ve maaşa yönelik yorumların maddi sıkıntı yaşama ile –en iyi ihtimalle– maddi sıkıntı yaşamama arasında dağılım göstermiş olmasıdır. Bu durum üniversite ortamında yapılan başka araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, Serinkan ve Bardakcı (2007) tarafından 2005 yılında Pamukkale Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tatmin düzeylerini belirlemek ve hangi faktörün tatminlerini daha fazla etkilediğini bulmak amacıyla 122 öğretim elemanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda ücret ve terfi faktörlerinin en az tatmin yaratan alanlar olduğu görülmüştür. Sağlam (2007) tarafından hijyen ve güdüleme faktörlerinin üniversite ortamında sunulma düzeyi ve bu faktörlerin akademik personeli işe güdüleme derecesine ilişkin olarak akademisyenlerin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan ve aralarında 77 araştırma görevlisinin de bulunduğu 175 katılımcıyla gerçekleştirilen bir araştırmada ise, katılımcılar ek ders ücretleri, aylık ücretleri ve lojman olanaklarını “çok az” derecesinde sunulan hijyen faktörleri arasında sıralamışlardır. Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman (2004) tarafından Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde çalışmakta olan araştırma görevlilerine ilişkin demografik bilgilerin saptanması ve araştırma görevlilerinin yaptıkları işle ilgili iş memnuniyeti ve bunu etkileyeceği düşünülen bazı parametrelerin belirlenmesi amacıyla 60 katılımcıyla gerçekleştirdikleri diğer bir çalışmada ise, ankete katılan araştırma görevlilerinden 48 kişi (%80) başka yerden maddi destek almadan yaşamlarını sürdüremediklerini belirtmiştir. Bulgular bölümünde sunulan doktor unvanlı bir araştırma görevlisine ait maaş bordrosu, araştırmanın gerçekleştirildiği günlerde eşi çalışmayan evli ve çocuk sahibi bir araştırma görevlisinin makul ölçülerde bir yaşam sürdürebilmesinin olanaksızlığını net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Araştırmamızın yukarıda sayılan çalışmalarla da benzerlik gösteren bu bulgusu ülkemizde kamu kesimi çalışanlarının çalışma koşulları göz önüne alındığında doğal bir durum olarak değerlendirilebilir. Gürbüz (2007) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bir kamu kurumunda görev yapan personelinin ücret tatmin düzeyleri araştırılmış ve 350 çalışanın katılımıyla ulaşılan sonuçlar genel olarak tatmin düzeyinin oldukça düşük seviyede olduğu, bunun yanı sıra orta

kademe yöneticilerinin ücret tatmini ortalamasının, alt kademe yöneticilerinin ve memurların ortalamalarıyla anlamlı derecede farklı olduğu ve personelin statüsü yükseldikçe ücret tatmin ortalamalarının da yükselme eğilimi gösterdiği görülmüştür.

Diğer taraftan alternatif bir bakış açısı sunan Carey (1994) ise çalışanların ücretlerinin yeterliğinden coşkuyla söz etmemelerinin doğal olduğunu, ücret doyumunun çalışanların koridorlarda mutluluktan dans etmeleriyle kendini göstermediğini, kısaca “ücretimiz yeterlidir” gibi doğal bir duyuşa neden olduğunu belirtmektedir. Araştırmamız kapsamında kimi katılımcıların maddi sorun yaşamadıklarını belirgin bir memnuniyet yansıtmayan cümlelerle ifade etmeleri yukarıda anılan bu değerlendirmeyi akla getirmektedir.

Araştırmanın dikkati çeken önemli bir sonucu, katılımcıların tamama yakınının ücret yetersizliğinden yakınmasına karşın hiç birinin işini sevmediğini söylememesidir. Bu durum da O'Malley (2000)'in ücretin miktarının yaptığı işi seven kişi ile sevmeyen kişi tarafından farklı algılanacağı ifadesi ile de çelişmektedir. Bu durum, örgütsel davranış araştırmalarının çoğunun kâr amaçlı örgütlerde yürütülmesi ve böylesi kurumlarda maddi kazancın çok önemli bir motivasyon unsuru olmasıyla açıklanabilir. Nitekim Demir (2001) tarafından gerçekleştirilen, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi araştırma görevlilerini güdüleyen özendirme araçlarını tespit etmeye yönelik bir çalışmada, araştırma görevlileri için ücret düzeyinin diğer sosyo-ekonomik özendirme araçlarıyla karşılaştırıldığında orta düzeyde etkili olduğu ve sıralamada yapılan işin takdir edilmesi ve iş yerindeki ödüllendirme adaletinin ardından üçüncü sırada geldiği belirtilmiştir. Söz konusu araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin ücreti bir özendirme aracı olarak görmekle birlikte manevi ödülleri ücret gibi ekonomik özendiricilere tercih etmekte oldukları sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada katılımcılar ücretlerinin yetersizliğine ilişkin olarak sıklıkla bilimsel araştırmaların masraflarına atıfta bulunmuşlardır. Her ne kadar TÜBİTAK ve Selçuk Üniversitesi BAP Koordinatörlüğü araştırmacılara maddi olanaklar sağlıyor olsa da bulgularda da görülebileceği üzere bu olanaklara bazen erişilememekte, erişilmesi durumunda bile mevzuatın sadece belirli kalemlerde harcamaları öngörmesi nedeniyle katılımcılar kendi maaşlarından da harcamalar yapmak zorunda kalmaktadırlar.

5.1.2. ÜCRETİN ADİL BULUNACAK DÜZEYDE OLMASI

Araştırmanın odaklandığı ilk konunun ikinci bir boyutu ise araştırma görevlilerinin almakta oldukları ücretin adil olup olmamasıdır.

Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğü'nde adalet sözcüğü (1) yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, türe; (2) hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme; (3) bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları; (4) herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk, şeklinde tanımlanmaktadır. Adalet kavramının böylesine uzun ve karmaşık bir tanımının aksine bu çalışmada ücret adaleti kavramı ile "Araştırma görevlilerinin ortaya koydukları emek ve karşılığında aldıkları ücretin dengeli olduğunu algılamaları" kastedilmiş ve katılımcıların da konuya bu açıdan yaklaşımları sağlanmıştır. Böylesi bir yaklaşımda adalet kavramının katılımcıların kendi durumlarını başkalarının durumlarıyla karşılaştırarak yorumlamalarıyla şekillenmesi doğaldır; katılımcılar ücret adaletinden bahsederken sıklıkla diğer çalışanların ücretlerine atıfta bulunmuşlardır.

Katılımcıların belki de bir öğretim kurumunda çalışıyor olmaları nedeniyle ücret adaletine ilişkin görüşlerini aktarırken sıklıkla atıfta bulunma eğilimi gösterdikleri bir meslek grubu da öğretmenlerdir. Doktor unvanlı bir araştırma görevlisinin net maaşının araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde çocuk yardımıyla birlikte 1750 TL civarında olduğu geride bıraktığımız sayfalarda belirtilmişti (Katılımcının kimliğinin gizli tutulabilmesi amacıyla maaş bordrosundaki net rakam verilmemiştir). Söz konusu katılımcıyla aynı mesleki deneyim süresine (10 yıl) sahip, ilköğretim okulunda görevli yüksek lisans mezunu bir İngilizce öğretmenin 2010 yılı Mart ayındaki ücreti ise 1407.96 TL'dir ve söz konusu öğretmen maaşına ek olarak değişen miktarlarda ek ders ücreti de almaktadır. Diğer bir deyişle iki çalışanın maaşları arasında dikkate değer bir fark yoktur. Bu durumun doktora yapmış bir çalışanda adaletsizlik algısına yol açabilir. İlgili alanyazında algılanan adaletsizlik düzeyinin düşürülmesi için yöneticilerin ödüllendirme olanakları konusunda bilgilendirici ve proaktif bir tutum benimsemeleri önerilmektedir (Stralser, 2004). Aksi takdirde çalışanların adaletsizlik algısının etkisiyle başka bir takım davranışlara yönelmeleri beklenebilir. Böylesi davranışlara ışık tutmaya yönelik bir yaklaşımlardan biri de Stacey Adams'ın adalet teorisidir. Bu teoriye göre çalışanlar kendilerini kuruma verdikleri ve kurumdan aldıkları bağlamında başkalarıyla karşılaştırırlar.

Bu tür bir karşılaştırma $\frac{\text{kişinin aldıkları}}{\text{kişinin verdikleri}}$ ile $\frac{\text{başkalarının aldıkları}}{\text{başkalarının verdikleri}}$

şeklinde bir denklemle gerçekleştirilir. Bu işlem sonucunda eğer denklemin her iki tarafı da eşitse, çalışanlar içinde buldukları durumun adil sayılabileceğine kanaat getiriler ve devam ettirmek isterler. Eğer içinde buldukları durumun adil olmadığı sonucuna varırlarsa, (1) daha fazla veya daha az efor sarf edebilir, diğer bir deyişle girdi miktarında değişiklik yapabilir, (2) daha fazla para ya da benzeri kazanımlar için talepte bulunabilir yani çıktılarının miktarını değiştirmeye çalışabilir, (3) duruma yönelik bakış açılarını değiştirmeye çalışabilir, (4) diğer çalışanların ortaya koydukları ve karşılığında kazandıklarına ilişkin değerlendirmelerini değiştirebilir, (5) kendileriyle karşılaştırmak üzere seçtikleri kişileri değiştirebilir ve son olarak (6) başka bir departmana ya da başka bir kuruma geçerek içinde buldukları adaletsiz duruma bir son verme yolunu seçebilirler (Aktaran: Griffin ve Moorhead, 2009). Ülkemizde ise, Öztürk ve Dündar (2003) tarafından örgütte motivasyonun önemi ve örgüt çalışanlarını motive eden faktörleri belirlemeye yönelik olarak Milli Eğitim, Sağlık ve Adalet Bakanlıkları merkez örgütü çalışanlarının katılımlarıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, kamu çalışanlarının parasal ödüllere manevi ödüller kadar önem verdikleri ve kurumlarda ücret adaletsizliklerinin huzursuzluğa yol açtığı görülmüştür.

Ne var ki araştırma sonuçlarının çoğu kâr amaçlı örgütlerde gerçekleştirilmiş çalışmaları yansıtan ilgili alanyazınla kısmen bağdaşmayan tarafı, ücretlerini adil bulmayan katılımcıların yukarıda uzunca betimlenen ve yönetim literatüründe oldukça sık anılan yollara hemen hiç başvurmamalarıdır. Bu durumu açıklamaya yönelik bir yorum, katılımcıların lisans mezunu ve başka örgütlerde çalışmakta olan diğer çalışanlara karşısında adaletsiz görünen durumlarının yakın gelecekte değişebileceğini düşünmeleri olabilir. Bu yorumu biraz açmak gerekirse, araştırmamız kapsamında maaş bordrosu incelenen, meslekte 2. yılını çalışmakta olan lisans mezunu bir İngilizce öğretmeninin 2010 yılı Eylül ayındaki net maaşı 1.381.51 TL iken meslekte 22. yılını çalışmakta olan bir diğer (uzman) sosyal bilgiler öğretmeni meslektaşının maaşı ise çocuk ve aile yardımlarıyla birlikte 1.841.16 TL'dir ve her iki öğretmenin ders ücretleri arasında kıdem kaynaklı bir fark da bulunmamaktadır. Buna karşılık meslekte 10. yılını çalışmakta olan bir araştırma görevlisi ile 22. yılını çalışmakta olan bir öğretim üyesinin maddi kazanımları arasında (koşullara göre değişmekle birlikte) çok daha belirgin bir farklılık olacağını söylemek mümkündür. Nitekim Yumuşak, Bilen, Bayraktar ve Türk (2009) tarafından gerçekleştirilen ve Türkiye'de 1991-2006 yılları arasında akademisyen ve hâkimlerin reel ücret düzeylerini dikkate alarak iki grubun ömür boyu gelirlerinin karşılaştırıldığı çalışmada yer verilen, akademik personelin maaşlarının profesör maaşına oranına ilişkin tabloda, 1991 Ocak

ayından 2005 yılı Ocak ayına kadar geçen sürede araştırma görevlilerinin maaşlarının profesör maaşına oranının 0.30 ile 0.45 arasında varyans gösterdiği görülmektedir. Bu durum -her ne kadar araştırma sonucunda araştırmacılar akademisyenliği seçmenin rasyonel olmayacağı sonucuna varmış olsalar da- meslek grubu içerisinde unvanlar arasında karşılaştırma yapıldığında (Profesör unvanlı) kıdemli bir çalışanın maaşının (Araştırma görevlisi unvanlı) kıdemsiz bir çalışanın maaşını -maaşa ek ders ücreti vb. kazanımlar dâhil edilmediği halde bile- iki katından daha fazla geçebildiğini göstermektedir. Bu veriler de araştırmamızın bulguları arasında yer alan “Fakat ileride alacağım miktarlarla bu zamana kadarki şeyi kapatacağımı düşünüyorum.” kategorisinin mantığını anlamamızı sağlayabilir.

5.2. GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA KOŞULLARI

5.2.1. GÜVENLİ KOŞULLARDA ÇALIŞABİLME

Daha önce de belirtildiği gibi çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımının odağında insani ve demokratik çalışma koşulları bulunmaktadır. Çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması da çalışma yaşamının insani değerler açısından uygun olabilmesi için gerekli görülmektedir.

İşin organizasyonu yani iş sürecinin (işlerindeslenme ve gerçekleştirilmesi) ve örgütsel uygulamaların (yönetim ve üretim metotları ve beraberindeki insan kaynakları politikaları) iş dizaynını etkilemesi çalışma yaşamında güvenlik ve sağlık üzerinde etkili olmakta (NORA, 2002) ve dolayısıyla işlerin dizaynı sürecinde örgüt yönetimine önemli görevler düşmektedir. Araştırmamızın çalışma yaşamında bedensel güvenlik boyutuna ilişkin görüşme ve gözlem verileri -her ne kadar araştırma görevlilerinin bedensel güvenliklerine yönelik detaylı önlemler alınmamış olsa da- katılımcılarının üniversite yerleşkesi içerisindeki mesailerinde en azından kendilerini tedirgin edecek düzeyde ciddi bir kaza ya da saldırı tehlikesi içerisinde olmadıklarını düşündürmektedir. Katılımcılar öğrencilerden gelebilecek saldırıları düşük bir olasılık olarak dile getirmişlerdir. Buna ek olarak araştırma görevlilerinin, yüz yüze insan ilişkilerin esas olduğu kamu hizmetlerinin diğer alanlarındaki çalışanlara oranla böylesi tehlikelere daha fazla maruz kaldıklarına işaret eden bir bulguya da rastlanmamıştır.

Diğer taraftan katılımcılardan bir bölümünü için çalışma yaşamlarının tek sahnesi de üniversite yerleşkesi değildir. Arazi koşullarında çalışanların güvenlik ve sağlığı için gerekli temel önlemlerin alınmaması bazı durumlarda katılımcıların hayatı düzeyde tehlikelere maruz kalmalarına neden olabilir.

Araştırma görevlilerinin böylesi koşullarda çalışmalarını mesleklerinin doğası olarak görülebilir. Ne var ki parçası olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği konuya net bir biçimde farklı bir açıdan yaklaşmakta, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını çalışma yaşamı kalitesinin asli bir unsuru olarak görmekte ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hem insani hem de ekonomik kaygılar nedeniyle ortak bir amaç olarak kabul etmektedir (İş ortamında sağlık ve güvenlik, 2010). Ülkemizde çalışma yaşamında bedensel güvenliğe ilişkin yasal düzenlemelere bakacak olursak, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 2003 tarih ve 4857 sayılı iş kanununun 77. maddesinde “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” hükmüyle karşılaşırız. Bu durum, işçi statüsündeki çalışanların güvenliklerini sağlamaya yönelik önlemlerin alınması yasal bir zorunluluk olarak ortaya konmuşken, arazi çalışmalarında türlü tehlikelerle burun buruna gelen akademisyenlerin güvenliklerinin sağlanmasına yönelik olarak aynı düzeyde bir hassasiyetin gösterilmediği şeklinde yorumlanabilir.

5.2.2. SAĞLIKLI KOŞULLARDA ÇALIŞABİLME

Çalışma yaşamı kalitesi teorisi içerisinde sıklıkla atıfta bulunulan bir diğer boyut da çalışma yaşamının sağlıklı olmasıdır. Sağlık bir yaşam sürebilmek Türkiye Cumhuriyeti yurttaşları için anayasal bir haktır. Anayasamızın 56. maddesinde “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.” denilirken yine anayasamızın 90. maddesine göre iç hukuk kurallarımızdan biri haline gelmiş olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966)’nin 12. maddesinde ise “Bu sözleşme’ye taraf devletler, herkesin, ulaşılabilecek en yüksek fiziksel ve zihinsel sağlık standardına sahip olma hakkını kabul ederler.” ifadesi yer almaktadır.

Araştırmanın görüşme ve gözlem süreçlerinde katılımcıların bedensel sağlıklarına ilişkin sorunlarının çoğunu masa başında ve bilgisayar karşısında uzun süre çalışmayla ilişkilendirdiklerini görülmüştür. Nitekim Griffith, Moore ve Yoder (2006) da bilgisayar kullanımı ya da daktiloda yazı yazmak gibi sürekli aynı hareketlerin tekrarlandığı işlerin, vücut postürünün ve masasandalye yüksekliğinin uygun olmaması gibi muhtemel bazı problemlerin de etkisiyle kronik sırt ağrısı semptomlarına neden olabileceğini belirtirler. Jensen (2003), tarafından gerçekleştirilen, bilgisayar kullanan çalışanlarda boyun ve el-

bilek bölgesinde kas-iskelet semptomlarına ilişkin risk faktörlerini belirlemeye yönelik oldukça geniş katımlı bir çalışmada ise bilgisayar kullanma süresinin boyun semptomlarını değilse bile el-bilek semptomlarını yordadığı ve el-bilek semptomlarının çalışma süresinin yarısı kadar bir kısmında fare kullanılmasıyla ilişkili olduğu görülmüştür.

Katılımcıların sıkça değindikleri bir diğer sorun ise görme bozukluklarıdır. Amerikan optometrik derneğine göre (Görüntü uçbirimi kullanımının göz sağlığı ve görme üzerindeki etkileri, 2010), her ne kadar görmeye ilişkin sorunlar yeni ya da bilgisayar kullanımına özel olmasa da, yetersiz görüş koşulları, düşük görüntü uçbirimi teknolojisi ve çalışma ortamı ergonomisi ile yüksek düzeyde görsel emek gerektiren işler, görmeye ilişkin semptomlar ve şikâyetlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bulgular bölümünde de görülebileceği gibi kimi katılımcılar (CRT ekranları kastederek) eski ekranların olumsuz etkilerine değinmişlerdir. Katılımcıların ekran yenilenme hızını ayarlama konusunda bilgilendirilmemiş olmaları kurumun bu noktadaki bir ihmali olarak değerlendirilebilir. Oysaki 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesi uyarınca hazırlanmış olan "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" kapsamında işverenin yükümlülüklerini çalışanların bilgilendirilmesinden göz sağlıklarının korunmasına kadar geniş bir kapsamda ayrıntılı bir biçimde belirlemiştir.

Sağlıklı çalışma koşulları konusu bedensel sağlığın yanı sıra psikolojik esenliği de kapsamaktadır. Araştırmacının gözlem sürecinde de sıklıkla şahit olduğu üzere iş yoğunluğu ve araştırma sürecinde karşılaşılan zorluklar bazen katılımcıları çok zor durumlara düşürebilmekte ve aşırı stres altında girmelerine neden olabilmektedir. Üniversite gibi yaratıcılığın ön planda olması gerektiği bir çalışma ortamında aşırı stres öğretim elemanlarının yaratıcı katkılarına kişilik özelliklerinin de etkisiyle değişen düzeylerde etkilerde bulunmaktadır. Doyle ve Hind (1998)'in Birleşik Krallıkta 582 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma da bu yorumu destekler niteliktedir. Söz konusu çalışmada kadın akademisyenlerin işlerinin yapı ve kapsamının erkek meslektaşlarıyla benzer olduğunu algıladıkları, buna karşılık daha yüksek düzeyde iş stresi yaşadıklarını, ancak üzerlerindeki beklentilerle de erkek meslektaşlarına oranla daha başarılı biçimde başa çıkabildiklerini göstermiştir. Diğer taraftan Abouseriea (1996) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir diğer araştırma ise kadın ve erkek akademisyenlerin iş stresi konusunda aralarında net bir fark olmadığını göstermiştir. Okumakta olduğunuz araştırmanın görüşme

ve gözlem süreçleri katılımcılar arasında cinsiyetin de bulunduğu fark alanlarının her hangi birinde ortak bir payda görülemediği ve strese maruz kalma ve stresle başa çıkma süreçlerinde cinsiyet değişkeninden çok katılımcıların diğer kişisel nitelikleri ve yüz yüze ilişkide buldukları öğretim üyelerinin eğilimlerinin belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan, Kaya ve arkadaşları (2008) tarafından Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışlarını belirlemek ve sağlık davranışlarını etkileyen bireysel özellikleri saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda ulaşılan sonuçlardan biri de stresle baş etme ve sağlık sorumluluğu davranışlarının araştırma görevlilerinde en düşük, profesörlerde ise -her ne kadar yeterli düzeyde olmasa da- en yüksek düzeyde olduğu, dolayısıyla akademik statü arttıkça stresle baş etme yeteneğinin de arttığıdır. Bu veri de yaş ya da akademik unvanın da stresle başa çıkma konusunda belirleyici olabileceğine işaret etmektedir.

5.3. YETENEKLERİN GELİŞİMİ VE KULLANILABİLME İÇİN SUNULAN OLANAKLAR

5.3.1. GELİŞEBİLME

Her sağlıklı insan yaşamı boyunca bilgi ve becerisini arttırmak, geliştiğini hissetmek ister ve bunun sonucu olarak da çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımlarında gelişimi sağlayan koşulların her çalışana sağlanması gerekli görülür. Ne var ki bu boyut araştırmamızın odağını oluşturan araştırma görevlileri için diğer mesleklerin çalışanlarına oranla çok daha farklı bir anlam taşımaktadır. Araştırma görevlisi kadrosu uzun yıllar sürececek bir akademik kariyer sürecinde gelişime açık insanların bu eğilimlerini yaşayabilmeleri için gerekli olanağı sunma işlevini taşımakta ve kadronun böylesi bir niteliğe sahip olması sonucunda gelişim boyutu da araştırma görevlilerinin üzerinde sıkça düşündükleri, istekle ve heyecanla konuştukları bir konu olma özelliği göstermektedir.

Meslekler gelişim bakımından hem sonuç hem de süreç olarak işlev görürler. Mesleki çalışmalar kişinin önemli roller ve sorumluluklardaki performansını yönlendirerek fiziksel, entelektüel, duygusal ve sosyal bakımdan gelişmesini sağlar (Christiansen, Baum ve Bass-Hauge, 2005). Gelişim konusuna bu açıdan bakıldığında, çalışanların esenliğine odaklanan çalışma yaşamı kalitesi kavramının uygulama biçimi olarak ele alındığında örgüt geliştirme boyutunda iletişim, koordinasyon, motivasyon gibi örgütsel süreçlerin yanı sıra kişisel gelişimi de geliştirmeye odaklanması (Stroh, Northcraft ve Neale, 2002) anlaşılır bir yönelimdir. Araştırma görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları da gelişim konusuna atfedilen öneme işaret etmektedir.

Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006) tarafından öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olarak 24 farklı üniversiteden katılımcılarla gerçekleştirilen bir çalışmada mesleki gelişimlerine önem veren araştırma görevlilerinin yüzdesinin öğretim görevlileri ve öğretim üyelerine oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin alanlarında gelişebilmelerinin ön koşulu araştırma yapabilmelerine olanak sağlayan koşullara sahip olmalarıdır ve bu bağlamda araştırmamızın katılımcılarının gereksinim düzeyleri arasında çok net farklılıklar vardır. Örnek vermek gerekirse kimi katılımcı bilgisayar ya da bilgisayar programı gibi desteklere gereksinim duyar ve bu miktarda bir destekle yetinebilirken, bir diğer katılımcının ise doktora tez çalışmasını tam olarak istediği şekilde gerçekleştirebilmesi için gerekli olan miktarın 40000 TL civarında olduğunu ifade etmiş olması, bölümler arasında bilimsel araştırmalara yönelik maddi destek gereksiniminin ne kadar farklı olabileceğini göstermektedir.

Diğer taraftan araştırmamızın gerçekleştirildiği Selçuk Üniversitesi dışında da gelişim boyutunda sıkıntıların varlığı hissedilebilmesi sorunun yaygınlığına işaret etmektedir. Kaya, Sezgin ve Kavcar (2005) tarafından lisansüstü eğitimin öğrenme-öğretme sürecinde öğrenci ve öğretim üyesi açısından yaşanan bir takım sorunları saptayarak çözüm önerileri getirmeye yönelik olarak Dokuz Eylül Üniversitesi kapsamında 82 öğretim elemanı ve 48 öğrencinin katılımıyla yapılan bir araştırma kapsamında öğretim elemanlarına “Lisansüstü öğrencilerinizin almış oldukları derslerin bilimsel araştırma süreç becerilerini geliştirdiğiniz düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltildiğinde %29.6’sı evet, %59.3’ü kısmen ve %11.1’i ise hayır yanıtını vermiştir. Söz konusu araştırma kapsamında öğretim elemanlarından gelen önerilerden bazıları bizim araştırmamızın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu öneriler arasında; öğretim elemanları araştırmaya yönelik bilimsel süreç becerilerinin zamanında kazandırılması, araştırmaya önem verilmesi ve araştırma projelerine daha fazla ekonomik destek sağlanması ve lisansüstü programların geliştirilmesinde katkı, eleştiri ve öz eleştiri için bilimsel toplantıların düzenlenmesi, öğretim elemanlarının da bu tür etkinliklere katılmalarının özendirilmesi sayılabilir.

Araştırma görevlisi kadrosunun uzun bir akademik kariyer sürecinin gelişim odaklı başlangıç aşaması olduğu göz önüne alındığında gelişebilme kavramının araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin merkezine oturduğunu söylemek abartılı bir ifade olmaz. Araştırma görevlileri hem yaşamlarını adamak istedikleri disiplinde potansiyellerini ortaya koyabilmek, hem de çalışmanı

oldukları kurumda kariyer basamaklarını tırmanabilmek için gelişim olanaklarına gereksinim duyarlar. Gerçekten de örgütlerin en azından bazılarının terfi kararlarını çalışanların mevcut performanslarına göre belirledikleri göz önüne alınacak olursa mevcut görevde yeterliliğe ulaşmak temel bir kariyer stratejisidir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010.)

Öte yandan bu araştırmanın verileri araştırma görevlilerinin bir kısmının iş güvencesi endişelerinin olduğunu da göstermektedir. Mevcut işte becerilerini geliştirmeye odaklanmak kişinin gelecekte de iş bulabilme şansını artırır (Greenhaus ve arkadaşları, 2010). Bu açıdan bakıldığında gelişim kavramının araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kaliteleri içerisinde daha farklı anlamlar da kazanabildiği düşünülebilir. Araştırmamızın bulguları arasında yer alan “Mastır doktora dolayısıyla hani bir gün çıkarsam da elimde bir şey olacak. Dört senelik iş tecrübesinin dışında bir eğitim, elimde bir şey olur diye düşünüyorum” kategorisi de bu düşünceyi desteklemektedir.

5.3.2. POTANSİYELİ ORTAYA KOYABİLMİYİ SAĞLAYAN TEŞVİKLER GÖREBİLME

Çalışma yaşamı kalitesi çerçevesi içerisinde araştırma görevlilerinin yeteneklerin kullanılabilmelerini sağlayan unsurlar arasında yer vermemiz gereken önemli bir bileşen de araştırma görevlilerinin yakın çevrelerindeki öğretim üyeleri ve mensubu oldukları kurum tarafından potansiyellerini ortaya koymaları için teşvik edilmeleridir.

Akademik çalışma süreci yaratıcılık, ayrıntılarda özen ve uzun süren çabalar sonucunda edinilmiş bilgi birikiminin kullanımını gerektirir. Bu araştırmanın katılımcıları akademik çalışmalarında potansiyellerini -gözler önüne sermek diyemsek de, çünkü bazı katılımcılar bunu şişkin bir egonun göstergesi olarak görme eğilimindeydiler- kullanma isteği duymaktaydılar. Bu istek -nedenleri farklılık gösterse de- her katılımcıda mutlaka vardı. Yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar başlığı altında yer verilen kişinin potansiyelini ortaya koymasının önemini Maslow (1954, s. 22) şu cümlelerle dile getirir:

“Bütün bu gereksinimler karşılandığında bile hala -her zaman değilse bile sık sık- yeni bir doyumsuzluk ve huzursuzluk hissederiz. Kişi yapması gerekeni yapmadıkça hisseder bunu. Müzisyenler müzik yapar, ressamalar resim çizer, şairler şiirlerini yazar, eğer ki kendi içlerinde huzurluysalar. İnsanlar ne olabileceklerse onu olmak, doğalarına sadık kalmak zorundadırlar. Bu gereksinimi kendini gerçekleştirme olarak adlandırıyoruz.”

Katılımcılar, potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için farklı odaklardan teşvikler görebildiklerini, bazı durumlarda ise bekledikleri teşvikleri göremediklerini belirtmektedirler. Üniversite düzeyinde ele alınacak olursa, SÜ BAP mevzuatındaki bazı eksiklikler ve bazı öğretim üyelerinin olumsuz tutumları göze çarpan olumsuz etmenler arasında sayılabilir. O'Brien ve Senge (2009), kişisel potansiyelini ortaya koyabilmek için girişimde bulunan her çalışanın parçası olduğu örgüte yüksek performans yarışında önemli katkılar sağlamanın yanı sıra kendi kişisel mutluluğu için de uygun bir yola girmiş olacağını belirtmektedirler. Ülkemiz üniversitelerinin yayın yapabilme oranları göz önüne alındığında potansiyellerini ortaya koymak isteyen araştırma görevlilerinin maddi ve manevi açılardan teşvik görebilmelerinin önemi açık bir biçimde kendini göstermektedir. Buna ek olarak, potansiyelini ortaya koyabilmenin psikolojik esenlik üzerinde de olumlu etkileri olabilmektedir. Daha önce de değindiğimiz, Kaya ve arkadaşları (2008) tarafından Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışlarını belirlemek ve sağlık davranışlarını etkileyen bireysel özellikleri saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlardan biri de öğretim elemanlarının sağlıklı yaşam alt boyutları arasında en yüksek puanları bireyin potansiyelini sonuna kadar kullanma isteğine karşılık gelen kendini gerçekleştirmeye yönelik alt boyutta aldıklarıdır. Bu sonuç da çalışanları için potansiyellerini ortaya koyabilmenin önemine ışık tutmaktadır.

5.3.3. ÖZERK OLABİLME

Araştırma görevlilerinin araştırma ve araştırma dışı çalışmalarında kendi kararlarını verebilmelerine izin verilmeden onlara gelişme olanaklarının yeterince sunulduğunu ya da potansiyellerini ortaya koymaya yönelik olarak teşvik edildiklerini söylemek mümkün olamaz.

Çalışanlara kendi görev alanlarında özerklik tanınmasının performans bakımından olumlu sonuçlar verdiğini gösteren araştırmalar vardır. Örneğin, Morgeson, Delaney-Klinger ve Hemingway (2005) Amerika Birleşik Devletleri'nde konuşlu uluslar arası bir şirketin çalışanlarının katılımıyla yürüttükleri bir araştırmada, özerkliğe, yüksek derecede bilişsel becerilere ve işe ilişkin becerilere sahip olan çalışanların rollerini genişleteceklerini ve böylelikle de bireysel iş performanslarına ilişkin yüksek puanlar alacaklarını hipotezini test etmişler ve yapısal eşitlik modellemesi kullanarak hipotezlerini destekleyen sonuçlara ulaşabilmişlerdir. Ülkemizde ise Çöl (2008) tarafından yürütülen ve akademisyenlerin performansını artırmada güçlendirme algılarının rolünü kamu üniversiteleri bağlamında ortaya koymak üzere 13 üniversitede görevli toplam

403 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada özerklik ve anlam-yetkinliğin (akademisyenin göreve ve kendi yetkinliğine inancı) performansı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar, çalışanlara tanınan özerkliğin onların iş doyumunu da olumlu etkileyebildiğini göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, Nguyen, Taylor ve Bradley (2003), bir boylamsal çalışmanın on iki yıla yayılan verilerinden yararlanarak mezuniyet sonrası süreci izlenen katılımcıların iş doyumları üzerinde etkili olan etmenler üzerine odaklanmışlar ve araştırma sonucunda özerkliğin iş doyumunun diğer boyutlarıyla anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu; çalışanın işi üzerindeki kontrolünün artmasıyla iş doyumunun da arttığını belirlemiştir. Bu sonuç üniversite ortamında öğretim elemanlarına tanınacak geniş bir özerkliğin olumlu sonuçlar verebileceği şeklinde değerlendirilebilir. Araştırmamızın bulguları arasında “Yani özverili” in vivo koduyla yerini alan kategori de özerkliğin katılımcılar üzerindeki olumlu etkilerine işaret etmektedir.

Bu araştırmanın katılımcıları öğrenci danışmanlığı kapsamında öğrencilerin ders seçimlerini düzenleme, ders ve sınav programları ile derse giren öğretim elemanlarının puanaj ve çarşaflarını hazırlama, lisans öğrencilerinin uygulamalarına nezaret etme, bölümün resmi yazışmalarını yürütme gibi araştırma dışı görevler yerine getirmekteydiler. Araştırmamızın görüşme ve gözlem verileri araştırma dışı görevlere oranla araştırma boyutunda katılımcıların daha fazla özerkliğe sahip oldukları izlenimini vermektedir. Bunun nedeni de araştırma dışı görevlerin çerçevesinin büyük ölçüde mevzuatla çizilmesine karşın, araştırma görevlerinde danışman öğretim üyesinin özerklik tanıyan kişisel tutumunun katılımcılara kendi kararlarını verebilme olanağı sağlamasıdır. Burada bir noktayı da hatırlatmakta yarar vardır. “Teknik tarafını bilemedikleri için içine fazla giremiyorlar” kategorisiyle yansıtılan yüksek düzeyde laboratora deneyimine sahip olma ve “Doktora bitinceye kadar çok fazla özerk olamıyorsun.” kategorisiyle görülebilen deneyime/kıdeme atfedilen önem, diğer bir deyişle katılımcıların bölümleri içerisinde zamanla ulaştıkları düzey onlara araştırma görevlerinde özerklik sağlayan önemli bir unsurdur.

5.3.4. FARKLI BECERİLERİ KULLANABİLME

Sağlıklı insanlar sürekli aynı beceriyi tekrarlayıp durmakla yetinemez ve farklı becerilerini kullanmaya yönelik doğal bir eğilim gösterirler. İnsani çalışma koşullarının öngörüldüğü bir çalışma ortamında insanların böylesi doğal eğilimlerinin de göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda çalışanların

farklı becerileri kullanabilmeleri niteliğine çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımları içerisinde yer verilmesi de doğal bir durumdur.

Bu araştırmanın verilerini sağlayan katılımcıların tamamı çalışma yaşamlarında farklı becerilerini kullanabildiklerini ifade etmişlerdir ve yine tamamı -her ne kadar görev tanımlarının net olmaması nedeniyle görev alanlarına girmediğini düşündükleri işler için farklı becerilerini kullanmak zorunda kalmalarını sistemin bir eksikliği olarak görseler de- bir tek becerinin kullanımıyla yetinilebilecek bir meslek alanında çalışmak zorunda kalmamaktan memnun oldukları izlenimini vermişlerdir. Bu nitelik meslekler arasında olumlu değerlendirilen ortak paydalardan biri de olabilir. Kaşlı (2007) tarafından işin anlamlı hissedilmesine yönelik iş özelliklerinin otel işletmelerinde geçerli olup olmadığını belirlemeye yönelik bir çalışmada, işe ilişkin üç özellik arasında yer alan “beceri çeşitliliği”nin diğer özellikler olan “görev bütünlüğü” ve “görevin önemi” ile birlikte otel çalışanlarının işi anlamlı hissetmeleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Mevcut durumun farklı becerileri kullanmaya zorlayan ve böylelikle farklı becerilerin gelişmesini de sağlayan etkilerine yönelik katılımcıların böylesine olumlu bir tutum sergilemiş olmaları değişen dünya koşullarıyla da uyumludur. Coleman (2000)’a göre çalışma yaşamı yavaş yavaş değişmekte ve çalışanlardan yeni beceriler ve yeterlikler talep etmektedir. Farklı kurumlarda ve farklı pozisyonlarda çalışan kişiler çoklu becerilere sahip ve yeni çalışma ortamlarına adapte olabilmeye becerisine sahip kişiler olarak görülmektedirler. Bu trendin önemine dikkat çeken Levine (1995) de günümüzün yüksek katılımlı şirketlerinde katılımcıların her yeni becerilerinde ödüllendirildikleri bilgiye göre ödeme sistemlerinin bulunduğunu, böylesi sistemler de çalışanları çoklu beceriler geliştirmeye yönlendirerek esnekliklerini arttırmalarına ve çalışanların resmin bütününe görek yeni düzenlemelere yönelik fikirler üretebilmelerini ve takım çalışmaları yapabilmelerini sağladığını belirtmektedir. Bu görüşe paralel olarak, Hemphill ve Haines (1997)’de çalışanların günümüzün değişen çalışma koşullarına ayak uydurabilmeleri için bir tek temel beceri yerine hem teknik hem de kişisel boyutlarda becerilere sahip olmaları gerektiği uyarısında bulunmaktadırlar. Bu araştırmanın konusu bağlamında ele alındığında araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında farklı becerilerini kullanmak zorunda kalmaları, becerilerinin gelişmesi ve böylelikle iş bulabilme olanaklarının artması sonucunu beraberinde getirebilir. Böylesi bir sonuç da kadro kaynaklı iş güvencesi sorununun gündemde olduğu üniversite ortamında araştırma görevlilerine geleceğe ümitle bakabilme olanağı sağlayabilir.

5.3.5. GERİ BİLDİRİM ALABİLME

Yeteneklerini geliştirme ve kullanma sürecindeki çalışanların, süreçlerinin gidişine ilişkin yeterli değerlendirmeler alabilmeleri onlar için motivasyonlarını kaybetmemeleri ve yanlışlarını düzeltebilmeleri için vazgeçilmezdir. Araştırma görevliliği pozisyonunun gelecekte uzun bir akademik yaşamın hazırlık dönemi olduğu düşünülecek olursa, bu süreçte alınacak geri bildirim önemi kendini daha net bir biçimde ortaya koyacaktır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler katılımcıların öğrenci işlerindeki memurlardan, kongrelerde sunumları dinleyen öğretim elemanlarına kadar çok geniş bir yelpazede insan gruplarından geri bildirim alabildiklerini göstermektedir. Buna karşılık katılımcıların kendi performanslarına ilişkin en sık geri bildirim aldıkları kişiler, tez danışmanları ve yakın çevrelerindeki diğer akademisyenlerdir. Bu gündelik çalışma yaşamının iletişim boyutunda doğal bir durumdur çünkü geri bildirim iletişim sürecini tamamlar (Srivastava, 2005) fakat bunun da ötesinde performansın arttırılabilmesine yönelik olarak geri bildirim verilmesi insanlara amaçlarına ulaşabilmeleri için sağlanacak yardım için kritik öneme sahiptir. Performansın arttırılması için hem amaçlar hem de performans geri bildirimi gerekmektedir. Geri bildirim olmadan sadece amaçların ya da amaçlar olmadan sağlanan geri bildirim yüksek performansa götürme olasılığı, her ikisinin birlikte var olması durumuna oranla oldukça düşüktür (Seijts, 2005). Karabey ve Karcioğlu (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da iki yönlü iletişimin iş tatmini ve performansı pozitif ve çalışmada ele alınan tüm belirsizlik boyutlarıyla negatif ilişkili olduğu görülmüştür.

Kavak ve Vatansever (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda çalışanların etkili örgütsel iletişimi “üstlerle iletişim”, “üstlerin iletişim stratejileri” ve “yatay iletişim” olmak üzere üç bileşen halinde değerlendirdikleri, bunlar arasından örgütsel iletişim etkililiğini belirleyen en ağırlıklı bileşenin “üstlerle iletişim” olduğu ve bu faktör altında üstlere iletilen dilek, istek, şikâyet ve tavsiyelerin dikkate alınması, üstlerin sorunlarla ilgilenmesi, başarıda takdir edilme ve üstlerden geribildirim alma hususlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Katılımcılardan bazıları bu araştırma sonucuyla paralel şekilde olumlu değerlendirmelerin kendilerini motive ettiğini belirtmişlerdir. Hellriegel ve Slocum (2007)’e göre geri bildirim duyuşsal etkisi kişilere nasıl odaklanıldığına göre değişir. Eğer diyalogun geliştirilmesi amaçlanıyorsa geri bildirim de destekleyici yani davranışları güçlendirici ya da davranışta bir değişiklik yapılmasının yerinde olacağını gösteren, düzeltici bir nitelik göstermelidir.

Diğer taraftan etkisiz geri bildirimlerin gereksiz de görülebileceğine işaret eden veriler, geri bildirim verme sürecinde alıcının kişisel niteliklerine de dikkat edilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Denhardt, Denhardt ve Aristigueta (2002) bir kişiyi motive eden şeyin bir diğerini etmeyebileceği uyarısında bulunurlar. Aynı yazarlar bazı çalışanları büyük oranda otonomiye gereksinim duyarken diğerlerinin yakından yol gösterme ve geri bildirimden daha çok faydalanabileceklerini belirtirler ki bu yorum da araştırmanın bulguları arasında yer alan, yeterince geri bildirim alamama durumunun gelişim sürecinde olumlu etkilerinin olabileceğine ilişkin değerlendirmelerin kaynağına ışık tutmaktadır.

5.3.6. YAPILAN İŞİ BÜTÜN OLARAK KAVRAYABİLME

Yapılan işin bir bütün olarak kavranabilmesi boyutu özellikle bilimsel araştırmalarda hangi uygulamanın ne sebeple gerçekleştirildiğinin araştırma görevlileri tarafından anlaşılabilmesi olanağına karşılık gelir. Böylesi bir olanak da akademik kariyerin hazırlık döneminde verimli bir gelişim sürecinin deneyimlenebilmesi bakımından araştırma görevlisi çalışma yaşamı kalitesinin önemli bileşenlerinden birini oluşturmaktadır.

Aslında çalışanların yaptıkları işi bütün olarak görebilmelerinin önemi uzun süredir bilinmektedir. Nitekim çalışma ortamında insan ve teknolojinin karşılıklı etkileşiminin öneminin vurgulanmasıyla bilinen Sosyoteknik sistemler yaklaşımında, sosyal ve psikolojik faktörlere teknik faktörler kadar önem verilmesi ve mümkün olduğunca görevlerin küçük parçalara bölünmesi yerine özerk çalışma gruplarına bütün halde görevler verilmesi ön görülmektedir (Blackler ve Shimmin, 1984). Yine de bazı durumsal etmenler işin bir bütün olarak görülmesini engelleyebilir. Örneğin ileri derecede uzmanlaşmış görevlerde çalışanlar çoğunlukla tekrara dayalı işler alırlar. Aşırı derecede uzmanlaşma çalışmaların çok dar bir alanda yürütülmesinden dolayı beceri gelişimi çok kısıtlı kalabilir ve etkinliklerin uygun bir biçimde koordinasyonu da güçleşebilir (Harris ve Hartman, 2001).

Okumakta olduğunuz çalışmanın bulguları ise katılımcılar için işi bütün olarak görememenin sıkça yaşanan bir sorun olmadığını göstermektedir. Bu durum katılımcılar tarafından memnuniyetle dile getirilmiştir. İlgili alan yazında da görevlerin dağıtılması aşamasında çalışanların süreç boyunca sonuna kadar olup biteni görebilmeleri için görevlerin bütün halde verilmesinin ve yeterli zaman tanınmasının önemi dile getirilmektedir (Manning ve Curtis, 2003). İş bütünü olarak kavrayabilmenin gereğine işaret eden bazı araştırmalar da bu tavsiyeyi doğrular niteliktedir. Daha önce de değinildiği gibi, Kaşlı (2007) tarafından işin

anlamli hissedilmesine yönelik iş özelliklerinin otel işletmelerinde geçerli olup olmadığını belirlemeye yönelik bir araştırmada, işe ilişkin üç özellik arasında yer alan “görev bütünlüğü”nün diğer özellikler olan “beceri çeşitliliği” ve “görevin önemi” ile birlikte otel çalışanlarının işi anlamli hissetmesiyle anlamli düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Ceylan, Çöl ve Gül (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda ise kamuya ait üniversitelerdeki idari çalışanlar açısından işin anlamlılığının rol belirsizliği ve kaynaklara erişimin yanı sıra bilgiye erişim tarafından da belirlenmekte olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer taraftan çalışanlara görevlerin bütün halde verilmesi ve onlara mümkün olan en yüksek düzeyde özerklik sağlanması sadece çalışanların kişisel düzeyde doyum alabilmesi için değil örgütün çevresindeki değişimlere ayak uydurabilmesi bakımından da önem taşımaktadır (Rice ve Rice, 2001). Araştırma görevlileri ancak böylesi koşullarda yaratıcı enerjilerini ve farklı bakış açılarını üstlendikleri araştırma ve araştırma dışı görevlere yansıtabilirler.

