



Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması*

Muharrem KOÇ**, İbrahim KEKLİK***

Makale Bilgisi	ÖZET
<i>Geliş Tarihi:</i> 30.09.2017	<p>Bu çalışmada cinsiyet, kadro türü, yıldırma (mobbing), örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda bu çalışmaya Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan 180 (%61,4) kadın, 113 (%38,6) erkek olmak üzere toplam 293 araştırma görevlisi katılmıştır. Çalışmada araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını ölçmek için "Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİÖÖ)"; yıldırma (mobbing) düzeylerini ölçmek için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ)"; örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"; ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma görevlilerinin demografik nitelikleri hakkında bilgi elde etmek amacıyla ise araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde, cinsiyete ve kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testi; ilgili bağımsız değişkenlerin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordayıp yordamadıklarını test etmek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda yıldırma (mobbing), örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Bulgular literatür ışığında tartışılmış, çalışmanın sınırlılıkları değerlendirilerek, yükseköğretim yönetimi, yükseköğretim ruh sağlığı uzmanları ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.</p> <p>Anahtar Sözcükler: Psikolojik iyi oluş, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, yıldırma (mobbing), araştırma görevlileri</p>
<i>Kabul Tarihi:</i> 21.10.2018	
<i>Erken Görünüm Tarihi:</i> 11.11.2018	
<i>Basım Tarihi:</i> 31.01.2020	

Predicting Psychological Well-Being Levels of Research Assistants Working at Hacettepe University

Article Information	ABSTRACT
<i>Geliş Tarihi:</i> 30.09.2017	<p>The purpose of this study was to examine whether psychological well-being level of research assistants working at Hacettepe University was significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and institutional commitment. Participants of the study were 293 research assistants (180 females- 61.4%; 113 males- 38.6%) working at various academic units of Hacettepe University, Ankara. The Psychological Well Being Scale was used to measure research assistants' levels of psychological well-being; the Negative Behavior Scale was utilized to assess their perceived levels of mobbing; the Organizational Cynicism Scale was used to measure their levels of organizational cynicism and a Personal Information Form developed by the researcher was used to collect data on some demographic variables of the participating research assistants. Regarding analyses of the data, t-test for Independent Samples was utilized to test whether the mean differences between research assistants' levels of psychological wellbeing and their gender and type of employment (cadre). In addition, multiple linear regression analysis was used to test whether psychological wellbeing levels of research assistants working at Hacettepe University were significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and intuitional commitment. Results of the study showed that levels of mobbing, organizational commitment and organizational cynicism significantly predicted psychological well-being of research staff. Findings, limitations and implications for future research, policy makers/university administration and college mental health professionals were discussed.</p> <p>Keywords: Psychological well-being, organizational cynicism, organizational commitment, mobbing, research assistants</p>
<i>Kabul Tarihi:</i> 21.10.2018	
<i>Erken Görünüm Tarihi:</i> 11.11.2018	
<i>Basım Tarihi:</i> 31.01.2020	

doi: 10.16986/HUJE.2018045370

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi

* Bu çalışma ilk yazarın, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yapmış olduğu "Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Ankara-TÜRKİYE. e-posta: muharremkocpcdr@gmail.com (ORCID: 0000-0002-9138-2205)

*** Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Ankara-TÜRKİYE. e-posta: keklik@hacettepe.edu.tr (ORCID: 0000-0002-8442-995X)

Kaynakça Gösterimi: Koç, M., & Keklik, İ. (2020). Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 107-119. doi: 10.16986/HUJE.2018045370

Citation Information: Koç, M., & Keklik, İ. (2020). Predicting psychological well-being levels of research assistants working at Hacettepe University. *Hacettepe University Journal of Education*, 35(1), 107-119. doi: 10.16986/HUJE.2018045370

1. GİRİŞ

Yükseköğretim kurumları toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştiren, bilim ve teknolojinin gelişmesine katkı sağlayan, toplumsal sorunlara çözüm yolları üretmeye çalışan eğitim kurumlarıdır. Bilgi çağı toplumunda bu kurumlar insan yaşamının kalitesini iyileştirici bilgi ve teknolojilerin üretilmesinde kilit rol oynarlar. Bu işlevlerini yerine getirebilmeleri elbette birçok başka faktörle birlikte bünyesinde çalışan öğretim elemanlarının niteliğiyle de yakından ilgilidir. Öğretim elemanı gruplandırmasının ilk basamağında araştırma görevlileri yer almaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre, araştırma görevliliği şu şekilde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu 2547 sayılı kanun, 1981): "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır".

