

DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.47034>

Authenticity process is conducted by



Makale Türü: Araştırma makalesi
Geliş Tarihi: 20-10-2020
Kabul Tarihi: 19-01-2021
On-line Yayın: 25-02-2021

Article Type: Research article
Submitted: 20-10-2020
Accepted: 19-01-2021
Published Online: 25-02-2021

Atıf Bilgisi / Reference Information

Çölgeçen, Y. (2021). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of History School*, 50, 679-696.

ROL ÇATIŞMASI VE ROL BELİRSİZLİĞİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA¹

Yasemin ÇÖLGEÇEN²

Öz

Akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlilerinin, verimli, üretken çalışabilmesi ve nitelikli araştırmalar yapıp kendilerini geliştirmesi için işini sevmesi oldukça önemlidir. Ancak araştırma görevlilerinin iş doyumunu etkileyen ve hem öğrenci olarak hem de meslek çalışanı olarak verimliliğini azaltan pek çok faktör bulunabilmektedir. Bu faktörler arasında rol çatışması ve rol belirsizliği öne çıkan etkenler arasındadır. Bu açıdan bu çalışmacının amacı araştırma görevlilerinin rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna olan etkisini belirlemektir. Bu amaçla Türkiye'deki üniversitelere bağlı 262 araştırma görevlisine anket uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş doyumunda negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çoklu regresyon analizi neticesinde rol çatışmasının iş doyumuna ve içsel doyum üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmazken dışsal doyumla negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Rol belirsizliğinin iş doyum düzeyine etkisinin rol çatışmasına göre daha fazla olduğu da tespit edilen bulgular arasındadır.

¹ Bu Makalenin etik kurul onayı Yalova Üniversitesi'nde 12 sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Yalova Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, akarcayasemin@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8989-9360

Anahtar Kelimeler: Rol Çatışması, Rol Belirsizliği, İş Doyumu, Araştırma Görevlileri.

The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction: A Study Among Research Assistants

Abstract

It is very important for research assistants, who are still at the beginning of their academic career and who may very well become faculty members in the future, to love their job. It can be argued that this might help them improve themselves, work effectively and productively, and conduct quality studies. However, there are many factors that affect job satisfaction (JS) of research assistants and decrease their productivity both as students and professionals. Role conflict (RC) and role ambiguity (RA) stand out among these factors. In this respect, the purpose of this study is to determine the effect of RC and RA of research assistants on JS. For this purpose, a survey was conducted on 262 research assistants working at different universities in Turkey. As a result, it was determined that there is a negative relationship between RC, RA and JS. In addition, as a result of multiple regression analysis, while RC does not have a direct effect on JS and internal satisfaction, it was determined that there is a negative relationship with external satisfaction. It was also found that the impact of RA on JS is much higher than that of role conflict.

Keywords: Role Conflict, Role Ambiguity, Job Satisfaction, Research Assistants

GİRİŞ

Üniversiteler ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli insan yetiştirmek, bilgi üretmek ve bu bilgiyi toplum yararına, toplumun gelişmesi adına kullanmak, teknolojik ilerlemeye katkı sağlamak, toplumun bilincini geliştirmek ve genel anlamda sosyoekonomik ve kültürel alanlarda toplumun ilerlemesine ön ayak olmak konusunda bir ülkenin olmazsa olmazıdır. Bu açıdan üniversitelerde görev yapan akademisyenlere büyük görev düşmektedir. Özellikle akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlileri gelecek nesillerin şekillendirilmesinde önemli meslek mensupları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda araştırma görevlilerinin nitelikli çalışmalar yapabilmesi, eğitim ve öğretim faaliyetlerini etkili olarak yürütebilmesi ve kendilerini akademik olarak güçlendirebilmesi oldukça önemlidir. Ancak araştırma görevlileri çalışma ortamında başarı ve verimliliklerini etkileyebilecek pek çok etkenle karşılaşabilmektedir. Bilimsel üretime dayalı akademik örgütlerde verimlilik, yalnızca örgütün ve örgüt çalışanlarının bireysel başarıları arttırmakla kalmaz, aynı zamanda bilimin gelişimine ve hedefler doğrultusunda yükselmesine katkı sağlar (Aslıyürek, 2017, s.2). Bu sebeple akademik ilerlemeye engel olacak etkenleri ortadan kaldırmak için gerekli önlemlerin

alınması şarttır. Bu etkenlerin arasında rol çatışması (RÇ) ve rol belirsizliği (RB) bulunmaktadır. RÇ ve RB araştırma görevlilerinin iş doyumlarını etkilemektedir. Gerçekleştirilen pek çok çalışmada bununla ilgili kanıtlar mevcuttur (Koçoğlu, 2015, s.16; Sabuncuoğlu, 2008, s.35).