5.4. GELİŞİMİN DEVAMI VE İŞ GÜVENCESİNE YÖNELİK BEKLENTİLER

5.4.1. BİLGİ VE BECERİ GELİŞİMİNE DEVAM EDEBİLME

Bu araştırmada çalışma yaşamı kalitesi kavramı içerisinde sadece içinde bulunulan zamandaki koşullara değil, gelecekte varlığıyla etkili olacak koşullara yönelik beklentilere de yer verilmiştir. Akademik yaşamda gelişimin bir noktada bitmesi beklenemeyeceğinden araştırma görevlilerinin gelecekte de kişisel gelişimlerinin devam edebileceğine yönelik bir inanç taşıması, insani bir çalışma ortamının gereklerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu durum elbette bağlı bulunulan üniversite açısından da son derece faydalı sonuçlar doğuracaktır. Drucker (1999)’a göre sürekli öğrenme her şeyin ötesinde çalışanın kendi performansına, iş arkadaşlarının performansına ve daha iyi, daha etkili ve daha rasyonel çalışma yollarına öğrendikleriyle katkıda bulunma gereksinimini karşılar. Ayrıca çalışanların yeniliklere karşı direnmesi ve işe yaramaz hale gelmeleri problemleriyle başa çıkma yollarından da biridir. Nitekim, Tannenbaum (1997) tarafından gerçekleştirilen ve yedi ayrı örgütten katılımcılarla örgütün çalışma ortamının sürekli öğrenme üzerindeki etkilerini betimlemeyi amaçlayan araştırma sonucunda, güçlü öğrenme ortamına sahip örgütlerin daha yüksek örgütsel etkinlik gösterdikleri görülmüş, verilen eğitimin öğrenmenin başlıca kaynağı olması gerekmediği ve daha fazla eğitimin daha iyi sonuçlara ulaşılmasını da garantilemediği, buna karşılık eğitimin, sürekli öğrenmenin etkili bir bileşeni olduğu ve yöneticilerin sürekli öğrenmenin gerçekleştirilebilmesinde önemli

rol oynadıkları değerlendirmesi yapılmıştır. Öğrenmeye devam edebilmenin çalışanlar düzeyindeki etkilerine ışık tutabilecek bir araştırma ise Hamamcı, Oskargil-Göktepe ve İnanç (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir ve Ankara'da resmi okullarda çalışan 135 psikolojik danışmanın katılımıyla okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini ne düzeyde geliştirdiklerinin incelenmesi ve mesleki gelişim davranışı ile mesleki doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın bulguları arasında mesleki gelişim ile mesleki doyum arasında orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki görülmüş olması da sayılmıştır.

Bratton ve Gold (2001)'a da çoğu örgütün yeni gelişim olanakları ve deneyimlerinden yararlanmayı kısıtlayan faktörler ortadan kaldırılırsa sürekli kişisel gelişimin çok sayıda çalışan için mümkün olabileceğini fark ettiğini ve böylesi kısıtlayıcı faktörler arasında örgütün yapısı, iklimi ve işin dizaynı sayılabileceğini belirtir. Bu araştırmanın katılımcılarından bazılarının öğretim üyeliği kapsamındaki akademik unvanların kişisel gelişim için daha fazla zaman ve olanak sağlayacağını belirtmeleri de bir nevi gelişimi kısıtlayan faktörlerin ortadan kalkması durumu olarak görülebilir.

Araştırmanın katılımcıları sıklıkla alanlarının değişen koşullarına ayak uydurma zorunluluğuna değinmişlerdir. Woodcock ve Francis (1992) de değişen koşullar karşısında örgütün değişimi ele alması gereken boyutları sıralarken en başa bireysel düzeyi yerleştirerek bu düzeyde yeni tutumlar geliştirme ve beceriler kazanma yoluyla sürekli kişisel gelişimin gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgularlar.

Yukarıdaki örneklerde görülebileceği gibi, kâr amaçlı örgütlere ilişkin alanyazında çalışanların gelişim ve sürekli öğrenme konusunda yönlendirilmeleri teması üzerinde çokça durulmaktadır. Gilley ve Maycunich (1999) gelişimsel liderlik kapsamında sürekli öğrenme ve değişimin norm haline geldiği çalışma ortamlarının yaratılmasını da tavsiye ederler. Bir sürekli öğrenme ortamında yöneticiler çalışanları iş arkadaşlarından bir şeyler öğrenmeye teşvik eder ve onları öğrendiklerinden sorumlu tutarlar. Onlara öğrendiklerini uygulayabilecekleri fırsatlar sunarlar (Summers, 2010). Araştırma görevlileri için de böylesi koşulların varlığı faydalı olabilir, diğer taraftan akademisyenlik özerklik gerektirir ve öğretim üyeliği pozisyonundaki akademisyenler için artık kar amaçlı örgütlerde rağbet görebilecek yakından yönlendirmeci yaklaşımlar tepki çekecektir.

5.4.2. AKADEMİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELEBİLME

Akademisyenlerin sarfettikleri yoğun çabanın akademik unvanlarla takdir edildiğini görmek istemeleri kesintisiz bir tempo içerisinde geçen yaşamları göz önüne alındığında anlaşılır bir durumdur. Bu çalışmada kullanılan çalışma yaşamı kalitesi çerçevesi içerisinde araştırma görevlilerinin zihinlerini en çok meşgul eden meselelerden biri olan akademik kariyer basamaklarında yükselebilmek konusuna da yer verilmiştir.

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca işgal ettiği işle ilgili pozisyonların tamamını karşılayacak bir terim iken, kariyer gelişimi ise kişinin yaşamı boyunca alacağı işlerin, görevlerin sıralamasını şekillendirecek olan psikolojik, sosyolojik, ekonomik, fiziksel ve tesadüfi faktörlerinin etkileşimini kapsamaktadır. Kariyer gelişimi insan gelişiminin önemli bir boyutudur ve bir insanın yaşam süresinin tamamını içine alır (Deb, 2009). Araştırmanın katılımcıları da sadece yakın zamanda önlerine çıkacak olan yardımcı doçent doktorluk unvanına değil, daha sonrasındaki doçent doktor unvanına erişimlerine ilişkin yorumlarda da bulunmuşlardır. Diğer taraftan dikkat çeken bir diğer bulgu ise araştırmacı sormadıkça katılımcıların profesör doktor unvanının erişilebilirliğine ilişkin herhangi bir yorumda bulunma gereksinimi duymamalarıdır. Bu durum bulgulara yer verilen “Profesörlük, beş sene sonra oluyorsun yani” kategorisinden de anlaşılabilir. Üzere, profesör doktor unvanına ulaşmanın doçent doktorluk unvanına ulaşmaya oranla çok daha kolay olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır.

Akademik kariyer basamaklarında yükselebilmek konusu kapsamında, araştırma görevlilerinin önlerine çıkan akademik pozisyonlarda ne kadar süre geçirdiklerine ilişkin veriler, onların özel koşullarını anlayabilmek bakımından faydalı olabilir. Ardıç ve Erdoğan (2009) tarafından yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının özgeçmiş ve eserlerini inceleyerek nicel bir değerlendirme yaparak alanın görünümünü ortaya koymak amacıyla 305 yönetim ve organizasyon öğretim elemanının özgeçmiş ve yayın listesi üzerinde gerçekleştirilen incelemenin bulguları, öğretim elemanlarının akademik kariyerlerinde çeşitli unvan kademelerinde geçirdikleri sürenin Araştırma Görevliliğinde 6.91 yıl, Araştırma Görevlisi Dr. olarak 2.96 yıl, Yardımcı Doçentlikte 6.6 yıl ve Doçentlikte ise 6.32 yıl olarak gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Araştırmamızın doktora yapmakta olan ve doktor unvanlı katılımcılarının profili bu araştırmanın araştırma görevlisi ve araştırma görevlisi doktor pozisyonlarına ilişkin verileriyle benzerlik göstermektedir. Ne var ki katılımcılar akademik unvanlara ulaşma sürecinde zorluklarla

karşılaşabileceklerini de belirtmektedirler. Katılımcılardan bazıları yardımcı doçent doktor kadrolarının yetersizliği nedeniyle bu kadroya ulaşabilmekten neredeyse tamamen ümitlerini kesmişlerdir ve doğrudan doçent doktor unvanına ulaşabilme planları yapmaktadırlar. Bazı katılımcılar ise yardımcı doçent doktor unvanının verilme kriterlerinin net olmamasından yakınmaktadırlar. Albrecht (1986), örgüt içerisinde başarının ödüllendirilmesinde tutarsız uygulamalar ve örgüt politikalarının aşırı derecede gizli kapaklı ve rekabete dayalı olmasının yanı sıra net olmayan, keyfi yükselme ve terfi kriterlerini de çalışanları gereksiz çatışmalara sürükleyecek etmenler arasında saymaktadır. Nitekim katılımcılardan bazıları (iş arkadaşlarından destek alabilme boyutu içerisinde) yardımcı doçent doktor unvanına yaklaştıkça bölüm içerisindeki diğer araştırma görevlileriyle aralarında bir rekabet havasının oluşmaya başladığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada kadın katılımcılar çocuk sahibi olmanın ve evlilik sorumluluklarının akademik kariyer basamaklarında yükselebileceği önündeki olumsuz etkilerine de değinmişlerdir. Yüksek öğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının dağılımlarına bakıldığında 1933/34 öğretim yılında 533 erkek öğretim elemanına karşılık 41 kadın öğretim elemanı (%7.1) varken bu rakamın 1968/69 öğretim yılında 5776 erkek ve 1713 kadın (%22.8); 2005/06 öğretim yılında ise 51927 erkek öğretim elemanına karşılık 32858 kadın öğretim elemanı (%38.7) oranına yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2006). Bu değerler kadın akademisyen oranının artmakta olduğunu gösterse de erkek akademisyen sayısı ile karşılaştırıldığında mevcut durumun bir dengesizliği yansıttığı da açıktır. Türkiye ve Birleşik Krallık'taki kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına oranlarına bakacak olursak, Türkiye'de kadın profesörlerin erkek meslektaşlarına oranının %28 ve araştırma görevlilerinin oranının ise %47 olduğu, bu oranın Birleşik Krallıkta profesörler için %17 iken araştırmacılar (researcher) ise %46 olduğu, buna karşılık bütün unvanların toplamında kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına oranının ülkemizde %40 ve Birleşik Krallık'ta %42 olduğu da görülmektedir. Bu oranın %56 ile değerlendirmeye alınan ülkeler arasında Letonya'da en yüksek seviyede olduğu da söylenebilir (She figures, 2009). Kadınların akademik kariyer pozisyonlarına olması gereken oranda ulaşamamalarının sadece ülkemize özgü bir durum olmaması katılımcıların değindikleri (çocuk ve evlilik) etmenlerinin gücüyle açıklanabilir.

5.4.3. İŞ GÜVENCESİNE SAHİP OLMA

Farklı çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımlarında mutlaka yer verilen iş güvencesi bu araştırmanın özellikle de 50/d kadrosunda göreve başlayan

katılımcılarının yoğun duygularını yansıttıkları boyutlarından biri olmuştur. Çünkü iş güvencesi insanoğlunun temel gereksinimlerden biri olarak kabul edilebilecek kadar önem taşımaktadır. Maslow (1954)'a göre tıpkı karnı doymuş bir insanın açlık konusuna takılmayacağı gibi güvenli bir toplumda yaşayan insanlar da -eğer nevrotik kişilik yapısına sahip değillerse ya da devrim ortamı benzeri sosyal kaosun hüküm sürdüğü bir sosyal çevrede yaşamıyorlarsa- fiziksel saldırı olasılığına takılıp kalmayacaklardır. Diğer taraftan Maslow (1954), böylesi güvenlik gereksinimleri karşılanmış sağlıklı bireylerin de iş güvencesi, sağlık sigortası ve birikim yapabilme gibi gereksinimlerinin olacağını belirtmektedir. Herzberg'in çift faktör kuramında da hijyen faktörleri içerisinde diğer faktörlerin yanında yerini alan iş güvencesi etmeni, doyum hissini garantilemeyen fakat yokluğu durumunda doyumсузлук yaratan etmenler grubu arasında sayılmaktadır (akt: Singh, 2009).

UNESCO'nun 1997 tarihli Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nda "İş Güvencesi" başlığı altındaki 45. Maddede "Kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvenceler, keyfi kararları önlemede ve akademik özgürlüğün sağlanmasında başlıca yönetsel koruyucu araçlardan birini oluşturmaktadır. Bu güvence, ayrıca bireysel sorumluluğu ve yetenekli yüksek öğrenim akademik personelinin görevde tutulmasını sağlar." ifadesi yer almaktadır. Ne var ki ülkemizde yürütülen araştırmalar, tıpkı bu araştırmada da olduğu gibi iş güvencesizliğinin akademisyenlerin zihnini meşgul etmekte olduğunu göstermektedir. Örnek vermek gerekirse Sağlam (2007) tarafından aralarında 77 araştırma görevlisinin de bulunduğu 175 katılımcıyla gerçekleştirilen bir araştırma iş güvencesinin "biraz" derecesinde orta düzeyde sunulan hijyen faktörleri arasında yer aldığını, Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise "Mesleki açıdan gelecek kaygılarım var" tutum cümlesinin, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden oluşan katılımcıların %63.8'i tarafından tamamen katılıyorum ve %24.1'i tarafından ise katılıyorum seçeneğiyle derecelendirdiği göstermektedir.

Araştırma görevlileri için bu araştırmanın verilerinin toplandığı dönemde en büyük ortak sorun 50/d kadrosunun neden olduğu iş güvencesizliği idi. 50/d kadrosunda özellikle de doktoralarını bitirmeye yaklaşmış olan bazı katılımcılar bu konudaki sıkıntılarına ve Selçuk Üniversitesinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirme çalışmalarına ilişkin beklentilerine araştırmacının gözlem ziyaretlerinde sıkça değinmişlerdir. Diğer taraftan 33/a kadrosu da sözleşmenin her sene yenilenmesi zorunluluğu nedeniyle sınırlı

bir iş güvencesi sağlamakta, fakat işini kaybeden 33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin mahkeme kararıyla görevlerine geri dönebilmeleri nedeniyle 50/d kadrosuna oranla bir dereceye kadar daha fazla güvenlik sağlamaktadır.

Bu araştırmanın verileri göstermektedir ki katılımcıların bazıları iş güvencelerini 33/a kadrosunda olmalarına atıfta bulunarak mevzuat bağlamında ele alırken, bazıları da aldıkları eğitim ve kişisel özelliklerine değinerek başka bir iş ortamında da iş bulabilme bağlamında ele alma eğilimi göstermişlerdir. Bu durum dünya genelinde iş güvencesi kavramının geçirmekte olduğu evrimin üniversiteye de yansımaya başladığının göstergesi olarak yorumlanabilir. Nitekim Sims (2002)'e göre, çalışan ile işvereni arasındaki psikolojik sözleşme değişim geçirmiş durumdadır. Dünün çalışanları iş güvencesi karşılığında sadakatlerini verirken, bugünün çalışanları iş piyasasında kıymetlerini arttıracak eğitim, öğrenme ve gelişim olanakları karşılığında performanslarını sunmaktadırlar. Bu durum çalışanların seçilmesi ve eğitilmesi etkinliklerinin, örgütün gereksinimlerinin yanı sıra çalışanların gelişerek potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine olanak sağlayan uzun vadeli gereksinimlerini de kapsayacak şekilde evrilmesini de gerektirmektedir. Bu anlamda araştırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimleri, kariyer basamaklarında yükselebilmek için yabancı dil öğrenme ve yayın yapma zorunlulukları, onlara başka örgütlerde de iş bulabilme olanağı sağlamaktadır. Diğer taraftan şu ayrıntı da gözden kaçmamalıdır ki katılımcıların tamamı yakını lisans eğitimini Selçuk Üniversitesi'nde almıştır ve çoğu için problem para kazanamamak değil, artık bir parçası oldukları “okullarından” ayrılmak zorunda kalmaktır.

5.5. ÜNİVERSİTEYLE SOSYAL BÜTÜNLEŞME

5.5.1. CEMİYET DUYGUSUNUN VARLIĞINI HİSSEDEBİLME

Çalışanların iş ortamında sosyal anlamda bütünleşebilme olanağından mahrum olduğu bir örgütte çalışma koşullarının insani değerleri tam anlamıyla yansıttığı söylenemez. Araştırma görevlilerinin bir arada, yüz yüze çalışmalarını yürütmekte oldukları iş arkadaşlarının da ötesinde üniversite, fakülte ve bölüm düzeyinde var olan bir cemiyet duygusunun paydaşları olabilmeleri ise, çalışanı oldukları üniversite ile sosyal anlamda bütünleşebilmelerinin önemli koşullarından biridir.

Cemiyet çalışma ortamında sosyal etkileşimin çatışma, karşılıklı destek, yakınlık ve takım halinde çalışma kapasitesini kapsayan genel bir niteliği olarak tanımlanabilir (Maslach, 2007). Bu araştırmanın cemiyet duygusu tanımı

ise araştırma görevlilerinin mensubu oldukları bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde bir bütünün parçası oldukları hissedebilmesi ve diğer çalışanların da böyle hissettiğine inanmasıdır. Örgüt bakımından böylesi sıcak insan ilişkilerinin varlığı yaşamsal öneme sahiptir. Nitekim Gifford, Zammuto, Goodman ve Hill (2002) tarafından birimlerin örgüt kültürü ve bazı önemli iş değişkenleri arasındaki ilişkileri hemşirelerin çalışma yaşamları bağlamında ele alındığı çalışmada, insan ilişkileri kültürel değerlerinin örgütsel bağlılık, işe katılım, yetkilendirme ve iş doyumuyla olumlu yönde, buna karşılık çalışanların devir oranıyla da olumsuz yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Reina ve Reina (2008), birbirine yardımcı olma, müşterilere hizmet ve ürün ortaya koyma konusunda ortak bir ilgi varsa, insanların bir cemiyet duygusu geliştirebileceğini belirtirler. Bu araştırmanın çarpıcı bir sonucu farklılık alanlarında çeşitlilik gösteren katılımcılardan hiçbirinin üniversite düzeyinde cemiyet duygusunun varlığını hissedemediklerini ifade etmeleridir. McPartland (1991) şirketlerde cemiyet duygusunun var olabilmesi için piknikler ve Noel partileri gibi dinlenme ve sosyal aktiviteler düzenlemesini tavsiye eder. Bu çalışmada da cemiyet duygusunun varlığını engelleyen etmenleri arasında insanların bir araya getiren aktivitelerin eksikliğine katılımcılar değinmişlerdir. Ceylan ve Soner (2008) de üniversite mezunlarının mezun oldukları üniversitelerle olan özdeşleşmeleri ve bu özdeşleşmeye katkıda bulunabilecek ikna edici faktörlere odaklandıkları çalışma sonucunda örgütün faaliyetlerine katılımının sağlanması ve memnuniyetin artırılmasının etkili özdeşleşme araçları olarak kullanılabileceği sonucuna varmışlardır.

Maslach (2007), tükenmişliğin risk faktörleri arasında cemiyet duygusunun sarsılmasına da değinmiş ve sağlık sektöründe insanlar arasındaki yoğun ilişkilere destek vermeme, güven duymama ve çözümlenemeyen çatışmaların hâkim olması durumunda cemiyet duygusunun bundan yara alacağını, bunun sonucunda da çalışanların stres ve tükenmişlik düzeylerinin yükseleceğini ifade etmiştir. Bizim çalışmamızda katılımcılar her ne kadar üniversite düzeyinde bir cemiyet duygusunun varlığını hissedememişlerse de -psikolojileri üzerinde daha doğrudan etkilerde bulunması beklenebilecek olan bölüm düzeyinde- çoğunlukla cemiyet duygusunun varlığını memnuniyetle dile getirmişlerdir. Yakın çalışma çevresinde cemiyet duygusunu hissedebilmek gibi olumlu bir etmen araştırma görevlilerinin psikolojik gereksinimlerinin ötesinde örgütsel düzeyde de önem taşımaktadır. Judge, Fryxell ve Robert (2000) biyoteknik endüstrisi inovasyon ve ARGE çalışma gruplarıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda, örgüt yönetimlerinin

çalışma ortamında cemiyet duygusu yaratabilme becerisinin farklılık yaratan anahtar faktör olduğuna ve yüksek derecede yenilikçilik gösteren ünitelerin odaklanmış cemiyetler gibi davranış gösterdiği sonucuna varmışlardır. Bu araştırma, çalışanların cemiyet duygusunu hissedebilmelerinin örgütsel amaçlar bakımından da gerekli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

5.5.2. İŞ ARKADAŞLARINDAN DESTEK ALABİLME

Araştırma görevlilerinin dönem dönem aşırı derecede yoğunlaşabilen ve bilimsel araştırmalarının stresıyla de dayanılmaz hale gelebilen çalışma tempoları içerisinde iş arkadaşlarından destek alabilme olanakları, taşıdığı önem dolayısıyla onların çalışma yaşamı kaliteleri içerisinde değerlendirilmesi gereken bir boyut olarak görülmüştür. Nitekim Susskind (2005)'e göre de çoğu durumda çalışanların algıladıkları destek, görevleri yerine getirmeleri için yaşamsal öneme haizdir. Algılanan destek ücret ve konfor gibi elle tutulur unsurların ötesine geçerek moral ve diğer psikolojik etmenler üzerinde de etkili olabilmektedir. Girgin ve Baysal (2005)'in öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma da iş arkadaşlarından destek gördüğünü düşünen öğretmenlerin tükenmişlik alt puanlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının, görmeyenlerden anlamlı düzeyde düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Sosyal destek, fikir ve bilgilerin paylaşılmasından tavsiyeye yönelik geri bildirim, duygusal destekten doğrudan yardım etmeye kadar geniş bir çerçeveye yayılabilir (Rogers, 2002). Öte yandan iş arkadaşı desteğini duygusal ve işe ilişkin olmak üzere iki başlık altında ele almak da mümkündür. Böylesi bir sınıflamada duygusal iş arkadaşı desteği çalışanların birbirlerinin problemlerini dinleyerek, ilgi ve özen göstererek sağladıkları psikososyal bir destek türüken işe ilişkin destek ise birbirlerine çalışma konularında daha somut bir biçimde sağladıkları destek olarak tanımlanabilir (Major ve arkadaşları, 2007). Psikososyal destek bazı koşullarda çalışanlar için ciddi bir gereksinim olabilir. Bir yakını kaybeden çalışanlara benzeri acıları yaşamış meslekdaşları büyük bir destek verebilirler. Hatta bazı büyük örgütlerde yakını kaybeden çalışanlara iş arkadaşlarının destek sağlayabilmesine yönelik planlamalar da yapılmaktadır (Dyregrov ve Dyregrov, 2008). Bu durum da iş arkadaşı desteğinin örgüt için taşıdığı potansiyele işaret etmektedir.

5.5.3. DUYGU VE DÜŞÜNCELERİ AÇIKÇA PAYLAŞABİLME

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında çevrelerindeki iş arkadaşları ve öğretim üyeleriyle duygu ve düşüncelerini, geleceğe yönelik planlarını, hayallerini, sevinç ve üzüntülerini tuhaf bulunma, anlaşılmama, ayıplanma

gibi çekincelerle gizlemeyerek rahatlıkla ifade edebilmeleri, çalışanı oldukları üniversite, fakülte ve bölümle sosyal anlamda bütünleşebilmeleri bakımından gereklidir. Rae (1998) de özellikle öğrenme sürecinde geri bildirim verme ve alma aşamalarında kişilerin birbirlerine karşı açık olmalarının önemini vurgulamakta ve çalışanın çevresindekilere ne denli açık olursa çevresindeki diğer çalışanların da o denli açık olacaklarını ve karşılıklı ilişkilerin de böylelikle verimli olabileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmanın katılımcılarının duygu ve düşüncelerini açıkça paylaşabilme konusuna öncelikle iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinden bahsederek başlamaları onlarla olan iletişimlerinde açık davranabilme ve iş arkadaşlarının da aynı şekilde karşılık görebilmelerinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. Diğer taraftan araştırma görevlilerinin yakın çevrelerinde sadece diğer araştırma görevlileri değil, yaşça onlardan çok daha büyük olan öğretim üyeleri de bulunmaktadır. Öğretim üyelerinin bölüm başkanlığı ve benzeri idari pozisyonlarda bulunmaları ise araştırma görevlileri ile iletişimlerinin çok daha formel ve yapay bir hal almasına neden olabilir. Salam (2004)'a göre, liderin dürüst ve gerçekçi bir yaklaşımı tercih ederek, kendisine ve örgütü etkileyen gelişmelere ilişkin konularda açık bir tutum sergilemesi çalışanları arasında bir güven duygusunun oluşmasını sağlayacaktır. Nitekim 30'lu yıllarda Elton Mayo yönetiminde gerçekleştirilen "insan ilişkileri" yaklaşımının temellerini atan Hawthorne araştırmalarının bulguları arasında yöneticiler ve çalışanlar arasında açık iletişim ve destekleyici ilişkilerin önemi de yer almıştır (Mayo, 1945'den akt: Goodall, Goodall ve Schiefelbein, 2009).