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2016) verilerine göre, Türkiye'de 23757 erkek, 23616 kadın olmak üzere toplam 47373 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Yine aynı verilere göre Hacettepe Üniversitesi'nde 530 erkek, 873 kadın olmak üzere toplam 1403 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Toplamda 3720 akademisyenin çalıştığı Hacettepe Üniversitesi'nde, araştırma görevlisi sayısı neredeyse toplam akademisyen sayısının 1/3'ünü oluşturmaktadır. Hem sayısal açıdan önemli bir grubu ifade etmeleri, hem de üniversitedeki görev ve sorumlulukları açısından önemli olmaları nedeniyle araştırma görevlileri ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Başaran (1984) üniversite yönetimlerinin, araştırma görevlilerinin gereksinimlerini ve beklentilerini dikkate almalarının, kendi amaç ve hedeflerine ulaşmada etkili olabileceğini ifade etmiştir. Üniversitedeki görev ve sorumlulukları açısından önemli olmaları nedeniyle, araştırma görevlilerinin çalışma hayatına etki eden olumlu-olumsuz durumların tespitinin ve buna yönelik alınacak önlemlerin, başta bu bireylerin sonra da üniversitelerin gelişimi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Zamanlarının büyük bir kısmını iş ve işle ilgili konularla geçiren araştırma görevlilerinin yaşamlarında, iş ve çalışma hayatı önemli bir yer tutmaktadır. Bu yüzden iş yaşamında karşılaşacakları sıkıntıların da onların hayatını olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. Başaran (1984) üniversitelerin örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için, araştırma görevlilerinin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal beklenti ve gereksinimlerinin karşılanması gerektiğini ifade etmiştir. Özgen ve Özgen (2010) beklentileri karşılanan bireyin öncelikle iş tatmininin artacağını ifade etmişlerdir. Bu sebepten ötürü çalıştığı kurumda, beklenti ve gereksinimleri karşılanan çalışanların, daha istekli ve daha verimli olarak çalışabilecekleri, beklentileri karşılanamayan bireylerin ise, bu durumdan olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. Araştırma görevlilerinin, üniversitelerin geleceği ve akademik hayatın vazgeçilmez unsuru olduğu önemsenmeyip, Amerikanvari bir yaklaşımla geçici sürelerle istihdam edilen "burslu öğrenci" statüsü çerçevesinde algılanmaya başlandığını ifade eden Mihçı (2009), akademik özerklik ve gelecek kaygısı taşımadan, bugünün öğretim üyesi adaylarının özgür ve nitelikli gelişimi sağlanmadan üniversitelerin geleceğe umutla bakmasının imkânsız olduğunu vurgulamıştır. Birer "burslu öğrenci" olarak algılanan araştırma görevlilerinin önemsenmemesinin başta kendilerinin sonra da bağlı oldukları üniversitelerin zarar görmesine neden olabileceği söylenebilir. Kanter ve Mirvis (1989) kurumun, beklentileri karşılamada başarısız olması sonucunda çalışanlarda hayal kırıklığı oluşabileceği ve bunun da sinizmi meydana getirebileceğini belirtmişlerdir.

Brandes'e (1997) göre sinizm, bireyin geleceğe ilişkin olumsuz fikirleri ve kendisi veya başkaları için gerçekleşmemiş beklentileridir. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) çalışanlara yönelik verilen sözlerin tutulmaması ve çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda örgütsel sinizm oluşacağını söylemişlerdir. Kanter ve Mirvis (1989) örgütsel sinizm kavramı ile bireyin beklentileri üzerine odaklanmışlardır. Çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda çalışanların hayal kırıklığı yaşamaları ve yaşana bu hayal kırıklığının devamında hüsrana neden olması sonucunda örgütsel sinizm oluşabilmektedir. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) örgütsel sinizmi "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" olarak tanımlamışlardır. Mensubu olduğu kuruma karşı olumsuz tutuma sahip olan bireylerin, kurumun da gelişimini olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin hem birey için hem de içinde bulunduğu kurum için zarar verici bir etmen olduğu söylenebilir. Kutanis ve Çetinel (2009) araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına oranla kıyasla daha yoğun biçimde sinizm yaşadıkları bulgusunu elde etmiştir. Bu doğrultuda, araştırma görevlilerinin, çalıştıkları üniversitelere karşı daha fazla olumsuz tutuma sahip oldukları ve beklentilerinin karşılanmadığı düşünülmektedir. Barnes (2010) yaptığı çalışmada sinik tutuma sahip çalışanların örgütlerine ilişkin olumsuz tutumlara sahip oldukları, kendi iş yükümlülüklerinin dışında oldukça az etkinlikte oldukları, işlerinden ayrılmaya yönelik tutumlarının daha yoğun olduğunu ve çalışanların örgütlerine daha az bağlı olduklarını ortaya koymuştur. Bir başka deyişle, örgütsel sinizmi yüksek bireylerin, örgütlerine ilişkin olumsuz tutumlara sahip olduğu ve bunun yanı sıra örgütsel bağlılıklarının da düşük olduğu görülmektedir.

Eaton (2000) örgütsel sinizm sonucunda bireylerin işten ayrılma isteğinde artış görülebileceği, işe yabancılaşma ve çalışma performansının azalabileceğini ve bunun doğal bir sonucu olarak örgütsel bağlılığın azalacağını ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt ile ortaklaşa olarak kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası, bir unsuru olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 1994). İşcan ve Atılhan (2004) örgütsel bağlılığın, örgütlerin başarılı olmasını sağlayan en önemli güç olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlerin, varlıklarını devam ettirmek veya refah içerisinde olmak için üyelerinin bağlılıklarını sağlamaları gerektiği düşünülmektedir. Firestone ve Pannel (1993) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün gelişip büyümesi için daha istekli olabileceklerini, örgütün başarıları karşısında güdülenip motivasyonlarının daha da yüksek olabileceğini, örgütün amaç ve değerlerine inanıp emir ve beklentilere gönüllüce uyarak ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaya gayret gösterebileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların sağlıklı bir iş ortamında yüksek motivasyonla daha verimli çalışmalarını sağlamak ve kurumlara verilebilecek zararları en aza indirmek için önemsenmesi gereken önemli bir diğer konu da çalışanların yıldırma (mobbing) algılarıdır (Aydoğan, 2012). Yıldırma, bir veya daha fazla birey tarafından başka bir bireye sistemli bir biçimde etik dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan psikolojik terördür (Leymann, 1996). Bir başka tanıma göre ise yıldırma; çalışılan kurumda bir ya da birden fazla bireyin tek bir kişiye sistemli bir şekilde yönelttikleri, etik dışı iletişim ile birlikte düşmanca davranışlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır (Karakaş ve Okanlı, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda yıldırmanın, sistematik bir şekilde işleyen ve bireylerin hayatını olumsuz bir şekilde etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Tınaz (2006) yıldırma maruz kalan bireylerin, başta sağlığının sonra da sosyal yaşamının tehdit edildiğini belirtmektedir. Bir başka deyişle, yıldırma, bireyin hayatını birçok yönden etkileyebilmektedir. Yıldırma sonucunda çalışanların verimleri ve performansları azalmakta, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta, bu duruma bağlı olarak çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Beşoğlu, 2014). Bir başka ifadeyle, yıldırma sonucunda bireyler, çalışma ortamında sorun yaşamakta, çalıştıkları örgütten uzaklaşmak zorunda kalabilmektedirler. Yapılan araştırmalar yıldırma mağduru bireylerin, uykusuzluk problemi, konsantrasyon güçlüğü ve aşırı düzeyde kaygı yaşadıklarına, benlik değerlerinin ve öz saygılarının daha düşük olduğuna, travma sonrası stres bozukluğu yaşadıklarına işaret etmektedir (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998). Neidl (1996) yıldırma maruz kalan bireylerin, psikolojik sağlıklarının da kötü yönde etkilenebileceğini belirtmiştir.