Bu açıdan, bu çalışmanın konusu, RÇ ve RB'nin araştırma görevlilerinin iş doyumları üzerine etkisini incelemektir. RÇ ve RB'nin ne ölçüde iş doyumunu azalttığını araştırmaktır. Bu bağlamda çalışmada, öncelikle RÇ ve RB kavramlarına, iş doyum kavramına, RÇ ve RB ile iş doyum arasındaki ilişkiye önceki çalışmalara da değinilerek yer verilmiştir. Bu kavramların araştırma görevlilerini nasıl etkilediği de çalışmanın içerisinde yer almaktadır. Sonuçta bir uygulama çalışması yapılarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol, çalışma yaşamı içerisinde başkaları tarafından bir bireyin gerçekleştirmesini beklediği davranışlardır. Sağlam yapılı bir örgüt yapısına sahip kurum ve kuruluşlarda her bireyin rolleri, statüleri ve yetkileri tanımlanmıştır. Böylelikle çalışan bireylerin algıladıkları rolleri ile kendilerinden beklenen rolleri arasında herhangi bir uyumsuzluk meydana gelmez. Ancak eğer bir örgüt yapısı içerisinde rol, statü ve yetkiler net olarak belirlenmemişse algılanan ve beklenen roller arasında çatışmalar meydana gelebilir. Bu anlamda RÇ, Katz ve Kahn (1970) tarafından “aynı anda iki veya daha çok rol gönderiminden birisine uymanın, diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkması” olarak tanımlanmıştır. Rizzo vd. (1970)'nin yöneticiler açısından değerlendirdikleri çalışmalarında RÇ uyum/uyumsuzluk veya bazı noktalarda uyumluluk/uyumsuzluk kavramları ile değerlendirilmiştir. Bunlar, zaman, kaynaklar veya yeteneklerin bir rolün gerçekleştirilmesi açısından yetersiz kalması; tek bir kişinin yerine getirmesi gereken birden fazla rolün varlığı; yeni yönetmelik, kurallarla birlikte rollerde meydana gelen değişiklikler ve bir kişinin sahip olduğu değerler ile rol için tanımlanan davranış arasındaki uyumluluk/uyumsuzluklardır. Bu tanımlamalardan da yola çıkarak alan yazında RÇ için yapılan tanımlamaların benzer olduğu ve her birinde algılanan roller ile beklenen roller arasında uyumsuzluktan ve aynı anda birden fazla rol beklentisi ile karşılaşmaktan kaynaklanan çatışmaların yaşandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışma yaşamı içerisinde bireyin aynı anda birden çok rol beklentisi ile karşı karşıya kalması birinin performansının diğerinin performansını düşüreceği ya da zorlaştıracığı anlamına gelmektedir. Bu durum geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlileri açısından değerlendirildiğinde özellikle yüksek lisans ve doktora eğitim süreçleri boyunca çalıştıkları kurum içerisinde de yardımcı eleman niteliğinde yoğun bir şekilde görev yapmaları öğrencilik rolü ile çalışan

rolünün çatışmasına ve genellikle öğrencilik rolünün aksamasına neden olabilmektedir (Bulğurcu ve Coşkun, 2016, s.93). Araştırma görevlileri genellikle diğer öğretim elemanları tarafından akademik anlamda olgunlaşan, amirleri ve diğer akademik personel tarafından eğitilen, kurumlarındaki akademik çalışmaların dışında evrak işleri, notların duyurulması, eğitim/öğretim faaliyetlerinde öğretim üyesinin yardımcıları gibi görevleri yerine getirmekle yükümlü çalışanlar olarak görülmektedir. Bunun dışında öğretim üyelerinin kişisel taleplerini yerine getirme, çay yapma, temizlik gibi görevlerinin dışında bulunan rolleri de yapmak zorunda kaldıkları bazı çalışmalarda ifade edilmektedir (Yalçın vd., 2016, s.19; Hobson et al., 2005, s.358-359). Araştırma görevlilerinden beklenen bütün bu roller, araştırma görevlilerinin RÇ yaşamlarına ve yardımcı eleman niteliğinde gerçekleştirdikleri rollerin akademik gelişme açısından gerçekleştirmesi gereken roller karşısında daha fazla öne çıkarak nitelikli akademik ilerlemenin yavaşlamasına neden olabilmektedir.

RB ise bir çalışanın iş yerinde gerçekleştirmesi gereken görevleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması, sahip olduğu rolleri yanlış anlamış olması ya da bu konuda yanlış bilgilendirilmiş olmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan bir süreçtir. Kahn vd. (1964) çalışmalarında RB'yi tartışırken çalışan bireylerin kendi eylemlerinin sonuçlarını fark edebilmeleri ve kullanılabilir bilgiye sahip olmaları gibi etkenlere değinmişlerdir. Kahn ve arkadaşlarının RB tanımını daha da geliştiren Rizzo, vd. (1970) "öngörülemezlik" kavramına ek olarak "bilgi eksikliği" kavramını eklemiş ve bu temel bileşenin önemine vurgu yapmıştır (Pearce, 1981, s.666; Rizzo, 1970, s.151). Bu anlamda RB, çalışanların işin temel gereksinimlerinin ne olduğu kavrayamamaları, kendilerinden beklenen davranışlar konusunda belirsizlik yaşamaları ve net bir bilgiye sahip olamamaları ile gerçekleştirdikleri uygulamaların sonuçlarını fark edememeleri olarak ifade edilebilir.