Araştırmanın bulguları arasında da görülebileceği gibi, bazı araştırma görevlileri psikolojik koşullar oluşmamış olsa bile kendi kişilik özelliklerinin zorlamasıyla, öğretim üyeleriyle duygu ve düşüncelerini paylaşma eğilimi gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Ne var ki böylesi bir durumun bölümle sosyal bütünleşmeye olumlu bir katkı sağlayabilme olasılığının da düşük olduğu değerlendirilmektedir.

5.5.4. KARARA KATILABİLME

Çalışanların örgütlerinin bir parçası olduklarını hissedebilmeleri için örgütün genelini ilgilendiren konulara duygu ve düşüncelerinin yansıdığını görebilmeleri, diğer bir deyişle alınan kararlarda söz sahibi olabilmeleri gerekir. Çalışma yaşamı kalitesi yaklaşımlarının -deyim yerindeyse- değişmez ortak paydasını oluşturan karara katılabilme ölçütü, insani ve demokratik bir çalışma yaşamının doğal bir unsurudur.

Katılım, ilkesi adalet, özgürlük, özerklik ve kişinin güvenliği ile birlikte farklı demokrasi perspektifleri için dayanak olabilen değerlerden biridir (Patmore, 1997). İnsanların insanca yaşayabilmesi için bu denli önemli bir ilke olan katılım, çalışma yaşamında da kendisine yer bulmuştur. Bugün dünya genelinde örgütlerin içerisinde yer aldıkları kültürlerin izin verdiği ölçüde çalışanların karara katılmalarına yönelik bir eğilim vardır (Greenberg, 2008).

Alanyazında yerini alan araştırmalar örgütün verimliliği için çalışanların karara katılabilmelerinin önemini açıkça ortaya koyar niteliktedir. Örnek vermek gerekirse, Ukko, Tenhuen ve Rantanen (2008) performans ölçümünün çalışanların çalışma yaşamı kaliteleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmayı değerlendirirken karar sürecine biraz da olsa katılabilme olanağının, çalışanların iş motivasyonlarını arttırdığının söylenebileceğini, bunun da örgütün başarısı için anahtar nitelikte bir bileşen olduğunu belirtirler. Bu veriye ek olarak, -daha önce de değinildiği üzere- Sağlam (2007) tarafından aralarında 77 araştırma görevlisinin de bulunduğu 175 katılımcıyla gerçekleştirilen bir araştırmada karara katılma durumunun katılımcılar tarafından “pek çok” derecesinde güdüleyici bir faktör olarak nitelendiği de görülmüştür.

Bu verilere karşın kâr amaçlı örgütlere odaklı alanyazında, konuya çalışanların demokratik haklarının ötesinde örgüt yararı açısından da yaklaşıldığı çalışmalarda karara katılmanın bazı durumlarda olumsuz sonuçlarının da olabileceğine değinilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Griffin ve Moorhead (2009) karara katılmanın yerindeliğinin duruma göre değiştiğini, özellikle kestirimde bulunma tahmin ve karar verme görevlerinde grupların tek başına bireylere göre daha üstün olduğunu, diğer taraftan çok yetkin bir çalışanın da bir grup çalışanın tamamından daha iyi bir karar verebileceğini savunurlar. Özellikle problem çözme görevlerinde grupların daha etkili çözümler üretebildiği fakat sonuca ulaşılmasının da daha fazla zaman aldığını da belirtirler. Fakat konuya sadece örgütün yararları açısından yaklaşmanın da eksik yönleri olabilir. Çalışma ortamı düzeyinde karara katılmaya ilişkin savlardan biri de bir bütün olarak toplum genelinde demokrasinin yayılmasında önemli bir temel olduğu şeklindedir (Poole, 1975). Üniversite gibi demokrasi ve bilimin beşiği olarak kabul edilen bir çalışma ortamında çalışanların bir kısmına karar sürecine katılma hakkının tanınmaması toplumun geriye kalanına bu temel demokrasi değerinin yansiyabilmesi önünde ciddi bir engel olarak görünmektedir.

Bu araştırmada katılımcıların tamamı üniversite düzeyinde yönetim sürecine katılamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı fakülte düzeyinde karar sürecine dolaylı yoldan ve kısmen katılabildiklerini belirtirken yine bir kısım katılımcı da bölüm düzeyinde doğrudan ya da dolaylı olarak karara katılabilme olanağına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu durumun nedenleri kültürün nitelikleri içerisinde aranabilir. Çünkü katılımcı karar süreçleri belki de en çok çalışanların katılımına değer verilen kolektivist kültürlerde etkili olabilmektedir (Greenberg, 2008). Araştırmamıza konu olan çalışma ortamı özelinde değerlendirildiğinde araştırma görevlilerinin karara katılamamalarının hem kendi çalışma yaşamı kaliteleri hem de üniversitenin niteliği üzerinde olumsuz etkileri olduğu açıkça görülmektedir. Bu boyutun araştırmamızda ele alınan araştırma görevlisi çalışma yaşamı kalitesinin odak noktası olduğunu söylemek zorlama bir değerlendirme olmayacaktır.

5.5.5. STATÜ FARKLILIKLARINDAN OLUMSUZ ETKİLENMEME

Üniversiteler çeşitli kadro unvanları ve idari pozisyonlarla statü farklılıklarının net bir biçimde gözler önüne serildiği çalışma ortamlarıdır. Araştırmanın veri toplama sürecinde de gözlemlendiği üzere bu statü farklılıkları statü sembollerinin dağıtımıyla net bir biçimde vurgulanmaktadır. Winter (1996), statü sembollerinin dağıtımının bireylerin örgüt için değerini yansıttığını belirtirken, Gürsel (2007) statünün insanları birbirinden ayırma, sıralama ve kıyaslama etkisine dikkati çekmektedir. Blackard (2000) ise yönetim performansına yönelik teşvik sağlaması için verilen statü sembollerinin bunlara ulaşamayan çalışanlar üzerinde tam tersi bir etki yaptığını belirtmektedir. Bu araştırmanın bazı katılımcılarının statü sembollerinin dağıtımına ilişkin eleştirel yorumları da yukarıdaki değerlendirmeyi doğrular niteliktedir. Diğer taraftan statü sembollerinin eğitim yöneticileri tarafından bu şekilde dağıtılmasının akademik personel tarafından yaygın bir biçimde sorgulanmadığı kanısı da gözlem sürecinde bazı katılımcılarca dile getirilmiştir. Bu durumun nedenlerini örgüt kültürü bağlamında ele almak da mümkündür. Nitekim Çelik (2002)'e göre hiçbir insan yaşadığı toplumun kültüründen bağımsız davranmadığı gibi, hiçbir iş gören de örgütsel kültürden bağımsız olarak davranamaz.

İlgili alanyazında statü farklılıklarının diğer doğurgularına da değinilmektedir. Bunlardan biri de olası iletişim sorunlarıdır. Agarwal (2007)'a göre iki kişi arasındaki statü farklılığı arttıkça aralarındaki iletişim de resmileşme eğilimi gösterecektir. Bu nedenle de sağlıklı informal ilişkileri amaçlayan örgütlerin statü farklılıklarını azaltması gerekir. Tosi ve Mero (2003), aynı paralelde örgütsel

statü farklarının minimize edilerek astlarla iletişimi kişiselleştirmenin üzerinde durmaktadır. Konuyu eğitim yönetimi bağlamında ele alan Lunenburg ve Ornstein (2004), okul ortamının unvanlar, ofislerin büyüklüğü, döşemesi, mobilyaları, büro malzemesi, özel sekreter, özel park yeri gibi olanakların yanı sıra maaş ve örgüt şeması üzerindeki mevki farklılıklarıyla statü farklılıkları yarattığını ve okul ortamında kişinin statüsünün artmasıyla birkaç düzey aşağıdaki personelle etkili iletişim kurabilme olasılığının da azaldığını belirtmektedirler. Bir diğer iddiaları ise okul yöneticilerinin zaman darlığı, umursamazlık ya da kibir gibi nedenlerle geri bildirim ve dikey iletişimin diğer formlarına kapalı kalarak gerçekten de statü farklılıklarını keskinleştirebilecekleri şeklindedir. Statü farklılıklarının iletişim üzerindeki etkisini ülkemiz koşullarında gösteren bir araştırma olarak Bolat (1996), tarafından Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde gerçekleştirilen ve yöneticiler, öğretim elemanları ve idari personel arasındaki iletişim düzeyinin incelendiği çalışma sonucunda yöneticilerin algıladığı iletişim düzeyinin (öğretim elemanları ve yöneticilerin özel sorunları da kapsayacak şekilde her konuda her zaman görüşebilmeleri, yöneticilerin olumsuz eleştirilerden rahatsız olmamaları gibi konularda) öğretim elemanlarının ve idari personelin algıladığı iletişim düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Statü farklılıklarının böylesine net olmasında örgütün içinde yaşadığı kültürün de etkileri vardır ve statü farklılıklarının fazlaca vurgulanmadığı kültürlerde örgütler bu durumdan avantaj da sağlayabilirler. Nitekim Meel, Jonge ve Dewulf (2006), hiyerarşik yükselme ve statü için rekabetin daha az ön planda olduğu İskandinav ülkeleri gibi eşitlikçi kültürlerde yeni iş ortamı konseptlerinin bütün yönetim kademelerinde uygulamaya geçirilmesinin daha kolay olduğunu belirtmektedirler. Bu sonuç da çalışma yaşamında örgüt kültürünün önemine işaret etmektedir.

5.5.6. SAYGI GÖREBİLME

Çalışma ortamında insani koşulların varlığından söz edebilmek için çalışanların yeterince saygı gördüklerine inanmaları gerekir. Çalışma ortamında saygı görmeyen bir araştırma görevlisinin de mensubu bulunduğu üniversite ile sosyal anlamda bütünleşebilmesini beklemek gerçekçi olmaz. Saygı temel bir insan ihtiyacıdır. Maslow (1954), içinde yaşadığı toplumda birkaç patolojik istisna dışında bütün insanların sarsılmaz, yerleşmiş bir öz saygıya ve başkalarından saygı göremeye gereksinim duyduklarını ifade eder.

Bu araştırmanın bulguları katılımcıların saygı konusuna değinirken öğretim üyeleri, akademik olmayan personel ve öğrencileri saygı göstermesi gereken

odaklar olarak algıladıklarını göstermektedir. Araştırma görevlisinin saygılı tutumunun, yukarıda saydığımız (saygı göstermesi gereken odakların) üçünde de olumlu sonuç veren bir etmen olduğu söylenebilir.

Hewitt (2004), yüksek performanslı örgütlerin büyüklük ve içinde yer aldıkları sektörler bakımından çeşitlilik gösterdiği buna karşılık iş gücü ve yönetim arasında güçlü bir saygı ve ortaklık ilişkisi olduğunu ifade eder. Bu araştırmanın bulguları özellikle öğretim üyelerinden saygı görememenin iletişim ve performans üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğine işaret ederek örgüt performansına ilişkin yukarıdaki değerlendirmenin bu araştırmanın ortamı için de geçerli olabileceğini göstermektedir.

5.5.7. ÖN YARGILARLA KARŞILAŞMAMA

Uzun mesai saatleri boyunca kendisine yönelik ön yargıların varlığını hissedenden her çalışan bu durumdan rahatsızlık duyacak ve çalışma ortamından soğuyacaktır. Araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarında ön yargılarla karşılaşmayarak bilgi ve becerileriyle kabul görmeleri, bünyesinde görev aldıkları üniversite ile sosyal anlamda bütünleşebilmeleri için gereklidir.

Ön yargı kavramı günlük kullanımda çok farklı anlamlara karşılık gelebilir. Gardner (1994) bu tanımları özetler ve bunlardan ilkinin ön yargının basitçe, olgulara dayanmaksızın bir şey hakkında verilen hüküm olarak ele alınması olarak tanımlar. Bu durumda önyargı kavramsal olarak stereotip (basmakalıp) kavramının pek çok kullanımıyla özdeşlik göstermektedir. Başka bir açıdan ise ön yargı değerlendirmeci bir unsur da içerir. Bu durumda ön yargı kavramı sadece değerlendirici ön yargılara karşılık gelmektedir ve olumsuz olabileceği gibi (tüm Japonların çalışkan olduğuna inanmamız örneğinde görüleceği üzere) olumlu da olabilir. Üçüncü bir tanım ise ön yargı kavramının -daha çok etnik bağlamlarda kullanıldığı biçimiyle- sadece olumsuz hükümlere karşılık gelmesidir. Bu araştırma sürecinde ortaya çıkan dördüncü bir durum ise ön yargı kavramının katılımcılar tarafından ayrımcılık, eşitliğin bozulması biçiminde algılanmasıdır. Araştırmacı böylesi durumlarla karşılaştığında hem kavramın yanlış anlaşılmasından kaynaklansa da eşitliği bozan etmenleri de yansıtmaları bakımından böylesi ifadeleri kayda almış, hem -sonrasında- ilave açıklamalarla katılımcılara ön yargı ve ayrımcılık kavramları arasındaki farkı açıklamaya çalışmıştır.

Ön yargılardan bağışık olma, varlığı hissedilen bir gereksinimdir. Argon (2010) tarafından akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma kapsamında bazı katılımcıların değerlendirmeyi yapacak kişinin önyargısız-

objektif ve yansız olma, kişiyi değil yapılan işi değerlendirme, fazla ya da eksik hoşgörölü olmama, geçmiş olumsuz yaşantılardan sıyrıılma, fiziksel görünümüne önem vermeme gibi özellikleri taşıması gerektiğini ifade ettikleri görölmüştür. Ne var ki araştırmamızda kadın katılımcılar cinsiyetleri dolayısıyla bazı ön yargılarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu durum bazı katılımcıların da işaret ettikleri üzere içinde yaşadığımız toplumun kültüründen kaynağını almaktadır. Çatalcalı Soyer (2009) tarafından okul öncesi çocuk eğitimine yönelik hazırlanan kitaplarda yaratılan stereotipleri (kalıpyargıları) belirlemek amacıyla 6 farklı yayınevinin 50 hikâye kitabı ve İzmir-Bornova'daki belirli bazı anaokullarının 2003–2004 döneminde öğrencilerine aktardıkları kitapların içerik analizine tabi tutulmasıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda Erkek ve kadın, güçlü ve güçsüz olarak stereotipleştirilmesinin yanı sıra mesleklerin de cinsiyete bağlı olarak şekillendiği, kadın için genellikle ailesel rollerinin devamı yönündeki görece kapalı mekânlarda yer alan, öğretmenlik, sekreterlik, aşçılık, terzi vb. meslekler uygun görülürken, erkekler için ise avukat, doktor, mimar, pilot, berber, şoför, boyacı vb. mesleklerin uygun görüldüğü belirlenmiştir. Bu araştırma sonucu, bizim araştırmamızın bulguları arasında yer alan “Birincisi mesela bayanların çalışmasına mesela ekstra gibi bakılıyor. Normalde zaten sizin çalışmanıza gerek yok sizin zaten durumunuz iyi.” kategorisinin varoluş nedenine ışık tutmaktadır. Kültürün bu şekilde yeniden üretilmesi süreci yukarıdaki araştırma örneğindeki gibi sadece çocuklara yönelik de değildir. Deniz (2010) tarafından yazılı basında kadın-siyaset ilişkisinin hangi söylemsel yapılarla ve ideolojik arka planlarla oluşturduğunu ortaya çıkarma amacıyla, söylem analizi yöntemi ile farklı siyasi eğilimleri temsil eden üç gazetenin 03 Kasım 2002 ile 22 Temmuz 2007 genel seçimleri sırasındaki baskılarının incelenmesiyle gerçekleştirilen araştırma sonucunda incelenen gazetelerde kadın politikacıların siyasetçi kimlikleri dışında, geleneksel kadın kimlikleriyle temsil edildiği dolayısıyla ataerkil ideolojinin gazeteler tarafından sürdürüldüğü sonucuna varılmıştır.

Olver ve Baugh (2006), ön yargıların çoğunlukla hakkında fazlaca bilinmeyen kişiye karşı, hedef alınan bir grupta ilişkili olduğu düşüncesiyle olumsuz bir tutum takınılması ile sonuçlandığını belirtmektedir. Bu araştırmanın bazı katılımcıları da karşılaştıkları ön yargıları, ön yargı geliştiren kişiler tarafından yeterince tanınmıyor olmalarıyla açıklamışlardır. Böylesi durumların “Bilişsel unsuru karşıt bilgiyle yanlışlanabilen mantık dışı bir tutum” (Fishbein, 2002) biçiminde ön yargıya dönüşmesi de doğaldır. İşte böylesi tutumlar araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları sıkıntıların kaynaklarından biridir.

Baugh ve Olver (2006), yöneticinin örgüt içi toplantılarda ön yargı kavramını masaya yatırması ve diyalogu başlatmasının, çalışanların düşüncelerini ifade edebilmesi ve diğerlerinin düşüncelerini de öğrenebilmeleriyle kendini gösteren faydalar sağlayabileceğini belirtir. Böylesi bir uygulama, bu araştırmanın birbirini yeterince tanımama faktörünün ön yargıların başlıca kaynaklarından biri olarak sayıldığı ortamında olumlu sonuçlar verebilme potansiyeli taşımaktadır.

5.5.8. İDARİ GÖREVLER ALABİLECEĞİNE İNANMA

Çalışanların bünyesinde görev aldıkları örgütle sosyal anlamda bütünleşebilmeleri için o örgüt içerisinde herhangi bir engellemeyle karşılaşmaksızın ve sadece potansiyellerini ortaya koyabilmeleri karşılığında idari görevler alabilmeleri ya da gelecekte eğer isterlerse böylesi görevler alabileceklerinden emin olabilmeleri gerekir. Bu paralelde araştırma görevlileri de kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde sadece potansiyelleri ve istekleri sayesinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaksızın çalışana oldukları üniversitede idari görevler alabileceklerinden emin olmalıdırlar.

Bu araştırmanın katılımcıları arasında gelecekte idari görevler alabilecek olmaktan emin olma noktasında net bir fikir birliği olmadığı görülmüştür. Araştırmanın dikkati çeken bulgularından biri, kadın katılımcılardan bazılarının cinsiyetlerini idari görevler alabilmeleri önünde bir engel olarak görmeleridir. Gerçekten de katılımcılarının görev aldıkları fakültelerde bölüm başkanlarının cinsiyete göre dağılımı karşılaştırılacak olursa erkek ve kadın bölüm başkanlarının oranları arasında uçurum olduğu rahatlıkla söylenebilir. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde Selçuk Üniversitesi'nde dekan düzeyindeki eğitim yöneticilerinin tamamı erkektir. Bu ise ideal durumla uyuşmamaktadır. Oysaki UNESCO'nun 1997 tarihli Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nda "Öz-yönetim ve mesleki işbirliği" başlığı altında 31. maddesi şöyle demektedir:

"Yüksek öğretim akademik personeli; kendileri akademik topluluğun diğer bölümlerinin yönetime katılma haklarına saygı gösterirken, hiçbir ayrımcılığa uğramadan, yeteneklerine göre yönetim organlarında görev alma ve kendi çalıştığı kurum dâhil yüksek öğretim kurumlarının işleyişlerini eleştirme hak ve imkânına sahip olmalıdır. Yüksek öğretim eğitim personeli ayrıca yüksek öğretim kurumlarının akademik organlarındaki temsilcilerin çoğunluğunu seçme hakkına sahip olmalıdırlar."

Yurt dışında da benzeri sorunların varlığı ilgili alanyazına yansımaktadır. Abbott ve Wallace (2005), kadın çalışanların okul müdürlüğü yerine öğretmenlik, profesörlük yerine okutmanlık gibi daha düşük statülü pozisyonlarla yetinme olasılığının yüksek olduğunu belirtirken konuyu akademisyenliği tercih etmiş

kadınların yöneticilik pozisyonlarına erişebilmeleri bağlamında ele alan Amey ve Eddy (2002) ise Türkiye’deki koşulları hatırlatan yorumlar yapmaktadırlar. Çizdikleri tablo genel hatlarıyla özetlenecek olursa, üniversitede kadınların yöneticilik olanaklarının alt ve orta düzey yönetim kademeleriyle veya merkezi yönetimle ilişkili olmayan kütüphane ya da öğrenci işleri gibi pozisyonlarla sınırlı kaldığı ve kadın akademisyenlerin akademik kariyerde daha yavaş ilerlemelerinin akademik kariyerin neredeyse bir ön şart olduğu resmi yöneticilik pozisyonlarına ulaşabilmelerinde onlar için ciddi bir engel teşkil ettiği söylenebilir. Böylesi değerlendirmeler sorunun diğer ülkelerde de yaşanmakta olduğunu göstermektedir.

5.6. İLKE VE KURALLARIN HÂKİMİYETİ

5.6.1. YASALARCA KORUNABİLME

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına kişilerin keyfi isteklerinin değil kuralların hâkim olduğunun söylenebilmesi için araştırma görevlilerinin haklarının yasalarca korunabileceğine güveniyor olmaları gerekir. Aslında bütün çalışanlar için geçerli olan bu durum bizim çalışmamızda farklı bir nitelik de göstermektedir, şöyle ki bu araştırmanın katılımcıları olan araştırma görevlileri birer devlet memuru olmaları nedeniyle Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin çalışanlarıdır.

Devlet memurluğuna ilişkin yasal düzenlemeleri içeren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 21. maddesine göre,

“Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir...”

Görüldüğü üzere devlet çalışanlarının haklarının korunmasına ilişkin gerekli önlemleri alma çabası göstermiştir. Gerçekten de bazı katılımcılar mahkeme kararıyla daha önceden son verilen görevlerine geri dönen meslektaşlarından bahsetmişlerdir. Ne var ki araştırma verileri üniversite içerisinde yasaların koruyuculuğu konusunun ilgili yasal mevzuata bakarak anlaşılamayacak kadar karmaşık olduğunu da göstermektedir. Konu sadece araştırma görevlisi unvanında çalışabilme hakkı bağlamında ele alındığında, görev süreleri belirli aralıklarla uzatılması gereken katılımcılar, yasaların insanlar elinde can bulduğunu ve yoruma açık olduğunu belirterek bu noktada eksiksiz bir güven duymadıklarını açık bir biçimde ifade etmektedirler. Diğer taraftan katılımcıların çoğu için

konunun kapsamı çalışabilme hakkıyla sınırlı kalmamaktadır. Bu araştırmanın diğer bazı boyutlarında da ortaya konduğu üzere araştırma görevlileri akademik kariyer basamaklarında yükselme sürecinde öğretim üyelerinin desteğine gereksinim duyarlar. Bu durumda yaşanabilecek ciddi sürtüşmeler çalışma hakkının kaybedilmesiyle neticelenmese bile bütün bir kariyerlere damgasını vurabilecek şekilde gelişim desteğinden mahrum kalma sonucunu beraberinde getirebilir. Oysaki UNESCO'nun 1997 tarihli Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı, "Yüksek öğretim akademik personelinin hak ve özgürlükleri" başlığı altındaki 26. madde içerisinde,

"Tüm diğer gruplar ve kişiler gibi, yüksek öğretim akademik personeli de, uluslararası alanda tanınan tüm vatandaşların sahip olduğu kişisel, sosyal ve kültürel haklardan yararlanmalıdır. Bu nedenle, tüm yüksek öğretim akademik personeli, hem düşünce, vicdan, din, ifade, toplantı ve örgütlenme haklarına hem de kişi özgürlüğü ve güvenliğiyle seyahat özgürlüğüne sahip olmalıdır. Öğretim üyelerinin bir vatandaş olarak sahip oldukları kişisel haklarını kullanmaları engellenmemelidir. Ülke siyaseti ve yüksek öğretimi etkileyen siyasi kararlar hakkında özgürce kendi görüşlerini ifade ederek sosyal değişime katkıda bulunmak da bu kapsama dâhildir. Akademik personelin bu haklarını kullanmaları nedeniyle herhangi bir ceza almamaları gereklidir."

ifadesiyle akademisyenlerin yasalarca korunabilmesine ilişkin tavsiye niteliğindeki kararı ortaya koymaktadır. Bu durum da konuya uluslar arası düzeyde atfedilen öneme işaret etmektedir.

