

## ÖYP ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN YAŞAM DOYUMLARININ İKİLİ LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ\*

**Arş. Gör. Ahmet AYTEKİN\*\***  
Anadolu Üniversitesi, İİBF, (ahmetaytekin@anadolu.edu.tr)

**Yrd. Doç. Dr. Duygu TUNALI**  
Anadolu Üniversitesi, İİBF, (dcoskun@anadolu.edu.tr)

### ÖZET

*Bu çalışmada Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Bu amaçla kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğinin boyut indirgemesi açıklayıcı faktör analiziyle yapılmıştır. Elde edilen faktörler ve demografik değişkenlerin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi ikili lojistik regresyon analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde iş güvencesi, ücret, kurumun algılanan saygınlığı, işe yönelik tutum ve yaş değişkenlerinin anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** ÖYP Araştırma Görevlisi, Yaşam Doyumu, İkili Lojistik Regresyon Analizi.

## THE EXAMINATION OF ÖYP RESEARCH ASSISTANTS' LIFE SATISFACTION VIA BINARY LOGISTIC REGRESSION

### ABSTRACT

*In this study, factors affecting the life satisfaction of Anadolu University Teaching Staff Training Program (ÖYP) research assistants were examined. Dimension reduction of the academic satisfaction scale used for this purpose was applied by exploratory factor analysis. The effects of obtained factors and demographic variables on ÖYP research assistants' life satisfaction were investigated by binary logistic regression analysis. The results show that job security, wage, perceived prestige of the institution, job attitude and age have significant impacts on the life satisfaction of Anadolu University ÖYP research assistants.*

**Keywords:** ÖYP Research Assistant, Life Satisfaction, Binary Logistic Regression Analysis.

\* Bu çalışma Anadolu Üniversitesi SBE Sayısal Yöntemler Bilim Dalında tamamlanmış olan ve 1603E134 no.lu BAP kapsamında desteklenen "Anadolu Üniversitesi ÖYP Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Sorumlu yazar.

## 1. Giriş

Türkiye’de yükseköğretime olan talep, gelişen ekonomik yapının ve artan nüfusun etkisiyle karşılanması zor düzeye gelmiştir. Ayrıca son dönemde açılan yükseköğretim kurumu sayısındaki hızlı artışla beraber öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısında ciddi artışlar gözlemlenmektedir. Bu bağlamda 2000 yılında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 16 iken, 2012 yılında 21’e yükselmiş ve 2011 OECD ortalaması 15,6’nın çok üstüne çıkmıştır (Çetinsaya, 2013:96). Bu durum yeni yükseköğretim kurumlarında eğitimi sağlayabilecek öğretim elemanı ihtiyacının karşılanmasında güçlükler neden olabilmektedir. Yeni yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması amacıyla Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) 2002 yılından 2010 yılına kadar Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) desteğiyle köklü üniversiteler tarafından yürütülürken, 2010 yılından itibaren ÖYP adı ile Yükseköğretim Kurumu (YÖK) koordinesinde uygulanmıştır.

Tüm iş alanlarında olduğu gibi akademisyenlik ve onun bir alt çalışan grubu olan araştırma görevliliğinde, çalışanın yüksek yaşam doyumuna sahip olmasının performansına olumlu etki yapması beklenmektedir. Çünkü yaşam doyumunu kişinin iş ve iş dışı hayatına yönelik tutumunun bir ölçüsüdür. Bu çalışmada ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının incelenmesi amacıyla; akademisyen memnuniyet ölçeği ve demografik değişkenler kullanılmıştır. Üniversitelerin imkân, ücret, bulunulan şehir, fiziki koşullar gibi nedenlerden dolayı birbirinden farklılaşması, evrenin büyüklüğü, homojen bir ana kütle ile çalışılmak istenmesi ve zaman kısıtlılığı gibi nedenlerinden çalışma Anadolu Üniversitesi özelinde gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Anadolu Üniversitesinde görevli 565 ÖYP araştırma görevlisine yüz yüze anket uygulanmış, 386 geri dönüş alınmış, kayıp veri içeren formların dışarıda bırakılmasıyla 369 formla analizler gerçekleştirilmiştir. İş doyumunun incelenmesi amacıyla kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanarak sekiz boyut elde edilmiş, demografik değişkenlerle beraber bu boyutların ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi ikili lojistik regresyon analiziyle incelenmiştir.