Bu anlamda araştırma görevlileri açısından konuya değinildiğinde öncelikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na değinmek yerinde olacaktır. İlgili kanunda "*Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır*" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere araştırma görevlileri araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olmak dışında verilen 'diğer' görevleri yapmakla yükümlü olan öğretim elemanlarıdır. Diğer ifadesi ile araştırma görevlilerinin görev, yetki ve sorumluluklarında bir netlik olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırma görevlilerinin sorumlu olduğu işlerin, kesin bir tanımı bulunmamaktadır. Görev ve sorumlulukları çoğunlukla hizmet verilen yükseköğretim kurumunun kurumsal kimliği ve öğretim üyelerinin bireysel özelliklerine göre değişmektedir.

Bu bakımdan araştırma görevlileri eğitim/öğretim faaliyetlerine devam etmenin yanında oldukça değişken ve farklı zeminlerde görev gerçekleştirmektedirler. Yapılan çalışmalarda araştırma görevlilerinin öğretim üyelerinin kişisel işlerini gerçekleştirmek, derslerine girmek, evrak taşımak gibi görevlerin yanında fakülte ve bölümce verilen sekreterlik görevlerine kadar değişen pek çok görevle yetkilendirildiği değerlendirilmiştir. Araştırma görevlilerinden talep edilen farklı rol ve sorumluluklar geleceğin öğretim üyesi olarak istihdam edilecek kesimin bir belirsizlik yaşamasına ve karmaşaya neden olmaktadır (Korkut vd., 1999, s.33; Hobson et al., 2005, s.358-359). Yaşanan bu belirsizlik çalışma yaşamında pek çok olumsuzluğa sebep olabilir. Bu açıdan yaşanan RB'nin yol açtığı durumları, Kahn ve arkadaşları, iş yaşamında gerginlik, iş memnuniyetsizliği ve düşük özgüven olarak sıralamışlardır. Yapılan pek çok çalışmada da bu sonuçlara ulaşılmıştır (Kahn, 1964; Palomino ve Frezatti, 2015).

İş Doyumu

İş doymu çalışma yaşamında yer alan bir kişinin işinden ve işle ilgili öğelerden duyduğu tatmini ve mutluluğu anlatmak için kullanılan bir kavramdır. İş doymuna yönelik genel olarak kabul edilmiş bir tanımlama bulunmamaktadır. Pek çok çalışma iş doymunu farklı açılardan ele almış ve farklı yaklaşımlarla değerlendirmiştir. Locke (1969) iş doymunu, “*bir bireyin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi neticesinde onu memnun eden olumlu bir duygusal durum sağlaması*” olarak açıklamıştır. Kalleberg (1977) ise, bireylerin iş yaşantısında sahip oldukları rollerine yönelik genel bir duygusal yönelim olarak değerlendirmiştir (s.126). Bu tanımlardan da iş doymunun düşünsel bir tepki olmaktan ziyade işe karşı duygusal bir tepki olduğu görülmektedir. Örgüt kuramları açısından kavram değerlendirildiğinde bireylerin örgüte sağladıkları katkı doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissetmeleri iş doymularını arttırmaktadır. Bu bakımdan iş doymu katkı-karşılık dengesi ile tanımlanmaktadır (Özişli, 2018, s.142; İncir, 1990, s.50). İş doymu pek çok etken tarafından etkilenmektedir. Maddi kazanç, iş arkadaşları ile geliştirilen ilişkiler, yöneticinin tutumu, hedeflenenleri gerçekleştirebilme/gerçekleştirememe, çalışma koşulları, iş güvencesi, elde edilen başarı/başarısızlık gibi etkenler bunlardan bazılarıdır. Sayılan bütün faktörlerin çalışanın beklentisi doğrultusunda gerçekleşmesi memnuniyeti arttıracak ve iş doymunun istenilen düzeyde olmasını sağlayacaktır. Bunun yanında iş doymu Weiss vd. tarafından içsel doym, dışsal doym ve genel doym olmak üzere 3 açıdan sınıflandırılmıştır. İçsel doym gerçekleştirilen işin kişinin ilgi ve yetenekleri ile örtüşüp örtüşmediği ve yaratıcılığa olanak verip vermediği ile ilişkiliyken dışsal doym ise çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetimle ilişkiler ve ücret gibi unsurlarla ilişkilidir (Weiss vd., 1985; Ashlyürek, 2017, s.9).