Psikoloji tarihinde depresyon, madde kullanımı, kaygı bozuklukları gibi ruh sağlığı bozuklukları ile ilgili konularda oldukça fazla araştırmanın bulunduğu dikkat çeken Seligman (2008) olumlu duygulanım, sağlıklı ilişkiler, umut gibi konuların oldukça az vurgulandığını ifade etmektedir. Seligman'ın (2008) öncülüğünü yaptığı pozitif psikoloji akımının önem kazanmasıyla birlikte, psikolojinin yalnızca zayıflık ve hastalıkla ilgilenmediği, bireyin sağlıklı ve güçlü yönlerini de geliştirerek potansiyellerini sergileyebileceği görüşüyle önem kazanmaya başlamıştır. Bu doğrultuda son yıllarda araştırmalar, pozitif psikoloji şemsiyesi altında iyi yaşam ve iyi yaşamayı sağlayan olumlu duygular, olumlu kişilik özellikleri gibi faktörler üzerinde durmaktadırlar (Seligman, Sten, Park ve Peterson, 2005). Söz konusu kavramlardan, psikolojik iyi oluş, zorluklar ile yüz yüze gelindiğinde kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam oluşturma amacıyla kişinin potansiyellerini vurgulayan daha önceki klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi teorilerine dayanmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Ayrıca, psikolojik iyi oluş; bireyin benliğini olumlu algılaması, sınırlılıklarını kabul edip kendisiyle bütünleşmesi, çevresini kişisel ihtiyaç ve isteklerine cevap verecek biçimde şekillendirmesi, bağımsız ve girişimci olması, yeteneklerinin ve becerilerinin farkında olması ve kendini geliştirme gibi özellikler psikolojik iyi olmayı yansıtmaktadır (Keyes ve diğerleri, 2002). Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin olumlu benlik algılarının olmasının, çevresiyle kurduğu olumlu iletişim, beklenti ve ihtiyaçlarının farkında olması ve bu ihtiyaçların karşılanmasının, yeteneklerinin farkında olması ve bunları kullanabileceği bir ortamda çalışmasının, psikolojik iyi oluşlarını etkileyebileceği söylenebilir. Sevimli (2015), iş hayatındaki olumlu yaşantıların, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde genellikle lisans öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları ile ilgili çalışmaların olduğu görülmüştür (Yılmaz, 2013). Ancak, araştırma görevlileri ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmektedir. Hem sayıları hem üniversitelerde hâlihazırda ve de gelecekteki işlevleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma görevlileri ile ilgili çalışmaların çoğaltılması son derece önemlidir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve maruz kaldıkları yıldırma düzeylerinin ve çeşitli değişkenlerin, onların psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığını incelemektir.

1.2. Araştırma Problemi

Bu çalışmada "Araştırma görevlilerinin yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri, psikolojik iyi oluşlarını yordamakta mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

1.2.1. Araştırmanın alt problemleri

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında kadro türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma grubu, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen işlem yolu ve verilerin analizinde kullanılan analiz yöntemleri açıklanmıştır.

Çalışmada veri toplamak amacıyla, "Psikolojik İyi Olma Ölçekleri", "Olumsuz Davranışlar Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİÖÖ), Ryff (1989) tarafından geliştirilmiş olup psikolojik iyi oluşu ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri Kısa Formu (PİÖÖ-42) ise Akın ve diğerleri (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış PİÖÖ'nin 42 soruluk kısa formudur. Ölçek özerklik, çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz-kabul olmak üzere altı boyut ve toplam 42 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçme aracı, bireyin kendisi hakkında bilgi vermesine dayanan (self-report) bir ölçektir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek oluşuna işaret etmektedir. PİÖÖ, 42 maddelik versiyonun 6 boyutlu psikolojik iyi olma modelinin uyumunu belirlemek amacıyla uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formda olduğu gibi altı boyutta iyi uyum verdiği görülmüştür ($\chi^2=2689.13$, $sd=791$, $p=0.00000$, $RMSEA=.05$, $NFI=.92$, $NNFI=.94$, $CFI=.95$, $IFI=.95$, $RFI=.92$, $GFI=.90$ ve $SRMR=.048$). Psikolojik İyi Olma Ölçekleri'nin 42 maddelik versiyonunun iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin bütünü için .87 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik İyi Olma Ölçeklerinin 42 maddelik formunun alt ölçekler için ve ölçeğin tamamı için alınan toplam puanlara göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Akın, Demirci, Gediksiz, Yıldız ve Eroğlu, 2012).