5.6.2. EŞİT MUAMELE GÖREBİLME

İnsan hakları evrensel beyannamesinin ilk maddesi "İnsanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar" cümlesiyle başlar ve beyannamedeki otuz maddenin çoğunda farklı bağlamlarda eşitlik kavramına atıfta bulunulur. Sadece bu veri bile eşitlik kavramının insanlık için önemini rahatlıkla ortaya koyabilmektedir.

Bu çalışmada sıklıkla atıfta bulunulan Walton (1973)'in çalışma yaşamı kalitesi kavramı içinde adalet (equity) kavramını kullandığı görülmektedir. Buna karşılık bu çalışmada sadece çaba ve eğitim düzeyine karşılık alınan ücretin adil olup olmadığına ilişkin ücret adaletine yer verilirken, kuralların hâkimiyeti boyutunda ise adalet kavramı yerine eşitlik kavramı tercih edilmiştir. Kâr amaçlı örgütlerde adil dağıtım kapsamında hak ve kazanımların performansa göre dağıtılması doğal karşılanabilir. Diğer taraftan araştırmacı, amacın kâr etmek değil insanlık onurunu yüceltmek olduğu üniversite ortamında çalışma yaşamı kalitesini kavramının tam bir eşitliği gerektirdiğini düşünmektedir.

Araştırmanın kamuya ait bir kuruluşta gerçekleştirilmiş olması nedeniyle katılımcılar aldıkları ücretler bakımından ciddi bir eşitsizliğe değinmemişlerdir. Ne var ki, devletin çalışanlarına iş güvencesi bakımından da eşit koşullar sağlaması beklenir. Bu araştırmada 33/a ve 50/d kadroları arasındaki eşitsizlik her iki kadroda görev yapmakta olan katılımcıların bazıları tarafından dile getirilmiştir.

Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008) tarafından kamu sektöründeki kadın çalışanların cinsiyet kaynaklı sorunlarını belirlemeye yönelik olarak Kütahya il merkezindeki 105 kamu çalışanının katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada çalışma yaşamında karşılaşılan kadın-erkek ayrımcılığı, kadınlara yönelik taciz, fiziki ortamla ilgili yaşanan sorunlar ve geleceğe yönelik kaygıların varlığının kadın çalışanların sık sık işyeri değiştirmelerine neden olabildiği, kadın çalışanların çocuk sahibi olma nedeniyle kariye basamaklarında yükselebilmeye ve çalışırken çocuklarını bırakabilecekleri kreş imkânları bulabilme konularında sorunlar yaşayabildikleri ve eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kariyer basamaklarında yükselme konusunda kadın-erkek ayrımcılığı ile karşı karşıya kalabildikleri saptanmıştır. Araştırmamızın ön yargılarla karşılaşmama ve idari görevler alabileceğine inanma boyutları yukarıda değinilen araştırmanın verileriyle paralel veriler ortaya koymuşsa da soru doğrudan eşitsizlik odağıyla sorulduğunda, kadın katılımcılar cinsiyet kaynaklı bir eşitsizliğe değinme gereksinimi duymamışlardır. Bu durum daha ayrıntılı bir araştırmanın konusu olmayı hak etmektedir.

Üzerinde durulması gereken önemli bir bulgu da bazı fark alanlarından katılımcıların gösterdikleri becerinin kendilerine daha fazla iş yükü olarak döndüğünü, buna karşılık daha düşük beceri düzeyinde algılanan iş arkadaşlarına daha az sayıda görev tevdi edildiğini dile getirmeleridir. Bulgular kısmında da gösterildiği üzere bu algının katılımcılar üzerinde ciddiye alınması gereken olumsuz etkileri vardır. Bölüme henüz katılan, kıdemsiz araştırma görevlilerine daha fazla iş yüklenmesinin ise yaygın bir durum olduğu söylenebilir.

5.6.3. ONAYLANMAYAN GÖRÜŞLERE AÇIKÇA KARŞI ÇIKABİLME

Kuralların hâkim olduğu bir çalışma ortamında araştırma görevlilerinin kendi görüşlerini açıkça ortaya koyabilmeleri ve öğretim üyelerinin kabul edemeyecekleri görüşlerine açıkça karşı çıkabilmeleri gerekir. Bu en temel insan haklarından biridir. Nitekim 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 19. maddesinde herkesin fikir ve ifade özgürlüğünün olduğu, bu hakkın da sınırlarla engellenmeden ve müdahalelere maruz kalmadan bilgi ve düşünceleri her yoldan araştırma, elde etme ve yayma hakkını kapsadığı açıkça ifade edilmektedir.

Greenawalt (1995)'e göre iş ortamı, toplumsal gelişmeler ve önem verilen konularda insanların konuşabilecekleri başlıca ortamdır. Bu bakımdan konuşma özgürlüğü tıpkı aile ve arkadaşlar arasındaki iletişimde olduğu gibi iş ortamındaki iletişimle de güçlü bir biçimde ilişkilidir ve alanı da sadece kamusal alandaki konuşmalarla sınırlandırılmaz. Befort ve Budd (2009) konuşma özgürlüğünün sadece düşüncelerin sözel olarak ifadesini değil konuşma ve ifade özgürlüğü semsiyesi altında diğer çalışanların gözleri önünde bir notun yırtılması, kapıya bir poster asılması gibi anlatımsal davranışları da kapsadığını belirtir. Ne var ki insan haklarının doğal bir parçası olan ifade özgürlüğünün çalışma ortamında da aynı özenle ele alınması gerekse de bu durum her zaman için mümkün olmayabilir. Nitekim Hamilton (1998) ifade özgürlüğü ABD gibi yurtttaşların konuşma özgürlüğüne çok büyük bir önem atfedildiği ve bu özgürlüğün devletin olası bir müdahalesine karşı anayasa tarafından etkili bir biçimde korunduğu bir ülkede bile çalışanların konuşma özgürlüğünün işverenlerine karşı savunulmadığını belirtmektedir.

Onaylanmayan görüşlere karşı çıkabilme, akademik özgürlük kavramı kapsamında da ele alınabilir. Akademik özgürlük, akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma ve yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükler anlamına gelir (Lima Bildirgesi, 1988). UNESCO'nun 1997 tarihli Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nın 27. maddesi şöyle demektedir:

“Yukarıda anılan uluslararası standartların sürdürülmesi uluslararası ve ulusal düzeyde yüksek öğretimin yararı için desteklenmelidir. Bunu yapmak için, akademik özgürlük ilkesine titizlikle uyulmalıdır. Yüksek öğretim akademik personeli akademik özgürlüğünü sürdürme hakkına sahiptir. Bu hak; bir öğretimin buyruğu ile sınırlanmadan öğretim ve tartışma özgürlüğü, özgürce araştırma yapma ve bu araştırmanın sonuçlarını yayma ve basma özgürlüğünü, içinde çalıştıkları kurum ve sistemi eleştirme özgürlüğünü, kurumsal bir sansürden bağımsız olma hakkını, temsili ve mesleki akademik organlara katılma özgürlüğünü içerir. Tüm yüksek öğretim akademik personeli görevini hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramadan ve devletten veya başka bir kaynaktan gelecek baskının korkusu olmaksızın yerine getirme hakkına sahip olmalıdır. Bu ilke, yüksek öğretim akademik personelinin buna olanak sağlayan demokratik bir çalışma ortamında, yani herkesin demokratik bir toplumu geliştirmek için çaba verdiği bir ortamda faaliyet göstermesiyle tam olarak yerine getirilebilir.”

Konuyu ülkemiz koşullarında araştırma görevlileri düzeyinde ele alan araştırmamızın bulguları göstermektedir ki katılımcılar için öğretim üyeleri sadece bir öğretmen figürü olmanın ötesinde, araştırma görevlilerinin gelişim süreçlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme potansiyelleriyle onların kariyerleri

üzerinde biçimlendirici etkilere haiz odaklar arasında en önemlilerinden biridir de. Bu durum öğrenci ve öğretmen ilişkisinin doğasıyla çelişen, iletişimin açıklığını bozan bir etmen olarak da değerlendirilebilir. Şöyle ki katılımcılardan bazıları gözlem sürecinde araştırmacıyla yaptıkları sohbetlerde “usta çırak” metaforunu kullanmışlardır. Bu metaforun -biraz daha derin düşünülürse- katılımcıların kastettiği öğrenen-öğreten ilişkisinin yanı sıra ast-üst ilişkisi gibi saklı bir anlamı da içerdiği fark edilecektir. Öğrenme süreci açık ve dürüst bir iletişimi gerektirir ve öğrenen-öğreten ilişkisinin böylesi tonlar içermesi, akademik özgürlüğün öncelikle kurum içinde kısıtlanması gibi bir sonucu da beraberinde getirebilir.

5.6.4. KİŞİSEL BİLGİLERİN GİZLİ KALABİLMESİ

Kâr amaçlı bir örgütte özel bilgi ve becerileri dolayısıyla çok çeşitli kaynaklardan çalışanların görev almaları ve böylesi çeşitlilik gösteren bir çalışan profilinde çalışanlara ait kişisel bilgilerin işverenleri tarafından gizli tutulmalarına yönelik bir beklentinin olması doğaldır. Bizim araştırmamızda tamamı devlet memuru olan katılımcıların kendilerine ilişkin ne tür kişisel bilgilerin ne şekilde saklandığını ve kimlerle hangi kurallar çerçevesinde paylaştığını bilmedikleri, dahası hiç merak da etmedikleri görülmüştür. Katılımcıların kendi ifadelerinde de görüleceği gibi saklamayı gerektirecek hiçbir adli kayıtlarının olmaması bu durumun bir açıklaması olarak görülebilir. Nitekim TC Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü'nün 22 Haziran 2010 tarihli araştırma görevlisi alımı ilanında da görülebileceği üzere başvuru sahiplerinden 657 sayılı devlet memurları kanununun 48. maddesinde belirtilen genel şartları taşımaları istenmektedir. Söz konusu maddenin 5. bendinin içeriği ise aşağıdaki gibidir:

Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.

Yukarıda sayılan koşullara mülakat sürecinde jüri üyelerinin başvuru sahiplerinin niteliklerine yönelik kanaatleri de eklenince geçmişinde ön yargılarla yaklaşılacak deneyimleri olan kimselerin araştırma görevlisi kadrosuna erişebilmeleri hemen hemen imkânsız gibi görünmektedir. Ne var ki kişisel bilgilerin korunması için kapsamlı önlemlerin alınmasından her işveren gibi devlet de sorumludur.

Brey (2005) gizlik gerektiren kişisel konuları (a) parmak izi, alkol testi sonuçları gibi insan vücuduna ilişkin, (b) internette özel sohbet odaları gibi kişisel bölge ve antidepresanlar gibi eşyalara ilişkin, (c) günlükler ve fotoğraf albümleri gibi kişisel bilgi içerenerle ilişkin, (d) özel kişisel hobiler gibi kişisel hal ve davranışa ilişkin ve (d) sohbet esnasında söylenenler gibi sosyal hal ve davranışa ilişkin olmak üzere beş başlıkta ele almaktadır. Kanada’da yürürlükte olan “Kişisel Bilgilerin Korunması ve Elektronik Dokümanlar Yasası (PIPEDA)” kapsamında öne sürülen prensipler de devletin çalışanların hakları konusunda ne kadar özen gösterebileceğini kişisel bilgilerinin korunmasına ilişkin ortaya koyduğu ilkelerdeki detaylarla göstermektedir. Bu ilkeler; (1) örgütün gerektiğinde hesap verebilmek için gerekli hazırlıkları yapması, (2) bilgi toplama amaçlarının net olarak belirlenmesi, (3) bilgisi toplanan kişilerin onaylarının alınması, (4) bilgi toplamanın belirli konularla sınırlanması, (5) toplanan bilgilerin sınırlı kullanımı, (6) saklanan bilgilerin doğruluğuna özen gösterilmesi, (7) bilgilerin korunması için gerekli önlemlerin alınması, (8) bilgileri toplanan kişilerin açık bir biçimde bilgilendirilmeleri, (9) bu kişilerin kendilerine ilişkin toplanan bilgilere erişebilmeleri ve (10) şikâyetle bulunabilme olanaklarının da olmasını içerir.

Araştırmamızın bulguları arasında görülebileceği gibi veri toplama sürecinden önce yazılı izinler alınmış olmasına rağmen fakültelerin personel departmanlarında görevli memurlar bir üst düzey yöneticilerinin sözlü iznini de duymak istemişlerdir. Acılar (2009, s.32)’a göre “İşletmelerde, bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanması, alınacak teknik önlemlerin yanında işletmenin sahip olduğu bilgi güvenliği kültürüne de bağlıdır.” En azından personel işlerinde görevli memurlar düzeyinde böylesi bir kültürün var olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmada katılımcılar kendilerine ilişkin ve üzerinde konuşulmasını istemeyecekleri konularda yakın çevrelerindeki eğitim yöneticileri olan öğretim üyelerinin özen gösterip göstermeyecekleri konusuna da değinmiş ve çoğunlukla bölüm düzeyinde örgüt kültürü ve öğretim üyelerinin kişilik özellikleri bağlamında yorumlarda bulunmuşlardır. Bu durum olası sonuçları ne olursa olsun çalışma yaşamının bu boyutuna ilişkin spesifik yazılı kuralların eksikliğine işaret etmektedir. Diğer taraftan bölümler arasında bu boyutta ortak bir kültür olmadığı da dikkati çekmektedir.

5.6.5. GÖREV ALANININ NET OLMASI

Çalışanın ne için işe alındığını, kendisinden nelerin istenip nelerin istenemeyeceğini bilmesi gerekir. Aksi takdirde çalışma yaşamına kişilerin değil kuralların hâkim olduğunun söylenebilmesi mümkün değildir. Spiers

(2003) davranış standartlarının belirlenmesine yönelik olarak ilkeler ve prosedürlerin kullanılabilmesi örgüt için ne kadar önemliyse, çalışanlar için de rol ve sorumluluklarının açık bir biçimde tanımlanmasıyla günlük çalışmalarında kendilerinden neler beklendiğini tam olarak anlayabilmelerinin de aynı şekilde önem taşıdığını ifade eder. Gerçekten de araştırma görevlilerinin gündelik yaşamlarında görev alanlarına neyin girip neyin girmeyeceği üzerinde sürekli konuşulan konulardan biridir. İlgili alan yazın konuya farklı terimlerle ele alınmaktadır. Bunlardan biri olan “rolün açıklığı” çalışanlar, gruplar ve yöneticilerin ustalaşmak zorunda oldukları aktiviteler, işlevler ve roller ile görevlerinin başkalarinkineyle nasıl birleştiğine ilişkin açık ve kesin bilgilerinin olması şeklinde de tanımlanabilir (Wart, 2005).

Wart (2005), rol açıklığının sağlanmasının, görevlerin basit, rutin ve değişmez bir nitelik gösterdiği, bireysel rollerin çakışmadığı ve ayrıntılı kuralların var olduğu hallerde daha kolay olduğunu belirtir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu 33. maddesinin a fıkrasında araştırma görevlileri, “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır” ifadesiyle tanımlanmaktadır. Aynı kanunun 50. maddesinin d fıkrasında ise “Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler” ifadesi yer almaktadır. Bu ifadelerin -katılımcıların da değindiği- gibi araştırma görevlilerinin görev alanlarını net bir biçimde tanımlamaktan uzak olduğu açıktır. Resmi görev tanımındaki bu boşluk katılımcıların üniversite, fakülte ve bölüm düzeyinde çok farklı odakların çalışmalarına yardımcı olmalarına, hatta gözlem sürecinde de görüldüğü üzere tez danışmanlarının istekleri doğrultusunda yüksek lisans öğrencilerinin tezlerine -neredeyse tezi onların yerine yazacak kadar- yardım etmeye kadar varabilmektedir. Sonuç olarak görevin tanımı örgüt kültürü içerisinde güç atfedilmiş kişilerce belirlenmektedir. Bu duruma katılımcıların tepkileri de görevin katılımcının kendine özel aldırılmazlık alanına (zone of indifference) girip girmemesine göre şekillenmektedir.

Wart (2005) rollerin açıklığının ölçülebilmesinin kolay olmamasına karşın yokluğunun çalışanların mutsuzluğundan ve bazı görevlerin yerine getirilmemesinden rahatlıkla hissedilebileceğini belirtmektedir. Araştırmanın bazı katılımcıları bu durumdan duydukları rahatsızlığı vurgulu biçimde ifade etmişlerdir. Clarke ve Cooper (2004) da örgüt içerisinde işin gereği olarak alınan

roller, rollerin muğlâk olması, çatışması, çalışana zaman ya da başka bakımlardan aşırı derecede yüklenilmesine neden olması ve başkalarının sorumluluğunu almayı gerektirmesi gibi durumlarda çalışanlarda gerginliğe neden olabileceği uyarısında bulunur. Sutherland ve Cooper (2006) ise özellikle örgütsel değişim dönemlerinde rol belirsizliğinin gerginlik ve yorgunluk, işten ayrılma, yüksek düzeyde anksiyete, fiziksel ve psikolojik gerginlik ve işe devamsızlık gibi sonuçlara götürebileceğini belirtirler.

Ne var ki görev alanının net olmamasının sonuçlarına ilişkin olarak farklı araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Ukko, Tenhuen ve Rantanen (2008) motivasyon boyutu içerisinde işin içeriğinin netleştirilmesinin de bulunduğunu belirtirken, Ceylan, Çöl ve Gül (2005) ise kamu üniversitelerindeki idari çalışanlar açısından işin anlamlılığının kaynaklara ve bilgiye erişim kadar rol belirsizliği tarafından da belirlenmekte olduğunu; idari çalışanların görev ve rollerindeki belirsizliğin işin anlamlılığı ile pozitif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmacılar bu sonucu raporlarken rutin uygulamaların yokluğundan kaynaklanan belirsizliğin otonomiye de beraberinde getirdiğine işaret eden bir araştırmaya atıfta bulunmuşlardır. Bizim araştırmamızda da “Araştırma bizim için ikinci planda” kategorisinde de görülebileceği üzere görev alanının net olmamasının olumsuz sonuçları olabileceği gibi araştırma görevlilerine esneklik, özerklik, farklı çalışmalara katılım olanağı sağlama gibi bir niteliğinin de olabileceği görülmüştür.

5.7. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

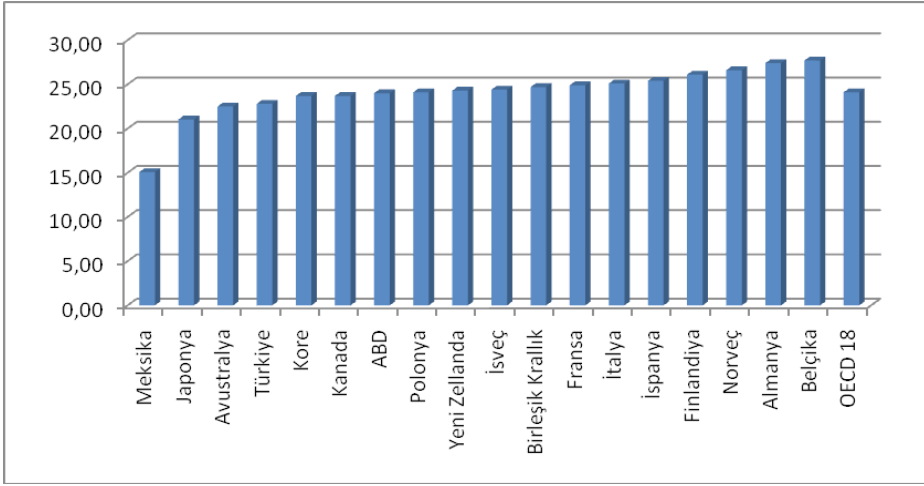
5.7.1. İŞ DIŞI YAŞAMA ZAMAN AYIRABİLME

İş dışı yaşama yeterince zaman ayırabilme çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkileri nedeniyle insani çalışma koşullarını yansıtan bir çalışma yaşamının önemi yadsınamaz ölçütlerinden biridir. Bu nedenle de araştırmamızın katılımcılarının üzerinde hararetle konuştukları konulardan biri olmuştur. Mackay (2007) de yöneticilerin çalışanlarının toplum, aileleri, arkadaşları ve iş arkadaşları tarafından kabul görme gereksinimlerinin olduğunu, çalışanların böylesi gereksinimlerini karşılayabilmeleri için onlara birer birey gibi davranılmasını ve her birinin iş dışında da bir yaşamı olduğunun kabul edilmesini tavsiye etmektedirler.

Ülke koşullarında genel olarak iş dışı yaşama zaman ayırabilme düzeyinin üniversite ortamında araştırma görevlilerinin iş dışı yaşamlarına zaman ayırabilmeleri üzerine yansımalarının olabileceği de düşünülebilir. Tablo 87’de

sunulan Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatı'nın (OECD) 2009 yılı için ortalama bir günde işten arta kalan zamanın günün tamamına göre oranını gösteren istatistik verilerine bakıldığında Türkiye'nin %22,8 ile Avrupa ülkeleri arasında çalışkanlıklarıyla bilinen Almanya'nın oldukça gerisinde kaldığı rahatlıkla görülebilmektedir.

Tablo 87. OECD ülkelerinde ortalama bir günde işten arta kalan zamanın yüzdesi (Kaynak: www.oecd.org).



Araştırma görevlilerinin iş dışı yaşama yeterince zaman ayıramamalarına gösterdikleri nedenler arasında öğretim üyelerince kendilerine yüklenen görevler ve kendi araştırma çalışmaları öne çıkmaktadır. Katılımcılar hafta içi akşamları evde ve hafta sonları da fakültelerine gelerek çalışmalarını yetiştirmek için çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir. Yoğun çalışma temposu, bazı katılımcılarda görüldüğü üzere stresle de birleşerek bir süre sonra etkilerini göstermeye başlamaktadır. Greenhous ve Beutell (1985) iş ve aile rolleri arasındaki çatışmaya ilişkin alanyazın taramalarının ardından iş ve aile çatışmasının (a) rollerden birine ayrılan zamanın diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında, (b) bir rolün neden olduğu gerginliğin diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ve (c) bir rolün gerektirdiği belirli davranışların diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıktığı sonucuna varmışlardır. İş ve aile çatışmasının rollerden birine ayrılan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması durumu, özellikle evli araştırma görevlilerinde net bir biçimde görülebilmektedir. Bu noktada örgütün de alabileceği önlemler, sunabileceği olanaklar vardır. Repa (1999), bazı şirketlerin iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri ve yaşamdan keyif alabilmeleri

için çalışanlarına yarı zamanlı çalışma ya da görevleri paylaşma, bazı işlerini evde yapabilme, mesai saatlerinde esneklik, bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri için vergi indirim hesabı, çocuk bakımı için kolaylıklar, danışmanlık ve ailevi konularda seminerler gibi olanaklar sunduklarını belirtmektedir. Böylesi kolaylıkların kâr amaçlı örgütlerin uygulamaları arasına girmiş olmasına karşın üniversite gibi insani değerlerin ön planda olması gerektiği bir çalışma ortamında henüz gündeme alınmamış olduğu görülmektedir.