Çalışmanın sonraki bölümünde ÖYP ile yaşam doyumunu kavramları açıklanmış, Türkiye’de akademisyenlerin yaşam doyumlarını inceleyen çalışmalar özetlenmiştir. Üçüncü bölümde araştırma metodolojisine, dördüncü bölümde ise bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise çalışmanın sonuçları yorumlanmıştır.

## 2. ÖYP, ÖYP Araştırma Görevliliği ve Yaşam Doyumu

ÖYP ilk olarak Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve öğretim üyesi ihtiyacı bulunan Süleyman Demirel, Selçuk, Kocaeli ve Atatürk Üniversiteleri arasında 2001 yılında imzalanan protokolle kararlaştırılmış ve 2002 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Sonraki yıllarda Ankara, Ege, Hacettepe, Süleyman Demirel, Boğaziçi, Gazi, İstanbul Teknik Üniversitesi gibi gelişmiş üniversiteler, ODTÜ tarafından uygulanan ÖYP benzeri programları hayata geçirmiştir (Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu [BTYK], 2010: 15, Karakütük & Özdemir, 2011: 29-30). Bu programlar ile yürütücü üniversiteler 2010 yılına kadar eski adı DPT olan Kalkınma Bakanlığı desteğiyle yeni araştırma görevlisi alımlarına devam etmiştir. Bu dönemde uygulanan programların ortak özellikleri, programı yürüten üniversite tarafından

kadro ilanlarının açıklanması ve adayların seçim işlemlerinin yapılmasıdır. Yabancı dil eğitimi, araştırma görevlilerine bütçe tahsis edilmesi, doktora sonrası ÖYP araştırma görevlisinin mecburi hizmet yükümlülüğü de ortak özellikler arasındadır. 2010 yılı Aralık ayında gerçekleştirilen Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK) 22. toplantısında, DPT desteği ile yürütülen ÖYP’de 2009 yıl sonu itibari ile 1000 civarında araştırma görevlisi bulunduğu, 2010 yılına dek doktorasını bitirip kadro üniversitesine dönerek çalışmaya başlayan araştırma görevlisi sayısının ise 92 olduğu ifade edilmiştir (BTYK, 2010: 15). 2010 yılında alınan kararla YÖK koordinasyonunda ÖYP uygulamasına geçilmiştir. Diğer taraftan, daha önce ataması yapılan ÖYP araştırma görevlileri yeni uygulamanın kapsamı dışında bırakılmış, DPT desteği ile lisansüstü eğitimlerine devam etmişlerdir.

YÖK tarafından ÖYP ile araştırma görevlisinin nasıl istihdam edileceği, programın içeriği, süreci, bütçeyle ilgili hususları ve ilişik kesme süreci “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar” ile belirlenmiştir. İlk kez 2010 yılında açıklanan Usul ve Esaslarda izleyen yıllarda çeşitli değişiklikler ve yenilikler yapılarak programın uygulanması esnasında karşılaşılan sorunlar giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde, YÖK tarafından belirlenmiş olan yabancı dil puan barajını geçemeyen veya azami lisansüstü eğitim süresini aşan araştırma görevlilerinin ilişkilerinin kesilmesi, doktorasını tamamlayan ÖYP araştırma görevlilerine öğretim üyesi kadrolarında tanınan önceliğin kaldırılması, ÖYP puan ağırlıklarının değiştirilmesi alınan kararlar arasındadır. Ayrıca, atandığı halde göreve başlamayanlara yeni kadro tercihinde yaptırım uygulanması, ödeneklerden faydalanmanın yabancı dil notu ve atanılan anabilim dalında lisansüstü eğitim görme gibi şartlara bağlanması, ödeneklerin azaltılması, sözleşme süresinin yabancı dil notuna göre değişmesi, bazı kadrolar için alan sınavı uygulaması getirilmesi alınan diğer önemli kararlardır.