Olumsuz Davranışlar Ölçeği, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek üzere Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal Norveççe formu 21 maddeden oluşmaktadır. Tüm maddeler davranışsal terimleri ifade etmektedir ve hiçbir şekilde doğrudan yıldırma ya da psikolojik taciz kavramı ifadeleri ölçekte yer almamaktadır. Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu ve toplam 21 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçek 5'li derecelendirmeli olarak tasarlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin yıldırma maruz kalma düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Cemaloğlu (2007) ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla gerçekleştirmiş olduğu açıklayıcı faktör analizi sonucunda, maddelerin toplam varyansın %71'ini açıkladığını ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının .94 ve faktör yüklerinin ise .59 ile .87 arasında değiştiğini belirtmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği, örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 13 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipinde dizayn edilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Maddelerin 5'i bilişsel, 4'ü duyuşsal ve 4'ü de davranışsal boyuta aittir. Her bir boyutun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla .80, .96 ve .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .89 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 24 madde bulunan ölçek; 7'li Likert tipinde ve kendi içinde duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve devamlılık bağlılığını ölçen üç alt ölçekten oluşmaktadır. Türkçe formu 18 maddeden oluşan ölçek Wasti (2003) tarafından, ölçeğin kültürel değerleri tam olarak yansıtmadığı düşüncesiyle yeni bir çalışma daha yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kültürel faktörler göz önünde bulundurularak yeni maddelerin eklendiği ölçek; 7'li Likert-tipinde toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Çalışma sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık için .84, normatif bağlılık için .82 ve devamlılık bağlılığı için .70 olarak bulunmuştur.

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan "Kişisel Bilgi Formu" ile katılımcılara ait cinsiyet ve kadro türüne ilişkin bilgiler toplanmıştır.

Betimsel ve ilişkisel tarama şeklinde yapılan bu çalışmada; cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için *t*-testi kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve Levene testi sonuçlarına bakılarak dağılımın normalliği ve varyansların eşitliği varsayımlarının karşılandığı (Büyüköztürk, 2013) görülmüştür. Ayrıca araştırma görevlilerinin kadro türlerine göre psikolojik iyi oluşlarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi yapılmadan önce incelenen verilerde varyansların eşitliği varsayımının karşılanmadığı görülmüştür. Bu nedenle grup

varyansları homojen olmadığında kullanılan (Büyüköztürk, 2013) Dunnett C ikili karşılaştırma testi kullanılmıştır. Ayrıca ilgili bağımsız değişkenlerin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordayıp yordamadıklarını test etmek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analizine geçilmeden önce veri setinin analiz için uygun olup olmadığı çeşitli analizler kullanılarak test edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacına uygun olarak, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi için Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden elde edilen puanlar bağımlı değişken olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden ve Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden elde edilen puanlar ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Öncelikle regresyon analiz yönteminin varsayımları test edilmiştir. Bağımlı değişkene ait çarpıklık (-.505) ve basıklık katsayıları (-.407) incelendiğinde, dağılımın normalden sapmadığı görülmektedir. Tablo 1'de değişkenlere ait aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri sırasıyla verilmiştir.

Tablo 1.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar ve betimsel istatistikler

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4
1.Psikolojik İyi Oluş	212.1195	30.82823	1.000			
2. ÖS	34.7747	9.34666	-.152**	1.000		
3. OD	32.8020	12.43649	-.189**	.512***	1.000	
4. ÖB	55.8567	10.90368	-.180**	-.263***	-.166**	1.000

N=293, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

ÖS= Örgütsel sinizm

OD= Olumsuz davranışlar

ÖB= Örgütsel bağlılık

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel sinizm ($r = -.152, p < .01$) ve olumsuz davranışlar ($r = -.189, p < .01$) arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu, örgütsel bağlılık ($r = .180, p < .01$) değişkeni ile ise pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile olumsuz davranışlar arasında ($r = .512, p < .001$) pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık değişkeni ($r = -.263, p < .001$) ile negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma görevlilerinin olumsuz davranışlar düzeyi ile örgütsel bağlılık ($r = -.166, p < .01$) düzeyleri arasında ise negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle regresyonun varsayımlarından biri olan değişkenler arasında çok yüksek olmayan anlamlı ilişkiler olması varsayımının karşılandığı söylenebilir. Tablo 1'de görüldüğü üzere, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında .80'nin üzerinde bir korelasyon olmadığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık (multi-colineraity) sorunun olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki korelasyon değerleri ve varyans enflasyon faktörleri (VIF) incelenmiştir. Bununla birlikte hiçbir VIF değerinin 4'den büyük olmadığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buradan hareketle değişkenler arasında çoklu bağlantılılığa ilişkin bir sorun olmadığı görülmektedir. Son olarak bağımlı değişkene ilişkin oto korelasyon değeri incelenmiş ve Durbin Watson testi değerinin 1.86 olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre bağımlı değişkene ilişkin hataların ilişkisiz olduğu söylenebilir. Varsayımların karşılanmasının ardından regresyon analizi yapılabileceğine karar verilmiştir.

Verilerin analizinde, SPSS'in (Statistical Package for Social Sciences/Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) 22. sürümü kullanılmıştır. Bu çalışmada hata payının üst sınırı .05 olarak belirlenmiştir.