Araştırma görevlileri ile yapılmış bazı çalışmalarda yaşanan iş memnuniyetsizliğinin fazla olduğu gözlemlenmektedir. Arı (2007) araştırmasında akademik camia içerisinde üniversiteden ilişkisini kesmeyi en çok arzu edenlerin ve iş doyumunu düzeyleri en az olanların araştırma görevlileri olduğunu belirtmiştir (s.71-73). Daha önce de ifade edildiği üzere iş doyumuna pek çok faktör etki etmektedir. Bunlardan bazılarını araştırma görevlileri için değerlendirildiğinde yaşadıkları memnuniyetsizliğin nedenlerine ulaşabilmek mümkündür. Örneğin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer alan iş güvencesi konusuna değinilecek olursa, YÖK (2018)'ün yaptığı yeni düzenlemede, araştırma görevlisi kadrosuna yapılacak tüm atamaların 50d ile olacağını ifade etmiştir. 50d maddesine göre araştırma görevlilerinin atamaları lisansüstü eğitimi süresince yapılmaktadır. Yüksek lisans eğitimi tamamlayan 50d'li bir araştırma görevlisi altı ay içinde doktora eğitimine başlamazsa eğer görevleri kendiliğinden sona ermektedir. Ayrıca ilgili kanunun 50. Maddesinde “*yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlik diploması veya tıpta uzmanlık belgesi alanların kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilir.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu maddeye göre belirtilen tarihten itibaren alınan araştırma görevlilerinin eğitimlerini tamamlamaları ile üniversiteler ile ilişkilerinin kesilecekleri anlaşılmaktadır. Bu açıdan araştırma görevlilerinin yaşadığı en büyük problemler arasında iş güvencesizliğinin yer aldığını görülmektedir. İş güvencesizliği iş doyumunu azaltan nedenler arasında yalnızca bir tanesidir. İş doyumunu etkileyen diğer nedenler arasında RB ve RÇ gibi etkenler yer almaktadır. Bu bakımdan bir sonraki başlıkta RÇ ve RB ile iş doyumları arasındaki ilişkiye değinilecektir.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Alan yazında önemli miktarda çalışmada, iş memnuniyetsizliğinin temel nedenleri arasında hem RÇ hem de RB'nin olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda Palomino ve Frezatti (2015)'nin çalışmasında RÇ ve RB'nin iş memnuniyeti ile olumsuz ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Koustelios vd. (2004)'nin öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada RÇ ve RB'nin artması ile iş memnuniyetinin azaldığı bulunmuştur. Ceylan ve Ulutürk (2006)'ün 151 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada ise artan RÇ ve RB'nin çalışanlar arasında iş doyumunu azalttığı tespit edilmiştir. Eray (2017)'in akademisyenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada ise RB ile iş doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarından da yola çıkarak yaşanan RÇ ve RB'nin iş doyumunu etkileyen en önemli etkenlerin arasında yer aldığı aşıkardır. Bu araştırmalardan da yola çıkarak akademisyenliğin henüz başlarında bulunan ve

hem lisansüstü eğitim faaliyetlerini yürüten öğrenci hem de bağlı olduğu kurumda profesyonel bir çalışan olarak karşımıza çıkan araştırma görevlilerinin RÇ ve RB ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmektedir:

- H1: RB ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki vardır
- H2: RÇ ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki vardır
- H3: RB ile içsel doyum arasında negatif bir ilişki vardır
- H4: RÇ ile içsel doyum arasında negatif bir ilişki vardır
- H5: RB ile dışsal doyum arasında negatif bir ilişki vardır
- H6: RÇ ile dışsal doyum arasında negatif bir ilişki vardır
- H7: RB'nin, araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeylerine etkisi algılanan RÇ'nin etkisinden daha fazladır.
- H8: RB'nin, araştırma görevlilerinin içsel doyum düzeylerine etkisi algılanan RÇ'nin etkisinden daha fazladır.
- H9: RB'nin, araştırma görevlilerinin dışsal doyum düzeylerine etkisi algılanan RÇ'nin etkisinden daha fazladır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, özellikle bilimsel hayata adımın ilk aşaması olan araştırma görevlilerinin RÇ ve RB ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma araştırma görevlilerinin RÇ, RB ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan tarama araştırma türü ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmalarında kullanılan başlıca veri toplama tekniği anketlerdir. Çalışmada önceden geçerliği ve güvenilirliği saptanmış ölçekler kullanılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları oldukça geniş bir evrene uygulanabilmesi ve evrenin genel özelliğini ortaya koyan güvenilir sonuçlar elde edilebilmesi açısından bu çalışmada tercih edilen bir yöntem olmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.106).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Türkiye'deki üniversitelerde hizmet veren araştırma görevlileridir. Bu evren kapsamında çalışmanın örneklemi araştırmaya katılmayı kabul eden 262 araştırma görevlisi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, iş doyumu, RÇ ve RB'yi ölçmek amacıyla kullanılan ölçekler şu şekildedir:

İş doyumunu ölçmek amacıyla 1967 yılında Weiss vd.'nin geliştirdiği ve Baycan (1985)'in Türkçeye çevirdiği Minnesota İş Doyumu (MSQ) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Bu sorulardan 12 tanesi (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) içsel tatmini, 8 tanesi ise (5,6,12,13,14,17,18,19) dışsal tatmini ölçmeyi amaçlayan ifadelerden oluşmaktadır.