YÖK tarafından; ÖYP kapsamında araştırma görevlisi alımlarının 2016 yılından itibaren yapılmayacağı, ÖYP’nin kaldırıldığı ve 2016 öncesi dâhil olan araştırma görevlilerinin bu karardan etkilenmeyeceği 22.09.2015 tarihinde basın açıklaması ile duyurulmuştur (YÖK, 2015). 2010 yılından itibaren ataması yapılan araştırma görevlisi sayısının on binden fazla olması, 2015 yılı Aralık döneminde açıklanan ÖYP araştırma görevliliği kadrolarına 1.330 aday yerleştirilmesi ve azami lisansüstü eğitim süreleri göz önüne alındığında programın 2025 yılına kadar devam edeceği düşünülmektedir. Ayrıca sonraki süreçte yapılan açıklamada, üniversitelerin ihtisaslaşması kapsamında öğretim elemanı yetiştirmede öncelikli ve odaklı bir program oluşturmak amacıyla ÖYP’nin “İhtisaslaştırılmış Öğretim Üyesi Programı” olarak şekillendirileceği ifade edilmiştir (YÖK, 2016).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar (2016), ÖYP araştırma görevlisini program kapsamında atanan araştırma görevlisi olarak tanımlamıştır. Her çalışan grubunda olduğu gibi ÖYP araştırma görevlilerinin de yaşam doyumları onların mesleki ve kişisel başarıları açısından önemlidir.

Literatür incelendiğinde yaşam doyumunu, genel olarak insanın işi ve iş dışı hayatındaki tatmininin bir ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2005: 81). Diğer taraftan, yaşam doyumunu kavramının öznel iyi oluş, mutluluk ve yaşam kalitesi ile karıştırıldığı görülmektedir. Diener vd. (1985: 71) öznel iyi oluşu; pozitif etki, negatif etki ve yaşam doyum bileşenleri

ile tanımlamıştır. Pozitif ve negatif etkilerin duygusal yapıyı, kavramsal ve yargısal bir süreç olan yaşam doyumunun ise düşünsel yargıyı ifade ettiğini belirtmiştir. Dikmen (1995: 118-119) mutluluğun geleceğe yönelik beklenti ile ilişkili olduğu, belirli bir hedefe ulaşma ya da ihtiyacın karşılanması durumunda ortaya çıktığı, yaşam doyumunu düşük olan bireyin, geleceğe dönük beklentilerinin gerçekleşeceği umudunun kendisine mutluluk sağlayabileceğini ifade etmiştir. Yaşam kalitesinin açık bir tanımı olmamakla birlikte, değerlerin gerçekleştirilmesi ve temel gereksinimlerin karşılanması şeklinde ifade edilmesi mümkündür (Torlak & Yavuzçehre, 2008: 26). Diğer taraftan Veenhoven (2012: 66) genel mutluluk kavramının; öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumunu kavramlarının yerine kullanılabilir kapsayıcı bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Bu görüş farklılıkları yaşam doyumunu tanımlamasının çeşitliliğine neden olmuş ve genel olarak izleyen tanımlamalar kabul görmüştür.

Buna göre ilk olarak yaşam doyumunu, kişinin bilinçli olarak hayatını kendi ölçütlerine göre değerlemesi veya hayatın iş, aile, sağlık gibi alanlarından alınan doyumun kavramsallaştırılması olarak tanımlanmıştır (Pavot & Diener, 1993: 164; Rode, 2004: 1206).

Yapılan bir diğer tanımda, yaşam doyumunu, insanın iş ve iş harici geçirdiği, yaşamın tamamını kapsayan zamana vermiş olduğu duygusal tepkidir ve sadece mutluluk ile ilişkilendirilmesi doğru değildir (Dikmen,1995: 117-119).