2.1. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli fakülte ve enstitülerinde çalışmakta olan 293 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların 180'i (%61,4) kadın, 113'ü (%38,6) erkektir. Katılımcıların kadro türüne göre dağılımları değerlendirildiğinde ise, 51'inin (% 17,4) 33a, 31'inin (%10,2) 50d, 38'inin (%13,0) 35. madde, 174'ünün (%59,4) ise ÖYP kadrosunda çalışmakta olduğu görülmüştür.

3. BULGULAR

Bu bölümde, psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak ele alınan değişkenlere ilişkin veriler üzerinde yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Aynı zamanda araştırma görevlilerinin cinsiyete ve kadro türlerine göre psikolojik iyi oluşa ilişkin tutum puanlarının karşılaştırıldığı analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2'de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur ($F = .101, p > .05$). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t = -1.796, p > .05$).

Tablo 2.

Araştırma görevlilerinin cinsiyetine göre psikolojik iyi oluşa ilişkin tutum puanlarına ait bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	sd	T	LeveneF
Erkek	113	208.0531	30.02554	291	-1.796*	.101
Kadın	180	214.6722	31.13295			

* $p < 0,05$

Kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 3'te verilmiştir. Kadro türüne göre grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde psikolojik iyi oluş puanlarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Tablo 3'te görüldüğü üzere, en düşük ortalamanın ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine, en yüksek ortalamanın ise 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine ait olduğu görülmüştür.

Tablo 3.

Araştırma görevlilerinin kadro türüne göre psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin betimsel değerler

Kadro Türü	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
33a	51	221.3529	22.87516
50d	31	225.8333	24.80835
35. madde	38	209.5789	32.83837
ÖYP	174	207.6034	32.23968

Kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analiz (ANOVA) sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Araştırma görevlilerinin kadro türüne göre psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları

Gruplar	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	Levene F
Gruplar arası	13784.104	3	4594.701	5.035**	5.009*
Gruplar İçi	263726.715	289	912.549		
Toplam	277510.819	292			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tablo 4'te görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmamıştır. Buradan hareketle tek yönlü varyans analizi varyansların eşit olmadığı varsayılarak yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları, kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir $F(3, 292) = 5.035$, $p < .01$. Hangi ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğunu belirlemek için Levene istatistiği $F(3, 292) = 5.009$, $p < 0,05$ grup varyanslarının homojen olmadığını gösterdiğinden Dunnett C ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Dunnett C testine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Araştırma görevlilerinin kadro türüne göre psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin ortalamaları arasındaki farklar

Kadro türü	33a	50d	35. madde	ÖYP
33a	0			
50d	-4.48039	0		
35. madde	11.77399	16.25439	0	
ÖYP	13.74949*	18.22989*	1.97550	0

* $p < 0,05$

Tablo 5 incelendiğinde, ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları 33a ve 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarından daha düşük olduğu söylenebilir. Eta kare değeri incelendiğinde, $\eta^2 = 0,05$ ile düşük düzeyde etkide bulunduğu görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Model	B	Beta	t	R	R ²	F
Sabit	278.654		21.563***			
ÖS	-.438	-.133	-1.993*			
OD	-.400	-.161	-2.472**	.307	.094	10.012***
ÖB	-.684	-.242	-4.163***			

Bağımlı değişken: Psikolojik İyi Oluş

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ÖS= Örgütsel sinizm

OD= Olumsuz davranışlar

ÖB= Örgütsel bağlılık

Örgütsel sinizm, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak %9'unu açıkladığı görülmektedir, $R = .307$, $R^2 = .094$, $F(3,292) = 10,012$, $p < .001$. Modelde yer alan değişkenlerin standardize edilmiş Beta katsayıları incelendiğinde, örgütsel sinizme ilişkin beta katsayısının $-.133$, olumsuz davranışlara ilişkin beta katsayısının $-.161$ ve örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin Beta katsayısının $-.242$ olduğu görülmektedir. Değişkenlere ilişkin t değerleri incelendiğinde, örgütsel sinizm ($t = -1.993$, $p < .05$), olumsuz davranışlar ($t = -2.472$, $p < .01$) ve örgütsel bağlılık ($t = -4.163$, $p < .001$) değişkenlerine ait t değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, çoklu regresyon analiz sonuçları, örgütsel sinizm, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel açıdan anlamlı olarak yordadığını göstermektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada cinsiyet, kadro türü, yıldırma (mobbing), örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, cinsiyete göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. İlgili alanyazın incelendiğinde, cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında fark olup olmadığını inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak farklı örneklem gruplarıyla yapılan çalışmalarda, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Buna göre, bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlar (Cenkseven, 2004; Sevimli, 2015) araştırma görevlilerinin cinsiyete göre psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu gösterirken, bazı çalışmalarda (Tütüncü, 2012) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Türkiye gibi ataerkil özelliklerin baskın olduğu bir ülkede erkek çalışanların psikolojik iyi oluşlarının kadın çalışanların psikolojik iyi oluşlarına göre daha yüksek olması beklenebilir. Ancak bu çalışmada kadın-erkek araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durumun öncelikli nedeninin katılımcıların çalışma koşullarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü üniversitelerin kadın veya erkek fark etmeksizin bireylerin görece eşit haklara sahip olduğu, eşit imkânlardan yararlanabildiği, cinsiyet ayrımcılığının yok sayıldığı ve bireylerin benzer süreçlerden geçerek kariyerlerinde ilerleme kaydedebildiği çalışma ortamları olduğu düşünülmektedir. Bunlar dışında üniversitede çalışan bireylerin aynı çalışma koşullarına sahip olduğu, kadın ve erkeklerin benzer kolaylık ve zorluklara sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca, Hacettepe Üniversitesi Türkiye'nin en köklü, en gelişmiş üniversitelerinden biri olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Hacettepe Üniversitesi'nde yapılmış olan bu çalışmada kadın ve erkek araştırma görevlileri arasında bu açıdan bir fark çıkmaması da araştırmanın önemli sonuçlarından biridir.