RÇ ve RB'yi değerlendirmek için Rizzo vd. (1970)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin ilk 6 tanesi RB'yi, kalan 8 tanesi ise RÇ'yi ölçmeye yöneliktir.

BULGULAR

Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ölçülmek istenen kavramın tutarlı olarak ölçülebilmesi ve ölçüm aracının farklı yer, zaman ve örneklemelere uygulandığında benzer sonuçlar vermesidir. Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik değeri kullanılmıştır. Bu değer ölçüm araçlarında maddelerin tutarlı olup olmadığını ve söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini belirlemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.155-157).

Tablo 1

Değişkenlere Ait Güvenilirlik Rakamları

	Cronbach's alpha	Madde sayısı
İş Doyumu Ölçeği	,874	20
Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği	,825	14

Tablo 1'de yer aldığı üzere, iş doyumu ölçeğinin cronbach's alpha değeri ,874, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeğinin cronbach's alpha değeri ise ,825' dir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyi, 70'i aştığı için güvenilirlikleri doğrulanmıştır.

Demografik Bulgular

Araştırmada yer verilen demografik bulgular, cinsiyet, yaş, medeni durum, araştırma görevlisi olarak hizmet süresi ve eğitim durumudur. Bu bulgulara tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2

Demografik Dağılımlar

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	118	45
Erkek	144	55
Toplam	262	100
Yaş		
20-25	59	22,5
26-30	147	56,1
31-35	50	19,1
36 ve üzeri	6	2,3
Toplam	262	100
Medeni Durum		
Evli	106	40,5
Bekar	155	59,1
Kayıp Veri	1	0,4
Toplam	262	100
Hizmet Süresi		
1-5 yıl	216	82,4
6-10 yıl	33	12,6
11 ve üzeri	11	4,2
Kayıp Veri	2	0,8
Toplam	262	100
Eğitim Durumu		
Yüksek lisans öğrencisi	74	28,2
Yüksek lisans mezunu	23	8,8
Doktora öğrencisi	141	53,8
Doktora mezunu	23	8,8
Kayıp Veri	1	0,4
Toplam	262	100

Araştırmaya katılan 262 araştırma görevlisinin %45’i kadın, %55’i erkektir. Yaş dağılımları değerlendirildiğinde %56,1’nin 26-30 yaşları arasında, %22,5’inin 20-25 yaşları arasında, %19,1’inin 31-35 yaşları arasında ve %2,3 gibi küçük bir oranında 36 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmaya

katılanların %40,5'i evli, %59,1'i bekârdır. Araştırma görevlisi olarak hizmet süreleri oranlarına bakıldığında çoğunluğun (%82,4) 1-5 yıl arasında hizmet verdiği görülmektedir. Bunu %12,6 ile 6-10 yıl ve %4,2 ile 11 yıl ve üzeri takip etmektedir. Eğitim durumları dağılımlarına bakıldığında ise çoğunluğun doktora öğrencisi olduğunu göstermektedir. %53,8'i doktora öğrencisi, %28,2 yüksek lisans öğrencisi, %8,8 oranlarında ise yüksek lisans mezunu ve doktora mezunları bulunmaktadır.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, korelasyonel istatistikleri kullanarak değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Balci, 2013: s.264). Araştırmada yer alan “iş doyumu”, “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” değişkenlerinin Pearson Korelasyon katsayılarına Tablo 3.'te yer verilmiştir. Analiz sonuçları 0.05 güvenilirlik katsayısına göre değerlendirilmiştir.

Tablo 3

İş Doyumu ile RB ve RÇ Değişkenleri Arası Korelasyon Katsayıları

		İş Doyumu	Rol Belirsizliği
Pearson Korelasyon	İş Doyumu	1,000	-,578
	RB	-,578	1,000
	RÇ	-,361	,486
Sig.	İş Doyumu	.	,000
	RB	,000	.
	RÇ	,000	,000
N	İş Doyumu	262	262
	RB	262	262
	RÇ	262	262

Tablo 3.'e göre araştırma görevlilerinin iş doyumları ile RB arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.57, p < .05$). Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Değişkenler arasında negatif ilişki, RB arttıkça iş doyumunun azaldığı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan iş doyumu ile RÇ arasında da anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.36, p < .05$). Bu sonuçlara göre H2 hipotezi de desteklenmiştir. RÇ'nin artması iş doyumunu azaltmaktadır.

Araştırmada yer alan “işsel doyum”, “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” değişkenlerinin Pearson Korelasyon katsayılarına Tablo 4.'te yer verilmiştir.