Yaşam doyumunu üzerinde çok sayıda faktörün etkisinden söz etmek mümkündür. Özdeviçoğlu & Aktaş (2007: 7-8) yaptıkları literatür incelemesi neticesinde yaşam doyumunu üzerinde etkili değişkenleri dört kategoride toplamışlardır. İlk grupta; kişinin işe yönelik tutumu, işin saygınlığı, ücret, örgütsel rol, iş yoğunluğu, yükselme olanakları, iş eğitimleri, iş tecrübesi gibi iş doyumunu ile ilgili faktörler yer almaktadır. Yaş, cinsiyet, kişilik, olumlu-olumsuz duygusallık, beklenti ve eğitim durumu gibi kişisel faktörler ikinci grubu oluşturmaktadır. Üçüncü grupta, kişinin alternatif iş olanağına sahip olması gibi çevresel faktörler bulunmaktadır. Kişinin sosyal ağları, aile-akraba ilişkileri gibi faktörler ise dördüncü grubu oluşturmaktadır.

Yaşam doyumunu etkileyen çok sayıda faktörün olması, bazı araştırmacıların genel yaşam doyumunu ile ilgilenmesine, diğerlerinin ise yaşam doyumunun alt faktörleri (iş, aile, kişilik vb.) ile çalışmalar gerçekleştirmesine neden olmuştur (Jusoff vd., 2009: 144). Ayrıca konunun uygulama alanının çok geniş olması yaşam doyum ölçeklerinin sayısının oldukça fazla olmasına sebep olurken araştırma görevlilerinin yaşam doyumunu ele alan çalışma sayısı kısıtlı kalmıştır (Proctor vd., 2009: 606-621). Türkiye’de gerçekleştirilen ve akademisyenlerin yaşam doyumlarını ele alan çalışmaların bazıları izleyen kısımda özetlenmiştir.

Yetim (2003: 311-313), Mersin Üniversitesinde gerçekleştirdiği çalışmada akademisyen ve öğrencilerin yaşam doyumlarının incelemiştir. Kadın akademisyenlerin yaşam doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğu; yaşam doyumunu ile öz saygı, hâkim olma, bireysellik duygusu arasında aynı yönde; toplumsallık duygusu ile ise ters yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aşan & Erenler (2008: 207-214) iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıkladığı düşünülen sızrama, telafi ve bölümlenme varsayımlarını ele almış, çalışan memnuniyeti ile

yaşam doyumu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada cinsiyetin çalışan memnuniyeti ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirtilmiştir.

Toker (2012: 192-193) tarafından Türk üniversitelerindeki akademisyenlerin yaşam doyumunun araştırıldığı çalışmada, en yüksek yaşam doyumuna sahip öğretim elemanlarının profesörler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın akademisyenlerin erkeklerden, 51 yaş üstü olanların diğerlerinden, gelir seviyesi yüksek olanların düşük olanlardan, 21 yıl ve üzeri deneyim süresine sahip olanların diğerlerinden, yurt dışında bulunmuş olanların bulunmayanların daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu ifade edilmiştir.

Çelik & Tümkaya (2012: 230-232), Çukurova Üniversitesinde gerçekleştirdikleri çalışmada evli akademisyenlerin yaşam doyumları ve evlilik uyumları ile girilen ders saati, deneyim süresi, akademik unvan ve cinsiyet gibi iş değişkenlerinin ilişkisini araştırmışlardır. Yaşam doyumu ve evlilik uyumu arasında aynı yönde ilişki olduğu, cinsiyet ve girilen ders saatinin bu iki değişkeni etkilemediği, akademik unvanın sadece yaşam doyumunda profesörlük unvanı için farklılık yarattığı, bunun dışında yaşam doyumu ve evlilik uyumunu etkilemediği belirtilmiştir.

Arslan & Acar (2013: 287-296), Uşak Üniversitesi'nde akademisyenlerin yaşam doyumu ve iş doyumunun mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, yüksek yaşam doyumuna sahip akademisyenlerin yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, yaşam ve iş doyumunun her ikisinin de akademik çevre ve iş arkadaşları ile ilişkilerden etkilendiğini belirtmişlerdir.