Elde edilen bulgulara göre, kadro türüne göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir. Bir diğer deyişle, ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının diğer kadro türünde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarından daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında fark olup olmadığını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öte yandan, psikolojik iyi oluş kavramı ile ilişkili yakın bazı kavramlar araştırma görevlilerinin kadro türüne göre incelenmiştir. Örneğin, Çerçi (2013) yaptığı çalışmada araştırma görevlilerinin kadro türüne göre mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin yaşam kalitelerine ilişkin yapılmış olan bir başka çalışmada 33a kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, kadrolarından kaynaklı bir rahatlık yaşadıkları, kendilerini daha güvende hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Özaslan, 2010). Buradan hareketle, ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının diğer kadro türünde çalışan araştırma görevlilerine göre düşük olmasının beklenen bir durum olabileceği söylenebilir. Bilindiği üzere ÖYP kapsamında büyük üniversitelerde/şehirlerde uzun yıllar ikamet eden araştırma görevlileri, eğitimleri sonrasında küçük veya gelişmekte olan şehirlerde bulunan üniversitelere dönmek zorundadırlar. Bu durumun da araştırma görevlileri üzerinde stres ve endişe yaratabileceği düşünülmektedir. Örneğin, Yaya (2011) yaptığı çalışmada da görevlendirmeye büyük üniversitelere gelen araştırma görevlilerinin eğitimlerini tamamladıktan sonra küçük bir üniversitelere dönecek olmalarının, onlar üzerinde endişe yaratabileceğini belirtmiştir. Tüm bu durumlar dışında, her yıl yeniden değişen, farklılaşan ÖYP düzenlemeleri de araştırma görevlilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Doktora

sonrası iş garantisinin ortadan kalkması ve ÖYP kapsamında araştırma görevlilerine imzalatılan yüksek miktardaki senetler gibi unsurların da araştırma görevlileri üzerinde baskı oluşturabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, araştırma görevlilerinin yıldırma düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluş kavramı benzer bazı kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının yıldırma düzeylerine göre incelenmiştir. Örneğin; Şenerkal ve Çorbacıoğlu (2014), akademik personelin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyi ile psikolojik sağlıklarının etkilenmesi arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çivilidağ ve Sargın (2011) ise yaptıkları çalışmalarında öğretim elemanlarının yıldırma düzeyleri ile iş doyumunu ve algılanan sosyal destek puanları arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ciceralli (2011) de yıldırmaya maruz kalan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yıldırmaya maruz kalmayan bireylerin psikolojik iyi oluşlarına göre daha düşük düzeyde olduğunu vurgulamıştır. Aykaç (2016) tarafından psikolojik danışmanlar ile yapılan çalışmada ise, psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeyleri ile yıldırma düzeyleri arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulgusunu elde etmiştir. Agervold ve Mikkelsen (2004) ise yıldırma davranışlarının, bireylerin iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu bulgular da göstermektedir ki araştırma görevlilerinin yıldırma düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordaması beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte, Cemaloğlu (2007), yıldırma sonucunda bireylerin bileyerek ve isteyerek işe geç gelme veya gelmeme davranışları gösterebileceğini, iş motivasyonlarının düşebileceğini, yaptıkları işe gerekli dikkat ve özeni göstermeyebileceklerini ifade etmiştir. Bir başka ifadeyle; yıldırma davranışlarının bireylerin çalışma hayatını da olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluş ile ilgili yakın bazı kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelenmiştir. Sevimli (2015), öğretmenlerle yaptığı ve örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Doğan, Eryılmaz ve Ercan (2014) akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan inceleme sonucunda akademisyenlerin işe bağlılıkları ile öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Wright, Burt ve Strongmans (2006) ise insan kaynakları bölümünde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında; psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu yapılan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel bağlılık değişkeni ile psikolojik iyi oluş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