Tablo 4

İçsel Doyum ile RB ve RÇ Değişkenleri Arası Korelasyon Katsayıları

		İçsel doyum	Rol belirsizliği	Rol çatışması
Pearson Korelasyon	İçsel doyum	1,000	-,458	-,275
	RB	-,458	1,000	,486
	RÇ	-,275	,486	1,000
Sig.	İçsel doyum	.	,000	,000
	RB	,000	.	,000
	RÇ	,000	,000	.
N	İçsel doyum	262	262	262
	RB	262	262	262
	RÇ	262	262	262

Tablo 4.'te yer alan analiz neticelerine göre araştırma görevlilerinin içsel doyumları ile RB arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.45, p < .05$). Bu sonuçlara göre H3 hipotezi desteklenmiştir. Değişkenler arasında negatif ilişki, RB arttıkça içsel doyumun azaldığı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan içsel doyum ile RÇ arasında da anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.27, p < .05$). Bu sonuçlara göre H4 hipotezi de desteklenmiştir. RÇ'nin artması içsel doyumunu azaltmaktadır.

Araştırmada yer alan “dışsal doyum”, “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” değişkenlerinin Pearson Korelasyon katsayılarına Tablo 5.'te yer verilmiştir.

Tablo 5

Dışsal Doyum ile RB ve RÇ Değişkenleri Arası Korelasyon Katsayıları

		Dışsal doyum	Rol belirsizliği	Rol çatışması
Pearson Korelasyon	Dışsal doyum	1,000	-,616	-,399
	RB	-,616	1,000	,486
	RÇ	-,399	,486	1,000
Sig.	Dışsal doyum	.	,000	,000
	RB	,000	.	,000
	RÇ	,000	,000	.
N	Dışsal doyum	262	262	262
	RB	262	262	262
	RÇ	262	262	262

Tablo 5.'te yer alan analiz sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin dışsal doyumları ile RB arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.61, p < .05$). Bu sonuçlara göre H5 hipotezi desteklenmiştir. Değişkenler arasında negatif ilişki, RB arttıkça dışsal doyumun azaldığı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan dışsal doyum ile RÇ arasında da anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r(262) = -.399, p < .05$). Bu sonuçlara göre H6 hipotezi de desteklenmiştir. RÇ'nin artması dışsal doyumunu azaltmaktadır.

Regresyon Analizi

Araştırmamızda bağımsız değişkenler (RÇ ve RB) ile bağımlı değişken (İş Doyumu) çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur (Tablo 6).

Tablo 6.

RÇ ve RB ile İş Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi

Analize Giren Bağımsız Değişkenler	Beta	t değerinin anlamlık düzeyi
RB	-,527	,000
RÇ	-,105	,069
Adj. R ²	F	F değerinin anlamlık düzeyi
,34	67,453	,000

Tablo 6'ya göre bağımlı değişkenin (iş doyumunu) açıklanma düzeyi istatistiki olarak anlamlıdır (Adj. R²= 0,34, F= 67,453, p= ,000). İki bağımsız değişkenin (RÇ ve RB) bağımlı değişkendeki değişimin %34'ünü açıkladığı söylenebilir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, RB'nin (Beta= -,527 p= ,000) iş doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısının olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin RB düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır. RÇ'nin (Beta= -,105 p= ,069) iş doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısının olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre RB'nin, iş doyumunu düzeyini en çok etkileyen değişken olması sebebiyle istatistiki açıdan H7 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada ayrıca RÇ ve RB ile içsel doyum/dışsal doyum çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bağımsız değişkenler (RÇ ve RB) ile bağımlı değişken (içsel doyum) analiz sonuçları tablo 7'te yer almaktadır.

Tablo 7

RÇ ve RB ile İçsel Doyum Arasındaki Regresyon Analizi

Analize Giren Bağımsız Değişkenler	Beta	t değerinin anlamlık düzeyi
RB	-,425	,000
RÇ	-,068	,279
Adj. R ²	F	F değerinin anlamlık düzeyi
,207	35,118	,000

Tablo 7'ye göre bağımlı değişkenin (içsel doyum) açıklanma düzeyi istatistiki olarak anlamlıdır (Adj. $R^2 = ,207$, $F = 35,118$, $p = ,000$). İki bağımsız değişkenin (RÇ ve RB) bağımlı değişkendeki değişimin %20'sini açıkladığı söylenebilir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, RB'nin (Beta= -,425 $p = ,000$) içsel doyumun değişiminde anlamlı bir katkısının olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin RB düzeyleri arttıkça içsel doyum düzeyleri azalmaktadır. RÇ'nin (Beta= -,068 $p = ,279$) içsel doyumun değişiminde anlamlı bir katkısının olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre RB'nin, içsel doyum düzeyini en çok etkileyen değişken olması sebebiyle istatistiki açıdan H8 hipotezi desteklenmiştir.