5.8. İŞİN TOPLUMA YANSIMALARI

5.8.1. TOPLUMA FAYDALI BİR ÖRGÜTÜN ÇALIŞANI OLDUĞUNU ALGILAYABİLME

Bu çalışmada çalışma yaşamı kalitesi kavramı içerisinde yer verilen son boyut araştırma görevlilerinin topluma faydalı bir örgütün çalışanı olduklarını algılayabilmeleridir. Bu boyut araştırma görevlisinin öz saygısına üzerindeki etkilerle çalışma yaşamının insani olup olmamasını belirleyen bir bileşendir.

Maslow (1954)'a göre öz saygı gereksinimlerinin doyurulması kendine güvenme, değerli, güçlü, yetenekli ve yeterli olma duygularına dolayısıyla dünya üzerinde faydalı ve gerekli olma algısına yol açar. Buna karşılık bu gereksinimlerin karşılanmasının engellenmesi aşağılık, zayıf ve çaresiz olma hislerine neden olur. Bu hisler de karşılığında ya basitçe hevesin kırılmasına ya da ödünleyici davranışlara ya da nörotik sonuçlara yol açabilir. Çalışma yaşamı bağlamında ele alındığında ise öz saygı diğer pek çok olumlu sonuçla birlikte çalışanın hem gereksinimlerini karşılarken hem de çevreyle dengeli ilişkilerini sürdürebilen “uyum sağlayabilmiş” çalışan niteliği gösterebilmesinin bir sonucudur (Srivastava, 2005).

Çalışma yaşamında çalışanların öz saygı geliştirebilmeleri için parçası oldukları örgütün etik değerlere bağlı olduğunu hissedebilmeleri gerekir. Harris ve Hartman (2001)'a göre etik olmanın bir parçasının da topluma karşı sorumluluklarının farkında olmaktır. Sosyal sorumluluk örgüt çevresindeki sosyal çevreye karşı sorumlulukları yerine getirmektir. Bu çalışmanın katılımcılarının çoğunun mensubu oldukları üniversitenin ve daha özel düzeyde bölümlerinin topluma olan etkilerine ilişkin olumlu değerlendirmelerinin olduğu görülmektedir. Katılımcılar çoğunlukla lisans öğrencilerine verilen eğitim ve üniversitelerinin içinde yer aldığı Konya şehrine olan katkılara atıfta bulunurken bu durumdan memnuniyet duyduklarını da hissettirmişlerdir. Speshock (2010) doğa dostu girişimlerde bulunan örgütlerin çalışanları tarafından gurur kaynağı olacağını,

Çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlayacaklarını ve örgütlerini de istekle destekleyeceklerini belirtmektedir. Türkiye’de eğitim yatırımlarının kişisel dönüş oranında en yüksek seviyenin lisans ve lisansüstü eğitim alan bireylerde görüldüğü (Taş ve Yenilmez, 2008) dikkate alınacak olursa araştırmamızdaki katılımcıların kendilerini faydalı bir örgütün çalışanı olarak görmelerinin yerinde olduğu kabul edilebilir. Diğer taraftan istihdam olanağı düşük olan bölümlere çok sayıda öğrenci alınması ya da üniversitenin toplumdan kopuk olması sonucunda potansiyeli oranında topluma fayda sağlayamaması gibi konular da kimi katılımcıların gözünden kaçmamıştır.

VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde öncelikle öne çıkan bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar özetlenmiş, ardından sonuçlara dayalı olarak ileri sürülen önerilere yer verilmiştir.

6.1. SONUÇ

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının insani ve demokratik değerleri yansıtırma durumunu çalışma yaşamı kalitesi çerçevesinde incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın verileri TC Selçuk Üniversitesi'ne bağlı dört farklı fakülteden toplanan on altı araştırma görevlisinin katılımıyla görüşme, gözlem ve doküman incelemesi yöntemleri kullanılarak toplanmıştır.

Elde edilen bulgular arasından önce çıkanları bu araştırma için geliştirilen araştırma görevlisi çalışma yaşamı kalitesi teorik çerçevesinde öngörülen sıraya göre özetleyecek olursak, Yeterli ve adil ücret genel başlığı içerisindeki ilk madde olarak yerini alan Ücretin yeterli düzeyde olması boyutu içerisinde araştırma görevlilerine kolaylık sağlayarak maaşlarının yeterli gelmesini sağlayan etmenler arasında en önemlileri bekâr olmak ve eşlerin de çalışmasıdır. ÖSYM sınavlarından aldıkları ücretler gibi az miktarda da olsa katkı sağlayan ek kazanımlar da bu boyut içerisinde anılmaktadır. Diğer taraftan katılımcıların alanlarında yürüttükleri çalışmalara maaşlarından yaptıkları harcamalar ücretlerinin yetersiz gelmesi sonucunu doğurmaktadır. Katılımcılar arasında ücretlerini yeterli bulanlar bile yaşamlarını ortalama düzeyde olduğunu değerlendirdikleri standartlarda sürdürebilmektedirler.

Ücretin adil bulunacak düzeyde olmasını sağlayan etmenlerden en göze çarpanı Türkiye'de ücret ve yaşam koşullarının genel olarak değerlendirilmesidir.

Diğer taraftan özellikle mezunlarının kamuda ya da özel sektörde mühendis olarak çalışabildikleri bölümlerde katılımcılar aldıkları ücretin adil olmadığını hissedebilmektedirler. Ne var ki adil bulmamanın sonucu da yıkıcı olmamaktadır. Bunun başlıca nedenlerinden biri, katılımcıların akademik kariyer basamaklarında yükselmeleri sonucunda gelecekte daha yüksek ücretler alabileceklerini düşünmeleridir.

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları genel başlığı içerisindeki ilk boyut Güvenli koşullarda çalışabilmedir. Katılımcılar çoğunlukla yüz yüze insan ilişkilerinde her zaman için muhtemel olan saldırılara minimal düzeyde de olsa maruz kalabileceklerini ifade etmekle birlikte fakülte binaları içerisinde –güvenlik önlemleri yetersiz olsa da- ciddi bir tehlike hissetmediklerini belirtmektedirler. Diğer taraftan bazı bölümler fakülte binaları dışında, arazi çalışmaları da yapmak zorundadırlar ve böylesi ortamlarda insan ve hayvan saldırıları yaşanabilmektedir. Fakülte binalarında ise kadın araştırma görevlilerinin kendilerini daha rahat hissedebilmeleri için ışıklandırılmalarına özen gösterilmesi gerekmektedir.

Sağlıklı koşullarda çalışabilme boyutunda ise bedensel düzeyde en önemli sorun araştırma görevlilerinin uzun saatler boyunca masa başında bilgisayar karşısında oturarak çalışmalarınıdır. Böylesi bir temponun sonuçları arasında bel, göz ve el-bilek bölgelerinde rahatsızlıklar sayılabilir. Bilimsel araştırma sürecinde yaşanan stres de psikolojik esenliğe olumsuz etki eden bir etmen olarak kendini göstermektedir. Böylesi sorunların performansı olumsuz etkilediği görülmektedir.

Yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar genel başlığı altında yer verilen gelişebilme boyutunda katılımcılar derslerine girdikleri lisans öğrencilerinden üniversitenin sunduğu maddi olanaklara kadar geniş bir yelpazeye yayılmış gelişim fırsatlarından yararlanmaktadırlar. Buna karşılık özellikle buldukları pozisyon nedeniyle bazı sorunlarla da karşılaşabilmektedirler ve böylesi sorunlar da akademik kariyer basamaklarında yükselme sürecinde zaman kaybetmelerine neden olmaktadır.

Potansiyelini ortaya koyabilmeyi sağlayan teşvikler görebilme boyutunda öğretim üyelerinin uygun görevler vermeleri ve özerklik tanınmaları, katılımcılar için önemli olanaklar olarak görülebilir. Diğer taraftan görev kapsamlarının net olmaması nedeniyle araştırma dışı görevlere fazlaca zaman ayırmaları ve TÜBİTAK projelerinden yararlanmakta güçlük çekmeleri, potansiyellerini ortaya koyabilmelerinin önünde önemli engeller olarak belirlemektedir. Potansiyelini ortaya koyamama motivasyon kaybını beraberinde getirirken, bu konuda tatmin olabilen katılımcılar ise özgüvenlerinin arttığını belirtmektedirler.

Özerk olabilme boyutunda öğrenci ders kayıtlarının onaylanması gibi araştırma dışı görevlerin çerçevesinin mevzuat tarafından çok net bir biçimde çizilmiş olması katılımcıların bu alanda özerkliğe sahip olmasını engellemekte, buna karşılık zaman içerisinde kazandıkları deneyim ise özellikle araştırma sürecinde kendilerine öğretim üyelerince özerklik tanınmasını sağlamaktadır. Katılımcılara yeterince özerklik tanınmamasının belirgin sonuçları arasında öğretim üyelerine karşı duyulan tepki ve potansiyeli ortaya koyamama sorunu dikkat çekmektedir.

Katılımcılar çalışma yaşamlarında farklı becerilerini kullanabilmektedirler ve bunun en önemli nedenlerinden biri de görev alanlarının net bir biçimde belirlenmemesi sonucunda kendilerine çok çeşitli görevlerin verilebilmesidir. Katılımcılar farklı becerilerini kullanabilmekten çoğunlukla memnun görünmektedirler.

Tıpkı gelişim boyutunda olduğu gibi geri bildirim alabilme boyutunda da katılımcılar diğer (daha deneyimli) araştırma görevlilerinden, sempozyumlarda sunum yaptıkları başka üniversitelerden akademisyenlere kadar çok farklı odaklardan geri bildirimler alabilmektedirler. Yeterince geri bildirim alabilmenin en önemli sonucu katılımcılara güçlü bir araştırma alt yapısı oluşturma olanağı sunmasıdır.

Yapılan işi bir bütün olarak kavrayabilme boyutunda katılımcıların çoğu özellikle araştırma boyutunda herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade ederken bunu da çoğunlukla araştırmanın tümünü görebilmeye yönelik kendi eğilimleriyle açıklamaktadırlar. Diğer taraftan araştırma görevliliğinin başlangıç dönemlerinde, ilerleyen evrelere oranla böylesi sorunların daha fazla yaşandığını dile getirenler katılımcılar da vardır. Özellikle araştırma dışı görevlerde işin bütününe görememenin sonucu katılımcının hata yapma olasılığının artmasıdır.

Gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler genel başlığı altında yer verilen ilk boyut olan bilgi ve beceri gelişimine devam edebilme boyutunda katılımcıların tamama yakını gelecekte de gelişmelerinin devam edeceğine inandıklarını dahası bunu istediklerini ifade etmektedirler. Katılımcıların gelişimin durmayarak devam etmesine güçlü anlamlar atfettikleri anlaşılmaktadır.

Akademik kariyer basamaklarında yükselebilmeye boyutu ise özellikle yardımcı doçentlik kadrosunun yeterince verilmediği Ziraat Fakültesi'ndeki katılımcıları oldukça düşündürmektedir. Doçentlik kadrosu için gerekli hazırlıklara yoğunlaşmak söz konusu sorunun çözüm yollarından biri olarak belirmektedir. Diğer taraftan alanda yayın yapılabilecek dergi sayısının az olması ise diğer bir sorundur.

İş güvencesi sorunu özellikle 50/d kadrosunda istihdam edilen katılımcıların çoğu için deyim yerindeyse gündemlerinin ilk maddesidir. Araştırma görevlilerinin iki ayrı kadro tipine göre istihdam edilmeleri onlarda bir eşitsizlik, haksızlığa uğrama algısı yaratmaktadır. Diğer taraftan 33/a kadrosunda göreve başlayan katılımcılar da her ne kadar yaygın bir işsiz kalma korkusu yaşamasalar da kendilerine verilen görevleri layığıyla yaptıklarını belirtmektedirler. Bunun nedeni, devlet memuru olmalarına karşın onların da görevlerinin belirli aralıklarla uzatılmasının gerekmesidir.

Üniversiteyle sosyal bütünleşme genel başlığı içinde yer verilen ilk boyut olan cemiyet duygusunun varlığını hissedebilme konusunun üç boyutta ele alınması gerekmektedir. Üniversite düzeyinde katılımcılardan hiçbiri cemiyet duygusu hissedemediklerini belirtmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri olarak akademisyenleri üniversite düzeyinde bir araya getirebilecek etkinliklerin yetersizliği sayılabilir. Katılımcıların çoğu fakülte düzeyinde kısmen, bölüm düzeyinde ise daha fazla düzeyde cemiyet duygusunun varlığını hissedebildiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin aynı çalışma ortamında aynı sorunları yaşıyor olmaları iş arkadaşlarından destek alabilme boyutunda kolaylaştırıcı bir etmen olarak göze çarpmaktadır. Ne var ki yardımcı doçentlik kadrosuna yaklaşıldığı dönemde iş arkadaşları arasında rekabet de artabilmektedir. İş arkadaşlarından destek alabilmenin özellikle motivasyonun sürdürülebilmesi bakımından önemli bir gereksinim olduğu söylenebilir.

Duygu ve düşüncelerini açıkça paylaşabilme boyutunda göze çarpan en belirgin engel öğretim üyeleriyle katılımcılar arasındaki yaş ve statü farklılığıdır. Ne var ki bazı katılımcılar kişilik özellikleri nedeniyle sonuçlarının müspet olmayacağını bildikleri halde düşüncelerini saklayamadıklarını ifade etmektedirler.

Karara katılabilme boyutunun araştırma kapsamında ele alınan boyutların tamamı göz önüne alındığında en etkili ve önemli boyut olduğu, diğer boyutların tamamına yakınında sorunların araştırma görevlilerinin karar sürecine katılamamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Katılımcılar üniversite düzeyinde hiç karara katılamazken fakülte düzeyinde çok az, bölüm düzeyinde ise isteklerini çoğunlukla dolaylı yollardan belirterek karar sürecine katılmaya çalışmaktadırlar. Bu durum katılımcılarda sıklıkla çalışma koşulları ve hatta maddi kazanımlar konusunda mağduriyet hissine neden olmaktadır. Ayrıca üniversite de araştırma görevlilerinin farklı bakış açılarıyla sağlayacakları katkılardan mahrum kalmaktadır.

Statü farklılıklarından olumsuz etkilenmeme boyutunda belirleyici etmenlerden biri, öğretim üyelerinin kişilik özellikleridir. Doktor araştırma görevlisi ve yardımcı doçent doktor kadroları arasında belirgin bir nitelik farkı olmamasına karşın öğretim üyelerince ikinci unvana fazlaca önem ve değer atfedildiği de katılımcılar tarafından dile getirilmektedir. Haksızlığa uğrama algısı ve öğretim üyeleriyle iletişimin olumsuz etkilenmesi statü farklılıklarından olumsuz etkilenmenin yaygın sonuçları arasında sayılabilir.

Araştırma görevlilerinin öğrenci, akademik olmayan personel ve öğretim üyeleriyle saygılı bir iletişim yaşayabilmelerinin en önemli nedenlerinden biri olarak kendilerinin de bu gruplara saygıyla yaklaşmaları sayılabilir. Diğer taraftan öğretim üyelerinin araştırma görevlisi olduğu dönemde saygı görmemiş olmaları ya da olumsuz kişilik özellikleri bu boyutta olumsuz sonuçlar doğurabilecek etmenler arasında sayılmaktadır. Saygı göremememin doğrudan sonuçlarından biri de iletişimin zamanla bozulmasıdır.

Katılımcıların çalışma ortamında ön yargılarla karşılaşmalarını engelleyen önemli bir etmen, içine girdikleri çalışma grubu tarafından daha önceden tanınıyor olmalarıdır. Bunun yanı sıra çalışanların birbirini yakından tanıdığı, yüz yüze sıcak ilişkilerin yaşandığı bölümlerde de ön yargı sorununun yaşanmadığı söylenebilir. Diğer taraftan, kadın katılımcılar için cinsiyetleri önemli bir ön yargı nedeni gibi görünmektedir.

İdari görevler alabilme boyutunda katılımcıların geleceğe yönelik ümitlerini kıran etmenler olarak Tıp fakültesi çalışanı olmaları ve kadın olmaları, yüksek öğretimdeki eğitim yöneticilerinin profili göz önüne alındığında anlaşılır durumlar olarak görülmektedir. Diğer taraftan katılımcıların çoğunun gelecekte akademisyenliğin dışında böylesi bir idari görev almaya gönülsüz oldukları da görülmektedir. Aynı neden katılımcıların idari görevlere ulaşamayacakları düşüncesinden olumsuz etkilenmelerini engellemektedir.

İlke ve kuralların hâkimiyeti genel başlığı altında yerini alan yasalarca korunabilme boyutu, her ne kadar katılımcıların tamamı devlet memuru olsalar da öğretim üyeleriyle yaşayabilecekleri sürtüşmeler sonucunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun öngöremediği olumsuzluklarla karşılaşabileceklerini göstermektedir. Bu nedenle kimi katılımcıların olası bir haksızlığa uğrama durumunda yasal yollara başvurma cesaretini bulamayabileceklerini belirtmektedirler. Yasaların kapsamının yeterli olacağı durumlarda bile adalet mekanizmasının yavaş çalışması katılımcılar tarafından cesaret kırıcı bir durum olarak görülmektedir.

Araştırmamız kapsamında ele alınan Eşit muamele görebilme boyutu birden fazla alt boyuta ayrılma eğilimi göstermektedir. Katılımcılar ücret konusunda herhangi bir sorun görmezken, iş yükü eşitliği konusunda öğretim üyelerinin becerikli araştırma görevlilerine daha fazla iş yüklemesiyle kendini gösteren bir soruna değinmişlerdir. Böylesi bir sorunun araştırma görevlilerinin arasını açabileceği de anlaşılmaktadır. Eşitsizliğin algılandığı bir diğer boyut da daha önce değinildiği gibi 33/a ve 50/d kadrolarının sürelerinin belirlenmesi konusudur.

Onaylanmayan görüşlere açıkça karşı çıkabilme boyutu işi kaybetme ve kadro alamama gibi çekincelerle katılımcıların onaylamadıkları görüşlere açıkça karşı çıkmaktan çekindiklerini göstermektedir. Öğretim üyelerinin olası bir hoşgörüsüzlüğü de buna eklendiğinde akademik özgürlüğün kurum içerisinde kısıtlanması sonucuyla karşılaşılabılır.

Kişisel bilgilerin gizli kalması boyutunda resmi bilgilerin gizliliği konusunun -katılımcıların tamamının devlet memurları kanununun ilgili maddesine göre işe alınmaları sonucunda gizlemek zorunda hissettikleri adli kayıtlarının da olmaması nedeniyle- fazlaca merak edilmediği görülmüştür. Üzerinde ulu orta konuşulması istenmeyen konulardaki gizlilik boyutunda ise katılımcıların mensubu oldukları bölümlerin örgüt kültürlerinin belirleyici olduğu söylenebilir.

Görev alanının net olması boyutunda en önemli olumsuz etmen araştırma görevlisi kadrosunun Yüksek Öğretim Kanunu'ndaki tanımının muğlâklığıdır. Bu etmene iş güvenliğinin olmaması ve akademik kariyer gelişiminin büyük ölçüde öğretim üyelerine bağlı olması da eklendiğinde katılımcıların görevleri sadece öğretim üyelerinin hayal gücüyle sınırlanabilecek bir çeşitlilik kazanmaktadır. Diğer taraftan bu durumun bazı örneklerde esneklik ve özerklik sağlama gibi olumlu sonuçları da olabilir.

İş dışı yaşama zaman ayırabilme boyutunda, mesleğin doğası kendini net bir biçimde göstermektedir. Akademik gelişim zaman alan bir süreçtir ve katılımcılar da doğal olarak mesai saatlerinin dışına da taşan bir çalışma temposuna girmek durumundadırlar. Diğer taraftan, görev alanının net olmaması boyutunda da değinildiği gibi, görevlerin miktarı ve çeşitliliği büyük oranda öğretim üyelerinin eğilimleriyle belirlenmektedir. Bu durum da genellemeler yapmayı zorlaştırmaktadır. Ne var ki evli ve çocuk sahibi olma etmenlerinin katılımcıları iş dışındaki yaşamlarına da zaman ayırmaya zorladığı söylenebilir.

Topluma faydalı bir örgütün çalışanı olduğunu algılayabilme boyutundaki veriler göstermektedir ki katılımcıların tamamı yakını çalışanı oldukları kurum

dolayısıyla topluma faydalı olduklarını hissetmektedirler. Üniversitenin topluma katkıları arasında sıkça rastlanan temalar, lisans öğrencilerine verilen eğitim ve üniversitenin içinde yer aldığı Konya şehrine sağlanan katkılardır. Diğer taraftan istihdam olanakları göz önüne alınmadan bölümlere çok sayıda lisans öğrencisinin kabul edilmesi ve üniversitenin toplumdan kopuk kalması gibi olumsuz etmenlere de değinildiği olmuştur.

Araştırma verilerinin geneline bakıldığında sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki katılımcıların haklarının yasalarca etkili bir biçimde korunamaması ve karar sürecine katılamamaları, katılımcıların çalışma yaşamı kalitesini ciddi şekilde olumsuz etkilemektedir. Şöyle ki araştırma görevlileri çalışma sürelerinin uzatılması ve akademik kariyer basamaklarında yükselebilmek hususlarında öğretim üyelerine bağımlı durumdadırlar. Yasaların şu anki halleriyle akademik yaşamın ince detaylarını görerek araştırma görevlilerinin haklarını etkin bir biçimde koruyabilmesi mümkün görünmemektedir. Karara katılamama ise araştırma görevlilerinin herkesçe bilinen sorunlarının çözülememesine ve üniversitenin de genç çalışanlarının farklı bakış açıları ve yüksek motivasyonlarından mahrum kalmasına neden olmaktadır. Aslında araştırma görevlilerinin haklarının yasalarca en ince detayına kadar korunamadığı bir ortamda kendilerine tanınacak karar sürecine katılma olanağının da mucizeler yaratmasını beklemek pek de gerçekçi olmayacaktır. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin yükseltilebilmesi için öncelikle bu iki sorunun giderilmesine yönelik radikal reformlar yapılmalıdır.

6.2. ÖNERİLER

6.2.1. UYGULAMA ÖNERİLERİ

A) Yeterli ve adil ücret boyutunda;

Araştırma görevlilerinin mevcut bilgi ve becerilerini kullanarak hem bu bilgi ve becerilerini uygulama alanında geliştirmelerini hem de maddi kazanç elde etmelerini sağlayan sistemler geliştirilebilir.

B) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutunda;

Fakülte binaları içerisinde aydınlatma için daha fazla özen gösterilebilir.