İnsanlar, yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu yüzden çalışanların, kurumlarına ilişkin algılamaları, onların yaşamlarına ilişkin algılamalarını etkileyebilir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Araştırma görevlilerinin de diğer meslek gruplarındaki çalışanlar gibi, zamanlarının önemli bir kısmını iş ve işle ilgili konulara harcadıkları düşünülürse, çalıştıkları kuruma ilişkin algılarının önemli olduğu söylenebilir. Çetinkanat (2000) bireylerin çalışma yaşamına ilişkin olumlu algılarının, onların yaşam doyumlarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirterek, çalışma yaşamının bireyler üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Buna benzer biçimde Garg ve Rastogi (2006) de mutlu insanların daha verimli olabileceğini ifade etmiştir. Bu bulgular doğrultusunda çalıştığı yerde mutlu olan insanların çalışma performanslarının da olumlu yönde olabileceği söylenebilir. Araştırma görevlileri, göreve başladığı üniversitede çok uzun yıllar çalışacağı için, çalıştığı üniversiteye ilişkin olumlu algılarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin bulunduğu üniversitede mutsuz olması veya üniversitesine karşı olumsuz algılara sahip olmasının, onlar açısından çok kötü sonuçlar yaratabileceği düşünülmektedir. Sürekli problem yaşanan, çalışanların sorunlarının çözülmediği, huzursuz, stresli iş ortamlarında çalışmak elbette oldukça rahatsız edicidir. Sevimli (2015) stresin bireylerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Bu yüzden stres kavramının çalışma ortamında istenmeyen bir durum olduğu söylenebilir. Keleş (2006) örgütsel bağlılık sonucunda bireyin çalıştığı kuruma kendini ait hissedebileceğini ve bu duygunun onlarda güven yaratabileceğini; bu güven sayesinde de çalışanların iş ortamında yaşanacak stresten daha az etkilenebileceklerini belirtmiştir. Bu yüzden çalışanların, iş ortamlarında huzurlu, mutlu olmasının, yaptıkları işten doyum sağlamalarının onlar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Erdem (2007) iş tatmini yüksek olan bireylerin, daha mutlu ve daha verimli olabileceklerini belirtmiştir. Sevimli (2015) belli bir yaşam amacı olan, kişisel farkındalığı yüksek, kişisel gelişime önem veren, hayata bağlılık seviyesi yüksek bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde araştırma görevlilerinin de kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmede istekli olması, yaptıkları işten doyum elde etmeleri, hem kendi kişisel gelişimleri hem de bağlı oldukları kurumun sürekli gelişip kalkınması için çaba göstermeleri, istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, buldukları yere kendilerini ait ve güvende hissetmeleri, çalışma arkadaşlarıyla olumlu bir iletişime sahip olmalarının onların örgütsel bağlılık düzeyleri ile dolayısıyla da psikolojik iyi oluşlarının yüksek olması ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluşa benzer kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelenmiştir. Gün (2015) akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm değişkeninin, tükenmişlik değişkeninin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutlarını istatistiksel açıdan anlamlı biçimde yordadığı; Kalağan (2009) ise örgütsel sinizm sonucunda bireylerin bunalım, uyku problemi, duygusal çöküntü yaşayabileceğini belirtmiş, ayrıca örgütsel sinizm sonucunda bireylerin alkol ve sigara kullanımında artış olabileceğini ve bireylerin aşırı kilo alabileceğini belirtmiştir. Görüldüğü gibi örgütsel sinizm kavramı bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını doğrudan ya da dolaylı etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan kişilerin hayatında bu kavramın hem stres yaratabileceği hem de bireyin hayatını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı zarar gören bireylerin, bu durum sonucunda iş ve çalışma yaşamlarında da sorun yaşayabileceği söylenebilir. Ayrıca, araştırma görevlilerinden yerine getirmesi beklenen "angarya işler" olarak tabir edilen, çoğu zaman kendi görev ve sorumlulukları dışında olan işlerin de onların tutumlarını olumsuz yönden etkileyebileceği söylenebilir. Çoğu zaman bölümde var olan idari işler veya kimin yapacağı belli olmayan ama süreç sonunda araştırma görevlilerinin yapması gereken iş olarak kabul edilen işler, araştırma görevlilerinin beklentileri dışında gerçekleşebilmektedir. Kendi beklenti ve isteklerinin karşılanamaması durumunun da sinizme yol açacak önemli bir etken olduğuna inanılmaktadır. Görüldüğü gibi örgütsel sinizm birey üzerindeki etkilerinden biri de çalışma hayatının olumsuz yönde etkilenmesidir. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin, işyerinde yeterli performansı gösteremeyebileceği, çalıştığı kuruma ilişkin ilgi ve bağlılığını kaybedebileceği söylenebilir. Bireylerin hem çalışma hayatını hem de psikolojik ve fizyolojik durumlarını bu denli olumsuz etkileyen örgütsel sinizm kavramının, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını da etkileyebileceği söylenebilir.

Yapılan bu çalışma sonucunda, kadro türü, yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmada ele alınan değişkenler psikolojik iyi oluş varyansının yaklaşık % 9'unu açıklamaktadır. Bu nedenle, psikolojik iyi oluşla ilişkili olabilecek sosyal destek, baş etme becerileri, olumlu benlik algısı gibi çeşitli değişkenler içerecek modellerle daha büyük oranda açıklanan varyansa ulaşılabilir. Ayrıca yapılacak olan bu çalışmalarda farklı ölçme araçları kullanılabilir, hem nicel hem nitel yöntemlerin beraber kullanılmasıyla bu kitleye ilişkin daha zengin veriler elde edilebilir. Nitekim bu çalışmada psikolojik iyi oluşla ilişkili bulunan değişkenlerin nasıl mekanizmalarla ilişkili olduğuna dair bir bilgiye ulaşılamamıştır. Konuyla ilgili yapılacak nitel araştırmaların bu mekanizmaların neler olduğu konusunda yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress, 18*(4), 336-351.
- Akın, A., Demirci, İ., Yıldız, E., Gediksiz, E. ve Eroğlu, N. (2012). The Short form of the Scales of Psychological Well-being (SPWB-42): The validity and reliability of the Turkish version. In *International Counselling and Education Conference (2012) (ICEC 2012)*, May, 3-5, İstanbul, Turkey
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal, 33*(4), 847-858.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Claremont Graduate University.
- Başaran, İ. E. (1984). *Yönetime giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Kongresi, 29 Mayıs 2014, Kocaeli, 101-118.

- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. *Employee Health, Coping and Methodologies*, 233-266.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (18. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Ahmet Yesevi Üniversitesi BİLİG*, 46, 67-86.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ciceralli L.K. (2011). *Mobbinge maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata üniversitesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, I. (2014). İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: akademisyenler üzerine bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı*, 33, 48-57.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Graduate Studies, York University.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Johnson, J.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not All social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion. Jossey-Bass.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 57-61.
- Karakaş, S. A. ve Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-574.
- Keleş, Ç. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 691-698. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- Mıhçı, H. (2009). Elveda Asistanlık Kurumu, Elveda Akademik Özerklik. *Cumhuriyet Gazetesi Bilim Teknoloji Dergisi*, 22, 15-17.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller*. Yüksek Öğretim Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Web Sayfası (26.03.2010). <http://basin.yok.gov.tr/index.php?page=duyurular&v=read&i=103>.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everyting, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions In Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., Lee, Y. H., Essex, M. J., & Schmutte, P. S. (1994). My children and me: midlife evaluations of grown children and of self. *Psychology and Aging*, 9(2), 195-205.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). Managing organization behavior. *New York: John Willey&Sons*.
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 3-18.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction* (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 17(1), 107-135.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education Inc.

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11), 13-28.

Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi*, 25-27.

Wright, S. L., & Burt, C. D. B. Strongman. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construck Defination and Scale Development". *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.

Yaya, D. (2011). *Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26,172-179.

Yılmaz, M. F. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının problemleri internet kullanımı ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.

YÖK (Yükseköğretim Kurulu) (ty). Yükseköğretim Kanunu [Çevirim-içi: <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f9d9299ba8895>], Erişim tarihi: 13.01.2014.

Yüksek Öğretim Kanunu Tasarısı ve İhtisas Komisyonu Raporu. *Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi*, Cilt:5, 77. Birleşim, 26 Ekim 1981.

Yükseköğretim Kurulu Resmi İnternet Sayfası <http://www.yok.gov.tr>

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. *Resmi Gazete* (6/11/1981). Sayı: 17506, Tertip:5, Cilt: 21, S. 3. <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang.tr/>

6. EXTENDED ABSTRACT

Contemporary universities are significant determinants of various aspects of countries' growth. They are moving force for the industry, production of information and technology, cultural change and democratic advancement. Yet, one of the vital prerequisites universities necessitate for accomplishing these functions is quality of its academic personnel. In the Turkish Higher Educational System for the great majority of the academic staff, the first step in their career is working as research assistance during their graduate degree work.

According to the figure provided by the Higher Educational Information Management System (2016) there are a total of 47373 research assistants (23757 males and 23616 females) in the Turkish Higher educational system. There are 1403 research assistants (530 males and 873 females) at Hacettepe University. There are an approximate number of 3720 personnel at Hacettepe University. Thus research assistants constitute one third of the total number of academic staff. The number of studied working with samples of research assistance is negligible despite their number, functions at the university and the importance of their education and wellbeing as the future of universities in the country. Thus the current study intended to contribute to efforts in toward improving empirical work with this critical population. Therefore, the purpose of this study was to examine whether psychological well-being level of research assistants working at Hacettepe University was significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and institutional commitment. Participants of the study were 293 research assistants (180 females- 61.4%; 113 males- 38.6%) working at various academic units of Hacettepe University, Ankara.

The Psychological Well Being Scale was used to measure research assistants' levels of psychological well-being; the Negative Behavior Scale was utilized to assess their perceived levels of mobbing; the Organizational Cynicism Scale was used to

measure their levels of organizational cynicism and a Personal Information Form developed by the researcher was used to collect data on some demographic variables of the participating research assistants.

Independent samples t-test was utilized to test whether the mean differences between research assistants' levels of psychological wellbeing and their gender and type of employment (cadre). In addition, multiple linear regression analysis was used to test whether psychological wellbeing levels of research assistants working at Hacettepe University was significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and intuitional commitment.

Followings were the major findings of the study:

Psychological wellbeing levels of research assistants did not differ significantly In other words, there was no significant difference between psychological wellbeing levels of male and female research assistance working at Hacettepe University.

Psychological wellbeing levels of research assistants differed significantly according to type of employment (cadre). Put differently, research assistants employed with the Academic Training Program (ÖYP) reported higher levels of psychological wellbeing than those under the titles of 33a and 50d.

Mobbing levels of research assistants working for Hacettepe University significantly predicted their levels of psychological wellbeing.

Institutional commitment levels of research assistants working for Hacettepe University significantly predicted their levels of psychological wellbeing.

Institutional cynicism levels of research assistants working for Hacettepe University significantly predicted their levels of psychological wellbeing.

Mobbing, institutional commitment and Institutional cynicism scores of research assistants working for Hacettepe accounted for 9% of variance in their psychological wellbeing.

The independent variables of the study accounted for only 9% of the variance in psychological wellbeing levels of the research assistants. Therefore, further work with diverse sets of variables such as social support, coping skills and personality traits is needed in order to shed light on determinants of research assistants' wellbeing. In order to better tailor counseling services in higher education to research assistants there should be a rich body of research with more representative samples. Protective and risk factors for this population should be determined.

Laws and regulations concerning research assistants have been changing frequently in recent years. This has been one of the pivotal areas of vulnerability for the population. Therefore, any such change should be made by taking into account their long term implications.

Hosting universities should consider similar mindfulness in improving research assistants' sense of belonging to the university (institutional commitment). This can be in part done by including research assistants in administrative bodies at the department, faculty and university level. Likewise, the administrators should be more accessible to these individuals who often feel isolated, neglected and overlooked.

In short, despite their numbers at research universities, their current and future functions for higher education, research assistants have not received sufficient interest from mental health professional, researchers or university administrations. Despite being one of the pioneering studies, the current work has several limitations worth mentioning: It utilized a convenience sample at only one institution; relied solely on self-report measures and was conducted with a relatively small number of individuals. Future research should utilize more diverse and representative samples and use both questionnaires and qualitative methods such as interviews (with at least focus groups) in data collection.