Bağımsız değişkenler (RÇ ve RB) ile bağımlı değişken (dışsal doyum) çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8

RÇ ve RB ile Dışsal Doyum Arasındaki Regresyon Analizi

Analize Giren Bağımsız Değişkenler	Beta	t değerinin anlamlık düzeyi
RB	-,411	,000
RÇ	-,156	,019
Adj. R ²	F	F değerinin anlamlık düzeyi
,388	83,766	,000

Tablo 8'e göre bağımlı değişkenin (dışsal doyum) açıklanma düzeyi istatistiki olarak anlamlıdır (Adj. $R^2 = ,388$, $F = 83,766$, $p = ,000$). İki bağımsız değişkenin (RÇ ve RB) bağımlı değişkendeki değişimin %38'ini açıkladığı söylenebilir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, RB'nin (Beta= -,411 $p = ,000$) dışsal doyumun değişiminde anlamlı bir katkısının olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin RB düzeyleri arttıkça dışsal doyum düzeyleri azalmaktadır. RÇ'nin (Beta= -,156 $p = ,019$) dışsal doyumun değişiminde anlamlı bir katkısının olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin RÇ düzeyleri arttıkça dışsal doyum düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuçlara göre RB'nin, dışsal doyum düzeyini en çok etkileyen değişken olması sebebiyle istatistiki açıdan H9 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlilerinde RÇ ve RB ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan araştırma görevlilerine online anket gönderilerek gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan 262 araştırma görevlisine yönelik veriler analiz edilmiştir.

İş doyumunu ile RÇ ve RB arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde RB ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani RB arttıkça iş doyumunun azalmaktadır. Diğer taraftan iş doyumunu ile RÇ arasında da negatif yönde, anlamlı bir ilişki vardır. RÇ’nin artması da iş doyumunu azaltmaktadır.

İş doyumunun alt boyutları ile RÇ ve RB arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizinde araştırma görevlilerinin içsel doyumları ile RB arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, RB’nin artması ile içsel doyumun azaldığını göstermektedir. İçsel doyum ile RÇ arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin RÇ’sı arttıkça içsel doyumları azalmaktadır. Diğer taraftan dışsal doyum ile RB arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yani RB arttıkça dışsal doyum azalmaktadır. Aynı şekilde dışsal doyum ile RÇ arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ve RÇ’nin artmasının dışsal doyumunu azalttığı görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin RÇ ve RB’nin, iş doyumunu ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, iş doyumundaki %34’lük varyansın RB ve RÇ’ye bağlı olduğu bulunmuştur. RB’nin iş doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısı vardır. RÇ’nin ise iş doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısı yoktur. Bu sonuçlara göre RB, iş doyumunu düzeyini en çok etkileyen değişkendir.

RÇ ve RB’nin, iş doyumunu alt boyutlarından olan içsel doyumunu ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, içsel doyumdaki %20’lük varyansın RB ve RÇ’ye bağlı olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda RB’nin içsel doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısı olduğu, RÇ’nin ise iş doyumunun değişiminde anlamlı bir katkısı olmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara göre RB, içsel doyum düzeyini en çok etkileyen değişkendir.

RÇ ve RB’nin, iş doyumunu alt boyutlarından olan dışsal doyumunu ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, dışsal doyumdaki %38’lik varyansın RB ve RÇ’ye bağlı olduğu bulunmuştur. RB ve

RÇ'nin her birinin dışsal doyumun değişiminde anlamlı katkıları bulunmaktadır. Ancak RB, RÇ'ye göre dışsal doyum düzeyini daha fazla etkilemektedir.

Bu çalışma nicel araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışmada her ne kadar beklenen sonuçlara ulaşılmış olsa da RÇ ve RB'nin altında yatan etmenler ve bunların iş doyumunu nasıl etkilediği sorusunun cevabı sonuçlar arasında yer almamaktadır. Bu anlamda gelecekte yapılacak çalışmalara bir öneri olması açısından nicel araştırma metodolojisinin tamamlayıcısı olarak nitel araştırma metodolojisine de başvurulması RÇ ve RB'nin altında yatan etmenler ve bu etmenlerin iş doyumunu nasıl etkilediği sorusuna cevap bulunmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Arı, A. (2009). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (2007), 66-74.
- Aslıyürek, M. K. (2017). Türkiye'deki bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri. *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 7 (2017), 1-29. <https://doi.org/10.33721/by.403258>
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*. Pegem Akademi.
- Bulğurcu, B. & Coşkun, İ. T. (2016). Genişletilmiş analiz yöntemine dayalı bulanık analitik hiyerarşi süreci ile araştırma görevlilerinin motivasyonları üzerine bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 32, 81-97. <https://doi.org/10.26450/jshsr.937>
- Ceylan, A. & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7/1, 48-58. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.261>
- Eray, T. E. (2017). Rol Çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: iletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz İletişim Dergisi*, 201-213. <https://doi.org/10.31123/akil.437393>
- Hobson, J., Jones, G., & Deane, E. (2005). The research assistant: silenced partner in australia's knowledge production? *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(3), 357-366. <https://doi.org/10.1080/13600800500283890>
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 50.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and role ambiguity. *Wiley*, 43(4), 591-592. <https://doi.org/10.2307/2391654>
- Kalleberg, A. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-43. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1970). *Psicologia Social das Organizações* (2nd ed.). Atlas.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *SOBİAD*, 16-35.
- Korkut, H., Yalçinkaya, M. & Muştan, T. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Eğitim Yönetimi*, 17, 19-36.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18/2, 87-92. <https://doi.org/10.1108/09513540410522216>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*. Elsevier, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Özişli, Ö. (2018). İş tatmini. Ersin, Kavi (Ed.) *Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular* içinde s. 141-151. Dora Yayıncılık.
- Palomino, M. N. & Frezatti, F. (2015). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *R. Adm.*, 51(2), 165-181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Pearce, Jone L. (1981). Bringing some clarity to role ambiguity research. *Academy of Management Review*, 6(4), 665-674. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285727>
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, I. S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49. <https://doi.org/10.24988/deuibf.2018331721>