Laboratuarlarda çalışma güvenliği ve aspirasyon konusunda alanda uzman kuruluşların inceleme yapması sağlanabilir.

Arazide çalışmakta olan akademik personelin kaza ve saldırı tehlikelerine karşı bedensel güveliklerini sağlamaya yönelik önlemler alınabilir.

Arazi çalışması sırasında akademik personelin sağlıklarını korumaya yönelik önlemler alınabilir.

Akademik personel doğru oturma pozisyonları konusunda bilgilendirilebilir ve ergonomik büro malzemeleriyle desteklenebilir.

Yoğun iş temposu nedeniyle bina dışında öğlen yemeğine gidemeyen akademik personelin odalarına servis edilebilecek sağlıklı beslenme alternatifleri oluşturulabilir.

Yoğun iş temposu nedeniyle spor yapmaya zaman ayıramayan üniversite personeli için fakülte binalarında spor salonları açılabilir.

Akademik personel özellikle akademik kariyer basamaklarında yükselme sürecinde yaşadıkları stresle başa çıkabilmelerine yönelik eğitimden geçirilebilir ve özellikle bu konuda uzmanlaşmış yeterli sayıda psikolojik danışmanla desteklenebilir.

C) Yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar boyutunda;

Öğretim üyeleri çalışma yaşamında özerkliğin önemine ilişkin olarak bilgilendirilebilir.

Aynı fakülte içerisinde bölümler ya da fakülteler arasında ortak çalışmalar yapılarak araştırma görevlilerinin rutin çalışma yaşamlarında kullanamadıkları bilgi ve becerilerini kullanabilmeleri ve yeni bilgi ve beceriler kazanmaları sağlanabilir.

Yurt dışı kongrelerde sunum yapacak akademik personelin sunumlarında kullanacakları yabancı dilin yeterliğinin üniversitenin yabancı dil eğitimiyle ilgili departmanları tarafından sistemli bir biçimde kontrol edilmesini sağlayan bir sistem geliştirilebilir.

Akademik personelin bilimsel yayın sürecinde mevcut hakem değerlendirmesinden farklı bir biçimde (sonuçtan önce süreçte) diğer üniversitelerde görevli akademisyenlerden geribildirimler alabilmelerini sağlayan bir sistem geliştirilebilir.

Akademik personelin araştırma görevlilerine çalışma konularını anlamlı bir bütün halinde vermemelerinde öğrenme-öğretme konularında bilgi sahibi olmamalarının da etkisi olabilir. Akademik personelin çalışma alanları ne olursa olsun öğretim ilke ve yöntemleri ve öğrenme psikolojisi konularında eğitim almaları sağlanabilir.

Akademik personelin araştırma faaliyetlerine sponsorluk desteği sağlayabilecek kişi ve kurumlardan destek talep edebilmelerinde kolaylık sağlayan bir sistem geliştirilebilir.

Akademik personelin çok yakın çalışma çevrelerinde takdir toplayan başarıları üniversite düzeyinde yayınlanacak bir bültenle daha geniş bir çalışma çevresine duyurularak motivasyonları arttırılabilir.

Araştırma görevlileri özellikle çalışmalarında kullanacakları kitaplar konusunda aynı yardımlarla desteklenebilir.

SÜ BAP mevzuatında, şehir dışında da çalışmalar yapmak zorunda olan araştırma görevlilerini desteklemeye yönelik düzenlemeler yapılabilir.

Araştırma görevlilerinin eğitimlerinin en azından bir bölümünü yurt dışında görebilmelerini sağlayan bir sistem geliştirilebilir.

D) Gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler boyutunda;

Doçentlik kriterlerinin belirlenmesinde farklı disiplinler arasındaki araştırma yapabilme olanaklarına ilişkin farklılıklar yeniden gözden geçirilebilir.

Doktor araştırma görevlilerine yardımcı doçentlik unvanının sağladığı özlük ve çalışma hakları sağlanarak kadro yetersizliğinden kaynaklanan maddi ve manevi mağduriyetleri engellenebilir.

Yardımcı doçentlik unvanının verilmesi ayrıntılı ve net kurallara bağlanabilir.

Araştırma görevlileri arasında eşitsizlik algısına neden olan kadro farklılıkları ortadan kaldırılabilir.

E) Üniversiteyle sosyal bütünleşme boyutunda;

Üniversitede cemiyet duygusunun oluşturulabilmesinin –araştırma görevlisi düzeyinde– en önemli engeli olarak görülen yönetim sürecinde karara katılma sorununun ortadan kaldırılması için araştırma görevlilerinin bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde temsil edilmesi ve kararlarda söz sahibi olabilmelerini sağlayan mekanizmalar kurulabilir.

Bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde akademik personelin bir araya gelerek birbirlerini tanıyacakları ve birlikte zaman geçirebilecekleri sosyal aktiviteler düzenlenebilir.

Üniversitelerde görev alan eğitim yöneticileri çalışanların karara katılabilmelerinin örgütsel doğurgularına ilişkin bilgilendirilebilirler.

Çalışanların karara katılabilmelerinin motivasyon ve örgüt kültürü üzerindeki etkilerine ilişkin olarak üniversitedeki eğitim yöneticileri bilgilendirilebilir.

Akademik personel çalışma yaşamında davranış kalıpları içine sinmiş ve aynı kültürden bireylece varlığı net bir biçimde hissedilemeyen ön yargılar ve bunların ardından gelebilecek (yaşlılara yönelik, kadınlara yönelik, engellilere yönelik vb) ayrımcılığı algılayabilmelerini sağlayacak bir eğitimden geçirilebilirler.

Üniversite düzeyinde eğitim yöneticileri statü farklıklarının vurgulanması eğiliminin öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin olarak bilgilendirilebilirler.

Akademik personel etkili iletişim ve empati konusunda bilgilendirilebilir.

Üniversite ortamında saygılı iletişime yönelik beklentiler bir araştırmayla belirlendikten sonra yazılı hale getirilerek akademik personel, idari personel ve öğrencilerin birbirlerine yönelik davranış standartları netleştirilebilir.

F) İlke ve kuralların hâkimiyeti boyutunda;

Araştırma görevlilerinin ifadeleri doğrultusunda yasal düzenlemeleri araştırma görevlilerinin haklarını etkili bir biçimde koruyabilecek şekilde detaylandırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

Araştırma görevlilerinin her birinin bölüm içerisindeki görevlerinin netleştirilmesi, iş yükü eşitsizliği sorununun çözümünde faydalı olabilir.

Öğretim üyeleri beceri gösteren araştırma görevlilerine aynı düzeyde beceri gösteremeyen iş arkadaşlarına oranla daha fazla görev vermesinin neden olduğu olumsuz etkiler üzerine bilgilendirilebilirler.

Üniversite ortamında görev yapan eğitim yöneticileri çalışanların eşitlik algılarının zarar görmesinin onlar üzerindeki etkilerine ilişkin olarak bilgilendirilebilirler.

Öğretim üyeleri düşünce ve ifade özgürlüğü üzerinde kültürün kısıtlayıcı etkilerinin araştırma görevlilerine yansımalarına ilişkin olarak bilgilendirilebilir.

Araştırma görevlilerinin akademik kariyer basamaklarında yükselme sürecinde öğretim üyelerine bağımlılıklarını azaltacak önlemler alınabilir.

Akademik personel çalışma yaşamında gizlilik hakkına ilişkin olarak bilgilendirilebilir.

Akademik personel internet ortamında gizlilik ihlaline karşı önlemler alabilmeleri için bilgilendirilebilir.

Araştırma görevlilerinin görev tanımı netleştirilebilir.

G) İş ve özel yaşam dengesi boyutunda;

Akademik personel iş dışı yaşama zaman ayıramamanın uzun vadedeki sonuçlarına ilişkin olarak bilgilendirilebilir.

H) İşin topluma yansımaları boyutunda;

Akademik personelin, üniversitenin topluma daha faydalı olabilmelerine yönelik uygulamalara ilişkin fikirlerinin tartışıldığı toplantılar düzenlenebilir ve böylesi toplantılara araştırma görevlilerinin de katılması sağlanabilir.

Üniversiteye bağlı unsurların çevreye zararlı atıkları depolama ve imhası incelenebilir.

6.2.2. ARAŞTIRMA ÖNERİLERİ

A) Yeterli ve Adil Ücret boyutunda;

Araştırma görevlilerinin üniversite genelinde bölüm düzeyinde ek iş yapma eğilimleri araştırılabilir.

Araştırma görevlilerinin ücret adaletine ilişkin görüşleri üniversite genelinde bölüm düzeyinde ele alınarak mezunu oldukları bölümlerin özel sektörde sağladığı çalışma ve ücret koşulları bağlamında araştırılabilir.

B) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutunda;

Arazide çalışmakta olan akademik personelin kaza ve saldırı tehlikelerine karşı bedensel güveliklerini sağlamaya yönelik olarak alınması gereken önlemler araştırılabilir.

Arazide çalışan akademik personelin çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik düzeyi çalışmaların gerçekleştirildiği ortamlara gidilerek araştırılabilir.

Akademik personelin besleme alışkanlıkları ve sağlıklarının bu durumdan nasıl etkilendiği araştırılabilir.

Öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinin kendi sorumluluk alanlarında özerk olabilmelerine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

C) Yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar boyutunda;

Akademik personelin diğer üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenlerden çalışmalarına ilişkin geri bildirim alabilmeleri ve bu olanağın arttırılabilmesine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

Araştırma görevlilerinin araştırma dışı görevlerinin hangi boyutlarında yapılan işi anlamlı bir bütün olarak kavrayamadıkları üniversite genelinde bölüm düzeyinde araştırılabilir.

Akademik personelin potansiyellerini ortaya koyabilme sürecinde üniversitenin sağlayabileceği teşviklere ilişkin görüşleri araştırılabilir.

Akademik personelin gelişim olanaklarına ilişkin olarak yapılabilecek yeni düzenlemelere ilişkin görüşleri üniversite genelinde bölüm düzeyinde araştırılabilir.

D) Gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler boyutunda;

Akademisyenlerin bilgi ve beceri gelişimlerini devam ettirme değerine yükledikleri anlamlar fenomenolojik bir çalışma konusu olabilir.

Akademisyenleri yardımcı doçent doktor unvanının varlığının gerekliliğine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

Akademik yayın yapabilme konusunda bölümler arasındaki farklılıklar ve bu durumun akademik personel üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Araştırma görevlilerinin üniversite dışında özel sektörde iş bulabilmek için gereksinim duydukları mesleki bilgi ve beceriler üniversite genelinde bölüm düzeyinde araştırılabilir.

E) Üniversiteyle sosyal bütünleşme boyutunda;

Araştırma görevlileri dışında kalan akademik personelin cemiyet duygusu oluşturabilmelerini sağlayan ve engelleyen etmenler araştırılabilir.

Akademik personelin karara daha etkili bir biçimde katılabilmelerini sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

Üniversitede kadro unvanları arasındaki farkla kendini gösteren ast üst ilişkisinin bilimsel üretim üzerindeki etkileri başlı başına bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.

Üniversitede kadro unvanları arasındaki statü farklılıklarının statü sembolleriyle pekiştirilmesi eğiliminin bilimsel üretime herhangi bir olumlu etkisinin olup olmadığı araştırılabilir.

Akademisyenlerde saygı kavramı fenomenoloji deseninde ele alınarak araştırılabilir.

İlgili alanyazında değinilen (hale etkili, öncelik etkisi vb) ön yargı kaynaklarına ilişkin katılımcılar bilgilendirildikten sonra yapılacak bir çalışma araştırma görevlilerinin ne tür ön yargılara maruz kaldıklarına ilişkin daha detaylı veriler sunabilir.

Akademik personelin hangi konularda birbirlerinden yardım aldıkları ve birbirlerinden yardım alma sürecinde karşılaştıkları sorunların çözümünün yönetsel uygulamaların desteklenip desteklenemeyeceği araştırılabilir.

Araştırma görevlilerini öğretim üeleriyle duygu ve düşüncelerini açıkça paylaşabilmeleri sürecinde yaş farkının etkisi ayrı bir çalışma konusu olarak incelenebilir.

Araştırma görevlilerinin kariyer tasarılarında akademik çalışmalarla yetinme ve idari görevler alabilme seçeneklerine ilişkin tercihleri üzerinde hangi etmenlerin yönlendirici etkilerinin olduğu ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınabilir.

F) İlke ve kuralların hâkimiyeti boyutunda;

Araştırma görevlilerinin hangi durumlarda yasaların koruyuculuğuna güvenemedikleri araştırılabilir.

Öğretim üelerinin araştırma görevlilerinin ifade özgürlüğüne bakışları araştırılabilir.

Öğretim üelerinin araştırma görevlilerinin kariyerleri üzerindeki biçimlendirici etkilerinin araştırma görevlilerinin ifade özgürlüğü üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Üniversite düzeyinde yapılacak bir araştırmayla uygulamada akademik personele ilişkin hangi bilgilerin hangi koşullarda paylaşılabilirdiği araştırılabilir.

Araştırma görevlilerinin algısından aldırılmazlık alanı (zone of indifference) kavramı başlı başına bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.

G) İş ve özel yaşam dengesi boyutunda;

Araştırma görevlilerinin iş dışı yaşama zaman ayırabilme olanakları on iki ayı kapsayan bir süreç içerisinde gözlemlenerek incelenebilir.

Öğretim üelerinin araştırma görevlilerinin iş dışı yaşama zaman ayıramamaları sorunu ve bunun etkilerine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

H) İşin topluma yansımaları boyutunda;

Üniversite genelinde bölüm düzeyinde araştırma görevlilerinin bölümlerinin topluma olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin görüşleri araştırılabilir.

Akademik personelin çalıştığı bölümün lisans öğrencilerine iş kazandırabilme olanağının onların iş doyumu ve çalışma yaşamı kalitesine yönelik algıları üzerindeki etkileri başlı başına bir araştırma konusu olarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, P. ve Wallace, C. (2005). An introduction to sociology: Feminist perspectives. New York: Routledge.
- Abouseriea, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, (1) s. 49 – 56.
- Acar, A., Nemitlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*. 24 (2) s.95-106.
- Acılar, A. (2009). İşletmelerde bilgi güvenliği ve örgüt kültürü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*.1 (1) s. 25-33.
- Agarwal, R. D. (2007). Organization and management. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30. s.11-20.
- Akşit, N. H. (1998). A Case study on teacher perception of quality of work life within the context of human resource management in an educational institution. (Doktora tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. Tez no: 73050.
- Albrecht, K. (1986). Stress and the manager: Making it work for you. New York: Touchstone Books.
- Amey, M.J. ve Eddy, P. L. (2002). Leadership. Aleman, A. M. ve Renn, K. A. (Editörler). Women in higher education: An encyclopedia. Santa Barbara: ABC-CLIO, Inc.
- Anitha, B. ve Rao, S. P. (1998). Quality of work life in commercial banks. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Ardıç, K. ve Erdoğan, N. (2009). Öznenin nesneleşmesi: Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının akademik özgeçmiş ve eserleri bakımından nicel görünümü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1) s.199-237.
- Argon, T. (2010). Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2 (1) s.133-180.
- Barker, J. D. (1986). Influence of quality of worklife variables on the retention and career satisfaction of science and mathematics teachers. (Doktora Tezi) The University of Tennessee. ProQuest document ID:748688021
- Befort, S. F. ve Budd, J. W. (2009). Invisible hands, invisible objectives: Bringing workplace law and public policy into focus. Stanford: Stanford University Press.
- Blackard, K. (2000). Managing change in a unionized workplace: Countervailing collaboration. Westport: Quorum Books.
- Blackler, F. H. M. ve Shimmin S. (1984). Applying psychology in organizations. New York: Methuen.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: H.Ü. Eğitim Fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12 s.75-80.
- Bratton, J. ve Gold, J. (2001). Human resource management: Theory and practice. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Brey, P. (2005). The importance of workplace privacy. Hansson S. O., Palm E. (Editörler). The ethics of workplace privacy. Brussels: Peter Lang Publishing.
- Brooks, B. A. ve Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23 (6) s.319-26.
- Carey, J. (1994). *About Pay: Discussing Compensation*. Boston: Crisp Learning.
- Carlson, H. C. (1980). A model of quality of work life as a developmental process. W. W. Burke ve L. D. Goodstein (Editörler.), *Trends and issues in OD: Current theory and practice*. San Diego: University Associates.
- Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (1) s. 35-51.
- Ceylan, A. ve Soner Ö. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 9 (1) s. 81-110.
- Chan, K. W. ve Wyatt T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13 (4) s.501 – 517.
- Christiansen, C. H., Baum C. M. ve Bass-Haugen J. (2005). *Occupational therapy: Performance, participation, and well-being*. New Jersey: Slack Incorporated.
- Clarke, S. ve Cooper, C. L. (2004). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*. New York: Routledge.
- Coffey, A. ve Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: Complementary research strategies*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Coleman, L. (2000). *Developing workplace skills: How to get your first job and keep it*. Cape Town: Creda Communications.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Çatalcalı Soyer, A. (2009). Okul öncesi dönem çocuk hikâye kitapları: Stereotipler ve kimlikler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1 (1) s.13-27.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmen işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9. (1). s.35-46.
- Davenport, J. (1983). Whatever happened to QWL? *Office Administration and Automation*, 44. 26-28.
- Deb, T. (2009). *Strategies for employee engagement*. New Delhi: Global Vision Publishing house.
- Debra, L. (1987). *Quality of working life after myocardial infarction*. (Doktora Tezi) Boston University. ProQuest document ID:752270841
- Demir, K. (2001). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri araştırma görevlilerini güdüleyen özendirme araçları. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32. (1) s. 277-294.
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V. ve Aristigueta, M. P. (2002). *Managing human behavior in public & nonprofit organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Deniz, Ş. (2010). Türkiye’de yazılı basında kadınların siyasal temsili: 03 kasım 2002 ve 22 temmuz 2007 genel seçimler. *Journal of Yasar University* 19 (5) s. 3199 – 3220.
- Devlet Memurları Kanunu. Kanun Numarası: 657. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> Erişim tarihi 04.10.2010
- Dey, I. (2005). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientist*. New York: Routledge.
- Doyle, C. ve Hind, P. (1998). Occupational stress in female academics. *Gender, Work & Organization*. 5. (2) s.67–82.
- Drucker, P. F. (1999). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Dyregrov, K. ve Dyregrov, A. (2008). *Effective grief and bereavement support: The role of family, friends, colleagues, schools and support professionals*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Erdem, M. (2008). Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi.Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. Tez no: 235723.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966). <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/411/> Erişim tarihi 28.10.2010
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik. <http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php> Erişim tarihi 28.10.2010
- European Comission Directorate-General for Research. (2009). *She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf Erişim tarihi 12.10.2010
- Fields, M. W. ve Thacker, J. W. (1992). Influence of quality of work life on company and union commitment. *Academy of Management Journal*. 35 (2). s. 439-450.
- Fishbein, H. D. (2002). *Peer prejudice and discrimination: The origins of prejudice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gardner, R.C. (1994). *The psychology of prejudice*. Zanna M. P. ve Olson J. M. (Editörler) New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Gifford B. D., Zammuto R. F., Goodman E. A. ve Hill K. S. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*. 47, (1) s. 13-26.
- Gilley, J. W. ve Maycunich, A. (1999). *Beyond the learning organization: Creating a culture of continuous growth and development through state of the art Human Resource Practices*. Cambridge: Perseus Books.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 4(4). s.177-187.
- Goodall, S., Goodall, Jr. H. L. ve Schiefelbein, J. (2009). *Business and professional communication in the global workplace*. Belmont: Wadsworth Publishing.
- Görüntü uçbirimi kullanımının göz sağlığı ve görme üzerindeki etkileri, (2010). <http://www.aoa.org/x5380.xml> Erişim tarihi 28.10.2010
- Greenawalt, K. (1995). *Fighting words: Individuals, communities, and liberties of speech*. Princeton: Princeton University Press.

- Greenberg, J. (2008). *Organizational behavior: The state of the science*. Taylor&Francis e-Library.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1). s. 76-88.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. ve Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Griffin, R. W. ve Moorhead, G. (2009). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Mason: South-Western.
- Griffith, H. W., Moore S. ve Yoder, K. (2006). *Complete guide to symptoms: Illness & Surgery*. New York: Perigee.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 21. s. 240-260. <http://uvf.ulakbim.gov.tr> Erişim tarihi 12.10.2010
- Gürsel, M. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi: Kavramlar, süreçler ve uygulamalar*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepe, E. ve İnanç, N. (2004). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. <http://www.pegema.net/dosya/dokuman/5867327.pdf> adresinden 14.8.2010 tarihinde alınmıştır.
- Hamilton, N. (1998). *Zealotry and academic freedom: A legal and historical perspective*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Harris, O. J. ve Hartman, S. J. (2001). *Organizational behavior*. New York: Haworth Press.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. ve Hayes, T.L., (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87. (2) s.268-279.
- Havlovic, S. J. (1987). *The impact of a worker participation process on production and human resource outcomes*. (Doktora Tezi) Ohio State University. ProQuest document ID:752682901
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (2007). *Organizational behavior*. Mason: Thomson.
- Hemphill, H. ve Haines, R. (1997). *Discrimination, harassment and the failure of diversity teaching*. Westport: Quorum Books.
- Hewitt, P. (2004). *Unfinished business: The new agenda for the workplace*. London: Institute for Public Policy Research.
- Hiriyyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. New Delhi: New Age.
- Hoffmann, K.D. ve Ingram, T.H. (1992). Service provider job satisfaction and customer oriented performance, *Journal of Services Marketing* 6 (2) s.68-78.
- Hsu, M.Y. ve Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 54. (1) s.120-131.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948). <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#atop> adresinden 04.10.2010 tarihinde alınmıştır.
- İstatistik Göstergeler 1923-2005 (2006). T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- İstihdam ve sosyal politikalar: Bir kaliteye yatırım çerçevesi (2001) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri> Erişim tarihi 20.10.2010

- İş Kanunu. Kanun Numarası: 4857. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> Erişim tarihi 28.10.2010
- İş ortamında sağlık ve güvenlik (2010). Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Kapsama. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en> Erişim tarihi 28.10.2010
- Janesic, V. J. (2003). The choreography of qualitative research design. Minutes, improvisations, and crystallization. Denzin N. K. ve Yvonna S. L. (Editörler). Strategies of qualitative inquiry. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Jensen, C. (2003). Development of neck and hand-wrist symptoms in relation to duration of computer use at work. Scandinavian journal of work, environment & health. 29 (3). s. 197-205.
- Judge, W.Q., Fryxell, G. E. ve Robert, S. D. (2000). The new task of R&D management: Creating goal-directed communities for innovation. Lesser E. L., Fontaine, M. A. ve Slusher, J. A. (Editörler). Knowledge and Communities. Newton: Butterworth-Heinemann.
- Kandula, S. R. (2005). Human resource management in practice with 300 models, techniques and tools. New Delhi: Prentice Hall of India.
- Karabey, C. ve Karcıoğlu, F. (2008). Yöneticilerin iletişim tarzı ile çalışanların iş performansı, iş tatmini ve rol belirsizliği arasındaki ilişki. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 3 (2) s. 25-42.
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (2), s. 159-174.
- Kavak, B. ve Vatansever, N. (2007). Hizmet sektöründe örgüt içi iletişim bileşenleri ve işgören verimliliği üzerindeki etkileri: Ankara'daki beş yıldızlı otel işgörenlerinin düşünceleri. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 2. s. 120-140.
- Kaya, S., Sezgin, G. ve Kavcar, N. (2005). Eğitim bilimleri enstitüsünde lisansüstü eğitimin öğrenci ve öğretim üyesi açısından değerlendirilmesi. DEÜ Buca Eğitim Fakültesi Dergisi. 17. s.321-326.
- Kaya, F., Ünüvar, R., Bıçak, A., Yorgancı, E., Çınar, B., Öz, F. ve Kankaya, F. C. (2008). Öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışları ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni. 7 (1) s. 59-64.
- Kiernan, W. E. ve Marrone, J. (1997). Quality of worklife for persons with disabilities: Emphasis on the employee. Schalock R. L. (Editör). Quality of Life: Application to persons with disabilities. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Kuhn, K. (2006). Mental health promotion in the workplace: A european perspective. Journal of Public Mental Health. 5. (1) s.29-34
- Lawler, E. E. ve Ledford, Jr. G. (2000). Productivity and quality of work life. Golembiewski R. T. (Editör). Handbook of Organizational Consultation. New York: Marcel Dekker.
- Levine, D. I. (1995). Reinventing the work place. How business and employees can both win. Washington: The Brookings Institution.
- Lima Bildirgesi (1988). <http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/view/36/pdf> Erişim tarihi: 22.10. 2010
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2004). Educational administration: Concepts and practices. Belmont: Wadsworth/Thompson Learning.