- Weiss, D. J., Dawis, R. V. & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
- Yalçın, M., Özoğlu, E. A. & Dönmez, A. (2016). Metaphoric perceptions of academic staff about the concept of research assistant. *Education and Science*, 41(185), 19-32. <https://doi.org/10.15390/eb.2016.4435>

EXTENDED ABSTRACT

Purpose: Research assistants, who are at the beginning of academics and who are the faculty members of the future, are important professions in shaping future generations. In this respect, it is necessary for research assistants to be able to conduct qualified studies, to carry out education and training activities effectively, and to strengthen themselves academically. However, research assistants encounter many factors in the work environment that can affect their success and productivity. Necessary measures must be taken to eliminate the factors that may hinder academic progress. Among these factors are RC and role ambiguity. RC and role ambiguity affect research assistants' JS. The aim of this study is to examine the relationship between RC and Role ambiguity and JS of research assistants, who are the first stage of their step into scientific life.

Method: This study was carried out with the survey research type. In this context, the study was conducted using scales of which validity and reliability were determined before. The universe of the study are serving research assistants at universities in Turkey. Within the scope of this universe, the sample of the study consists of 262 research assistants who agreed to participate in the study. The Minnesota Job Satisfaction (MSQ) scale, which was developed by Weiss, Davis, England and Lofquist in 1967, and translated into Turkish by Baycan (1985) was used to measure JS. The scale developed by Rizzo, House, and Lirtzman (1970) was used to measure RC and role ambiguity. The data were analysed by using SPSS 25.0 programme. The study was found ethically appropriate in accordance with the decision taken by the Yalova University Social Sciences Ethics Committee.

Findings: There is a significant and negative relationship between research assistants' JS and RA ($r(262) = -.57, p < .05$). As the role uncertainty increases, JS decreases. There is a significant and negative relationship between JS and RC ($r(262) = -.36, p < .05$). Increasing RC decreases JS.

There is a significant and negative relationship between the internal satisfaction of research assistants and RB ($r(262) = -.45, p < .05$). As RA increases, your inner

satisfaction decreases. There is also a significant and negative correlation between internal satisfaction and RC ($r(262) = -.27, p < .05$). Increasing RC decreases inner satisfaction.

There is a significant and negative relationship between research assistants' inner satisfaction and RA ($r(262) = -.45, p < .05$). As RA increases, your inner satisfaction decreases. There is also a significant and negative correlation between internal satisfaction and RC ($r(262) = -.27, p < .05$). Increasing RC decreases inner satisfaction.

There is a significant and negative relationship between research assistants' external satisfaction and RA ($r(262) = -.61, p < .05$). Negative relationship between variables means that external satisfaction decreases as RA increases. There is also a significant and negative relationship between external satisfaction and RC ($r(262) = -.399, p < .05$). Increasing RC decreases external satisfaction.

The level of explanation of the dependent variable (JS) is statistically significant ($\text{Adj. } R^2 = 0.34, F = 67.453, p = .000$). It can be said that two independent variables (RC and Role uncertainty) explain 34% of the change in the dependent variable. According to the analysis results, role uncertainty ($\text{Beta} = -.527, p = .000$) was found to have a significant contribution to the change in JS. As the level of RA of research assistants increases, their JS levels decrease. It was determined that RC ($\text{Beta} = -.105, p = .069$) did not make a significant contribution to the change in JS.

Conclusion and Suggestions: Correlation analysis was conducted to examine the relationship between JS of research assistants and RC and RA. It was concluded that there is a significant and negative relationship between RA / RC and JS. Increasing RA / RC decreases JS.

It was concluded that there was a significant and negative relationship between the internal satisfaction of the research assistants and RA / RC. Internal satisfaction decreases with increasing RA / RC.

On the other hand, it was found that there is a significant and negative relationship between external satisfaction and RA / RC. In other words, as the RA / RC increases, external satisfaction decreases. RA has a significant contribution to the change in JS. RC has no significant contribution to the change in JS. This study is designed as a quantitative research. The expected results were achieved in the study. However, the underlying factors of RC and RA and how these affect JSs have not been found. In this respect, using qualitative research methodology as a complement to the quantitative research methodology for future studies will provide an answer to the question of the underlying factors of RC and RA and how these factors affect JS.