- Mackay, A. (2007). Motivation, ability and confidence building in people. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Major, D. A., Donald, D. D., Sanchez-Hucles, J., Germano, D. ve Germano, L. M. (2007). Myths and realities in the IT workplace: Gender differences and similarities in climate perceptions. Burke, R. J. ve Mattis, M. C. (Editörler). Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: Upping the numbers. Cheltenham, Birleşik Krallık: Edward Elgar Publishing Inc.
- Manning, G. ve Curtis, K. (2003). The art of leadership. New York: McGraw-Hill.
- Martel, J. P. ve Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. Social Indicators Research. 77. (2) s.333-368.
- Maslach, C. (2007). Burnout in health professionals. Ayers S., Baum A. ve McManus C. (Editörler). Cambridge handbook of psychology, health and medicine. Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York. Harper & Row.
- McPartland, P. A. (1991). Promoting health in the workplace. Philadelphia: Harwood Academic.
- Meel, J.M., Jonge, H. ve Dewulf, G. (2006) Office cultures: International differences in workplace design. Worthington J. (Editör). Reinventing the workplace. Jordan Hill, Oxford: Architectural Press.
- Morgeson, FP., Delaney-Klinger, K ve Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability and job-related skill for predicting role breadth and job performance. Journal of Applied Psychology.90. (2) s.399-406.
- Muller, M., Jooste K. ve Bezuidenhout, M. (2008). Health care service management. Cape Town: Juta and Co.
- Murray, K. H. (1988). Intrinsic, extrinsic, and contextual work variables influencing job satisfaction/turnover among registered nurses in selected New Jersey hospitals. (Doktora Tezi) Seton Hall University. ProQuest document ID:745277041
- Nguyen, A. N., Taylor J. ve Bradley S. (2003) Job autonomy and job satisfaction: new evidence. <http://www.lancs.ac.uk/staff/ecasb/papers/job%20autonomy%20%20job%20satisfaction> Erişim tarihi 12.10.2010
- NORA Organization of Work Team Members (2002). The changing Organization of work and the safety and health of working people, knowledge gaps and research directions. http://www.orcehs.org/wiki/download/attachments/23757122/NIOSH_OrganizationofWork.pdf Erişim tarihi 3.10.2010
- O'Brien, W. J. ve Senge, P. M. (2009). Character at work: Building prosperity through the practice of virtue. New Jersey: Paulist Press.
- Olver, K. ve Baugh S. (2006). Leveraging diversity at work: How to hire, retain and inspire a diverse workforce for peak performance and profit. Illinois: Inside Out Press.
- O'Malley, M. (2000). Creating commitment: How to attract and retain talented employees. New York: John Wiley&Sons.
- Öztürk, Z. ve DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (2) s.57-67.

- Palan, E. R. (1985). Assessment of the quality of work life of professional or technical and managerial women. (Doktora Tezi) Oklahoma State Univesity. ProQuest document ID: 753660691.
- Patmore, G. (1997). Identifying rights for 21st century. Galligan, B. ve Sampford, C. (Editörler) Rethinking human rights: Law ethics and public affairs. Sydney: The Federation Press.
- Patton, M. Q. (2002). Qualitative research & evaluation methods. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Poole, M. (1975). Workers' participation in industry. London: Routledge.
- Pugh, D. S. ve Hickson, D. J. (2007). Great writers on organizations. Hampshire: Ashgate.
- Putt, A. D. ve Springer, J. F. (1980). Quality of work life among public administration professors. International Journal of Public Administration. 2.(2) s.225-246.
- Radikal Gazetesi. (2006, 22 Temmuz) YÖK: Öğretim görevlisi bulamayacağız. www.radikal.com.tr Erişim tarihi 11.06.2010
- Radikal Gazetesi. (2009, 28 Aralık) “Doktoralı işsiz olmak” istemeyene soruşturma. www.radikal.com.tr Erişim tarihi 11.06.2010
- Rae, L. (1998). Using people skills in training and development. London: Kogan Page.
- Ramage, M. ve Shipp, K. (2009). Systems thinkers. London: Springer.
- Reina, D. S. ve Reina, M. L. (2008). Trust & betrayal in the workplace: Building effective relationships in your organization. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishing.
- Repa, B. K. (1999). Your rights in the workplace. Berkeley: Nolo Press.
- Rice, A. K. ve Rice, A. L. (2001). The enterprise and its environment. London: Routledge.
- Ritchie, A. ve Lewis, J. (2005). Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rogers, B. (2002). I get by with a little help: Colleague support in schools. Melbourne: Australian Council for Educational Research.
- Sağlam, A. Ç. (2007). Akademisyenlerin işe güdülenmesinde "hijyen" ve "güdüleme" faktörlerinin önemi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 13. s.52-57.
- Saiyadain, M. S. (2009). Human resources management. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Salam, S. C. (2004). Foster trust through competence and integrity. Locke E. A. (Editör). The Blackwell handbook of principles of organizational behavior. Oxford, Birleşik Krallık: Blackwell.
- Sapru, R. K. (2006). Administrative theories and management thought. New Delhi, Prentice-Hall of India.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. 12 s.152-163.
- Sims, R. R. (2002). Managing organizational behavior. Westport: Quorum Books.
- Singh, K. (2008). Human Resource Development: HRD--IR Interface Approach. New Delhi: Atlantic Publishers & Distributors.
- Singh, K. (2009). Organizational behaviour: Text and cases. New Jersey: Pearson Education.

- Sirgy, M. J. (2006). History of QOL studies from an industrial/organizational psychology and management perspectives. (s.422-429). Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., ve Pavot, W. The quality-of-life (QOL) research movement: Past, present and future. *Social Indicators Research*. 76 (3) s.343-466.
- Sirgy, M. J., Efraty D., Siegel, P. ve Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 55(3) s.241-302.
- Special Focus: Measuring leisure in OECD countries (2009). <http://www.oecd.org/dataoecd/36/43/42675407.pdf> Erişim tarihi 27.10. 2010
- Speshock, C. H. (2010). Empowering green initiatives with IT: A strategy and implementation guide. Hoboken. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Spiers, C. (2003). Tolley's managing stress in the workplace. Croydon, Birleşik Krallık: LexisNexis.
- Srivastava, S. K. (2005). Organizational behaviour and management. New Delhi: Sarup&Sons.
- Stralser, S. (2004). MBA in a day: What you would learn at top-tier business schools. New York: John Wiley&Sons.
- Strauss, A. L. (2003). Qualitative analysis for social scientists. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stroh, L. K., Northcraft G. B. ve Neale M. A. (2002). Organizational behavior: A management challenge. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Summers, N. (2010). Managing social service staff for excellence: Five keys to exceptional performance. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Susskind, A. (2005). Employee satisfaction. Pizam A. (Editör). International encyclopedia of hospitality management. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Sutherland, V. J. ve Cooper C. L. (2006). Stress and changing nature of work. Clements-Croome D. (Editör). Creating the productive workplace. New York: Taylor & Francis.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*. 36, (4) s.437-452.
- Taş, U. ve Yenilmez, F. (2008). Türkiye’de eğitimin kalkınma üzerindeki rolü ve eğitim yatırımlarının geri dönüş oranı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1) s. 155-186.
- The PIPEDA privacy principles: A guide for associations and non-profit organizations. association. (2001). Crowfoot: Xpertice Inc. http://www.axi.ca/resdocs/privacy_guide.pdf Erişim tarihi 22. 10. 2010
- Tosi, H. L. ve Mero, N. P. (2003). The fundamentals of organizational behavior: What managers need to know. Malden: Blackwell Publishing.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). <http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.iki> Erişim tarihi 28.10.2010
- Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10.(2) s.169-199.
- Ukko, J., Tenhuen, J. ve Rantanen, H. (2008). The impacts of performance measurement on the quality of working life. *International Journal of Business Performance Management*. 10 (1) s. 86-98.

- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review. 15. s.11-21.
- Wart, M. V. (2005). Dynamics of leadership in public service: Theory and practice. Armonk, New York: Sharpe Inc.
- Winter, S. J. (1996). The symbolic value of computers: Expanding analyses of organizational computing. Beard, J. W. (Editör). Impression management and information technology. Westport: Quorum Books.
- Woodcock, M. ve Francis D. (1992). 25 activities for creating & managing change. Massachusetts: HRD Press Inc.
- Worrall, L. ve Cooper, C. L. (2001). The quality of working life: The 2000 survey of managers' experiences IM Research Reports. London: Institute of Management.
- Wyatt, T. A. ve Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of Singaporean employees. Development, Research and Practice in Human Resource Managemet. 9 (2) s.59-76.
- Yaron, E. (1995). The quality of working life measures and child welfare services. (Doktora Tezi) University of Pennsylvania. ProQuest document ID:742672191
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 9 (2) s.90-114.
- Yin, R. K. (2003). Case study research: Design and methods. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yumuşak, İ.G., Bilen, M., Bayraktar, Y. ve Türk, A. (2009). Eğitim düzeyi-ücret ilişkisi ve Türkiye'de adalet ve eğitim sektörü üzerine bir değerlendirme. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 57 s.327-356.
- Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye (1997). Çevirenler: Altıparmak K., Karasu K., Embel E., Vural H. S. ve Balcı S. [http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/altipar/Yayinlar/Yukse %20 Ogretim%20Tavsiye.pdf](http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/altipar/Yayinlar/Yukse%20Ogretim%20Tavsiye.pdf) Erişim tarihi 22.10.2010
- Yüksek Öğretim Kanunu. Kanun Numarası: 2546. <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/> Erişim tarihi 26.10.2010
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. Doğu Üniversitesi Dergisi. 5 (1). s. 47-58.

EKLER

Ek 1. TC Selçuk Üniversitesi Rektörlük İzin Belgesi

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : B.30.2.SEL.0.72.00.00/ 200- 443
Konu: Tez çalışması hk.

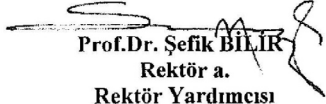
07.05.2009 * 04911

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 05.05.2009 tarih ve B.30.2.SEL.0.41.00.00/360-3364 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Gökhan ÖZASLAN'ın "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması kapsamında fakültelerimizdeki araştırma görevlilerine uygulama yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. Şefik BİLİR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek 2. TC Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dekanlığı İzin Belgesi

T.C. -
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EDEBİYAT FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

Bölümü :Personel İşl.
Sayı : B.30.2.SEL.0.11.00.00/280/ 18\

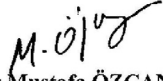
Konya, 42031 / /2009

04 Eylül 2009

Öğretim Elemanlarımızın Dikkatine;

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora öğrencisi Arş.Gör.Gökhan ÖZASLAN'ın "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemizde nitel araştırma yöntemleri uygulayarak veri toplaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof.Dr.Mustafa ÖZCAN
Dekan

Ek 3. TC Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı**

Sayı :B.30.2.SEL.0.22.00.00/1965

31.08.2009

Konu :

Öğretim Elemanlarımızın Dikkatine;

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora öğrencisi Arş.Gör. Gökhan ÖZASLAN'ın "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması kapsamında fakültemizde nitel araştırma yöntemleri uygulayarak veri toplaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.



**Ek 4. TC Selçuk Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dekanlığı
İzin Belgesi**



**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK-MİMARLIK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
KONYA**

Konya- Ocak 2010

Bölüm : Özlük İşleri

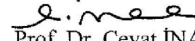
Sayı : B.30.2.SEL.0.17.00.00/281/0009

Konu :

Öğretim Elemanlarımızın Dikkatine;

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora öğrencisi Üniversitemiz Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Araştırma Görevlisi Gökhan ÖZASLAN'ın, "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliklerinin Değerlendirilmesi" isimli doktora tez çalışması kapsamında, Fakültemizde nitel araştırma veri yöntemleri (görüşme, gözlem ve doküman incelemesi) uygulayarak veri toplaması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. Cevat İNAL
Dekan

Ek 5. TC Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dekanlığı İzin Belgesi

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
ZİRAAT FAKÜLTESİ DEKANLIĞI**

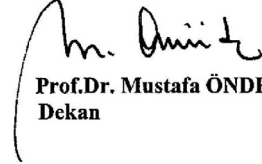
Sayı: B.30.2.SEL.0.24.71.00/280-1690
Konu: Personel İşl.

Konya, 22.12.2009

Öğretim Elemanlarımızın Dikkatine;

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora öğrencisi Arş.Gör.Gökhan ÖZASLAN'ın "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemizde nitel araştırma yöntemleri uygulayarak veri toplaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof.Dr. Mustafa ÖNDER
Dekan

**Ek 6. TC Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dekanlığı
İzin Belgesi**



**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
AHMET KELEŞOĞLU EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI**

Bölüm :Personel
Sayı :B.30.2.SEL.0.36.00.00/
Konu :

42099-Konya/11.11/2009

ÖĞRETİM ELEMANLARIMIZIN DİKKATİNE

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı doktora öğrencisi Arş. Gör. Gökhan ÖZASLAN'ın "Araştırma Görevlilerinin İş Yaşamı Niteliğinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması kapsamında fakültemizde kabul eden araştırma görevlileriyle pilot görüşmeler yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

**Prof. Dr. Musa GÜRSEL
Dekan**

Ek 7. Katılımcının Onay Formu**KATILIMCININ ONAY FORMU****ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ YAŞAMI NİTELİĞİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ****ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı Selçuk Üniversitesi'ne bağlı fakültelerde görev yapmakta olan bazı araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarının kalite düzeylerinin değerlendirilmesidir. İş Yaşamı Niteliği/Çalışma Yaşamı Kalitesi (Quality of Working Life) olarak tanımlanan araştırma konusu (Yeterli ve adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, yeteneklerin gelişimi ve kullanılabilmesi için sunulan olanaklar, gelişimin devamı ve iş güvencesine yönelik beklentiler, üniversiteyle sosyal bütünleşme, ilke ve kuralların hâkimiyeti, iş ve özel yaşam dengesi, yapılan işin topluma yansımaları) gibi alt boyutları kapsamaktadır.

ARAŞTIRMA SÜRECİ

Araştırmada nitel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı (eğer siz de kabul ederseniz) görüşme, gözlem ve doküman inceleme gibi nitel araştırma veri toplama yöntemlerini kullanarak sizden veri toplamaya çalışacaktır. Araştırmacı yüz yüze görüşmelerde ses kaydı alacaktır. Gerekli görüldüğünde katılımcıların kişisel bilgileri de araştırma kapsamında kullanılabilir. Eğer bunlar sizi rahatsız ederse çalışmaya katılmayabilirsiniz. Araştırmacı sizinle ilgili dokümanları incelemek isterse her doküman için ayrıca sizden izin isteyecektir.

RİSKLER VE RAHATSIZLIKLAR

Araştırma kapsamında size soracağım sorular iş arkadaşlarınız ya da hocalarınıza ilişkin değerlendirmeler yapmanızı gerektirebilir. Böylesi sorular sizi rahatsız ederse soruya cevap vermeyebilir, önceden verdiğiniz bazı cevapların metinden çıkarılmasını talep edebilir, hatta araştırmadan tamamen çekilebilirsiniz. Son olarak araştırmada yer alacak olan size ilişkin ayrıntılar, dolaylı olarak kimliğinize ilişkin ipuçları verebilir.

GİZLİLİK

Araştırma sonuçları raporlanırken isminiz, bölüm/anabilim dalınızın ismi, iş arkadaşlarınızın ve hocalarınızın ismi kesinlikle gizli tutulacaktır. Diğer taraftan fakültenizin ismi araştırmada belirtilebilir. Dijital ses kayıt cihazı ile alınacak olan ses kaydınız kelime işlem programı formatında yazıya geçirilecektir. Kelime işlem dosyası içinde yukarıda sayılan ve kimliğinizin anlaşılmasına neden olabilecek bilgilerin tamamı şifrelerle değiştirilecektir. Ses ve kelime işlem dosyaları araştırmacı tarafından araştırma ile ilişkisi olmayan başka hiç kimse ile paylaşmayacaktır.

KATILIM VE ARAŞTIRMADAN ÇEKİLME

Bu araştırmaya katılım gönüllülük esasına tabidir. Katılımcılar istedikleri anda araştırmadan çekilebilirler ve daha öncesinde vermiş oldukları bilgileri de araştırmadan çekebilirler.

ARAŞTIRMACININ KİMLİĞİ

Bu araştırma Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi Gökhan Özaslan tarafından Prof. Dr. Musa Gürsel danışmanlığında yürütülmektedir. Arş. Gör. Gökhan Özaslan'a 05052264632, 3238220-5686 numaralı telefonlardan ve ozaslangokhan@gmail.com adresinden ulaşabilirsiniz.

ARAŞTIRMACININ VE KATILIMCININ İMZALARI

Çalışmam sürecinde yukarıda yazılı olan kurallara uyacağım.

.../.../2010

Arş.Gör. Gökhan Özaslan

Yukarıda yazılanları okudum ve anladım.

.../.../2010

Arş.Gör.

Ek 8. Görüşme Formu

Açılış konuşması:

1. Araştırmacının kendisini tanıtmaması
2. Katılımcının araştırmaya ilişkin bilgilendirilmesi
3. Katılımcının onay formunu okuması ve imzalaması
4. Katılımcının iletişim bilgilerinin alınması
5. Katılımcıya başlamadan önce herhangi bir sorusunun olup olmadığının sorulması

SORULAR

1. Aldığınız ücretin yetip yetmemesine ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
2. Almakta olduğunuz ücretin adil olup olmamasına ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
3. Çalışma yaşamınızda bedensel güvenliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
4. Çalışma yaşamınızın sağlığınıza olan etkilerine ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
5. Çalışma yaşamınızın bilgi ve becerileri gelişiminiz üzerindeki etkisine ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
6. Çalışma yaşamınızda bilginizi ve becerinizi kullanarak potansiyelinizi ortaya koyabilmeniz için teşvik edilip edilmeme durumunuza ilişkin neler söyleyebilirsiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
7. Çalışma yaşamınızı “işinizi yaparken kendi kararlarınızı verebilme” bakımından nasıl değerlendiriyorsunuz? (Alternatif soru: Çalışmalarınızı yaparken neyi nasıl yapacağınıza başkaları çok fazla karışır mı?)
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

8. Çalışma yaşamınızda sürekli aynı becerilerinizi mi tekrarlıyorsunuz yoksa farklı becerilerinizi kullanmanız da gerekir mi? Bu konudaki değerlendirmeleriniz nasıldır?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

9. Ortaya koyduğunuz çabanın anlamını ve önemini; her hangi bir hata yapıp yapmadığınızı görebilmeniz için çalışmanıza ve çalışmanızın sonuçlarına ilişkin geribildirimler alabiliyor musunuz? Bu konuda neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

10. Çalışmalarınız -başını, sonunu, nedenini, sonucunu kavrayabileceğiniz şekilde- anlamlı bir bütün müdür yoksa sizden bir işin size anlamsız gelen küçük bir parçasıyla uğraşmanız mı istenmektedir? Neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

11. Bilgi ve becerileri gelişiminizin gelecekte devam edip etmeyeceğine ilişkin değerlendirmeleriniz nasıldır? (Alternatif soru: Bilgi ve becerinizin gelişmesi bir gün duracak mı?)

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

12. Akademik kariyer hedeflerinin ulaşılabilirliğine ilişkin neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

13. İş güvencenize ilişkin neler söylemek istersiniz? (Alternatif soru: İşsiz kalmaktan korkuyor musunuz?)

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

14. Burada yüz yüze çalıştığımız insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebiliyor musunuz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

15. Yüz yüze çalıştığımız iş arkadaşlarınızı değerlendirdiğinizde, çalışma yaşamınızda size gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi bir niteliklerinin olduğunu söyleyebilir misiniz? Bu konudaki değerlendirmeleriniz nasıldır?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

16. Çalışma yaşamınızda diğer araştırma görevlileriyle duygu ve düşüncelerinizi açık bir biçimde paylaşabilme olanağınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
17. Çalışma yaşamınızda alınacak kararlarda söz sahibi olabilme düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
18. Çalışma yaşamınızda başkalarıyla aranızdaki statü farkına ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
19. Çalışma yaşamınızda saygı görüp görmemenize ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
20. Çalışma yaşamınızda ırk, cinsiyet, siyasi görüş, yaşam biçimi gibi nedenlerden (ya da başka nedenlerden) kaynaklanan ön yargılarla karşılaşılıyor musunuz? Bu konuda neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
21. Gelecekte -eğer isterseniz- idari görevler alabilme olanağınıza ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
22. Sözü geçen, mevki sahibi kişilerin size yönelik öfkesi karşısında, yasaların sizi koruyabilmesine ilişkin neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
23. Çalışma yaşamınızda diğer çalışanlarla eşit muamele görüyor musunuz? Neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar
24. Tepkiye maruz kalmaktan korkmaksızın öğretim üyeleri karşısında onların görüşlerine katılmadığınızı açıkça dile getirebiliyor musunuz? Bu konuda neler söylemek istersiniz?
Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

25. Çalışma ortamınızda sizinle ilgili resmi bilgilerin ya da kendinize ilişkin konularda herkesçe bilinmesinden rahatsızlık duyacağınız bilgilerin gerektiği gibi gizli tutulmasına ilişkin neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

26. Çalışma yaşamınızda görevlerinizin açıkça tanımlanıp tanımlanmamasına ilişkin neler söylemek istersiniz? (Alternatif soru: Sizden tam olarak ne beklendiği açık mıdır?)

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

27. Çalışmaya harcadığınız zaman ile geriye kalan zaman arasındaki orana ilişkin neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

28. Çalışma yaşamınızın toplum (üniversite dışındaki insanlar) üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkilerine ilişkin neler söylemek istersiniz?

Sondalar → a) Deneyimler b) Nedenler c) Sonuçlar

Kapanış konuşması:

Katılımcıya görüşmeye ilişkin geri bildirim verilmesi ve görüşme psikolojisinden çıkmasına yardım edilmesi.

Ek 9. Gözlem Formu

GÖZLEM FORMU

Gözlem Yeri ve Tarihi:

Gözlem Süresi:

BETİMSSEL NOTLAR

DEĞERLENDİRME NOTLARI