Filiz (2014: 804-806), Osmangazi Üniversitesinde görevli 186 akademisyene çalışan memnuniyeti ve yaşam doyum ölçeklerinden oluşan anket formunu yöneltmiş; yönetim biçimi, gelişim ve ilerleme fırsatları, iş arkadaşları, ücret ve iş yeri personelinin yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Recepoğlu & Ülker Tümlü (2015: 1861), Kastamonu Üniversitesinde gerçekleştirdikleri çalışmada, akademisyen memnuniyetinin yaşam doyumuna ilişkin varyansın %12'sini açıkladığı ve iş doyumunu ile yaşam doyumunun iç içe geçmiş kavramlar olduğunu ifade etmişlerdir.

Polatçı (2015: 39) tarafından Sakarya Üniversitesinde gerçekleştirilen çalışmada, yapısal eşitlik modeli ile evli akademisyenlerin iş doyumunu ve evlilik doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. İş ve evliliğin her ikisinin de yaşam doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan iş doyumunun yaşam doyumunu daha çok etkilediği, ayrıca iş doyumunun algılanan örgütsel destek ve yaşam doyumunu arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu ifade edilmiştir.

Literatür incelendiğinde ÖYP araştırma görevlileri ile ilgili çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Ayrıca ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumunu inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı beklenmektedir. İzleyen kısımda araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir.

### 3. Araştırmanın Metodolojisi

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın amacı, ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaçla kullanılan anket formunun ilk kısmında demografik sorulara, ikinci kısmında akademisyen memnuniyet ölçeğine (Baş ve Ardıç, 2002a; 2002b) ve son kısmında ise yaşam doyum ölçeğine (Diener vd., 1985) yer verilmiştir. Yaşam doyum ölçeğinin geçerliliği Diener vd. (1985: 71-74), akademisyen memnuniyet ölçeğinin geçerliliği ise Baş ve Ardıç (2002a; 2002b: 75) tarafından sağlanmıştır. Ayrıca üniversitelerin ücret, fiziki koşullar, olanaklar vb. nedenlerden dolayı farklılaşması, homojen bir ana kütle ile çalışılmak istenmesi ve zaman kısıtlılığı gibi nedenlerden dolayı çalışma Anadolu Üniversitesi özelinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda 565 ÖYP araştırma görevlisinin tamamına anket uygulanmış, 386 geri dönüş alınmıştır. Kayıp veri içeren formların dışarıda bırakılmasıyla 369 form ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğinde yer alan ifadelere açıklayıcı faktör analizi uygulayarak elde edilen faktörler ve demografik değişkenlerle yaşam doyumu arasındaki ilişki lojistik regresyon analizi ile incelenmiştir. İzleyen kısımda araştırmada kullanılan yöntemlerin açıklamasına yer verilmiştir.

#### 3.2. Araştırma Yöntemi

ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının incelenmesi amacıyla ikili lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Diğer taraftan akademisyen memnuniyet ölçeğinin boyut indirgemesi ve birbiri ilişkisiz faktörler elde edilebilmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi çok sayıda değişkenin; kendi içinde ilişkili, fakat birbiriyle ilişkisiz az sayıda yeni faktörle açıklanmasını sağlayan yöntemler bütünüdür. İki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; değişken sayısını azaltarak boyut indirgemek ve değişkenleri sınıflandırmaktır (Alpar, 2013: 269). Çalışmada faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, ikili lojistik regresyon analizinde açıklayıcı değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

Yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerin incelenmesi amacıyla tercih edilen lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin kategorik olduğu ve normallik gibi birçok varsayımın sağlanmadığı durumlarda kullanılmaktadır. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan yaşam doyumunun incelenmesinde, sıralı lojistik regresyon ve multinominal lojistik regresyon analizlerinin varsayım ve model uyum iyiliklerinin sağlanmaması nedeniyle ikili lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. İkili lojistik regresyon modelinin varsayımları,  $Y_i$  bağımlı değişkenin her hangi bir  $i$ 'nci gözlem için gözlenme olasılığı olmak üzere şu şekildedir (Tatlıdil, 2002: 292; Kleinbaum ve Klein, 2010: 45):

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

İkili lojistik regresyon modelinde, bağımlı değişkenin kategorileri tanımlanırken çoğunlukla referans kategori 0, diğer kategori 1 şeklinde kodlanmaktadır (Alpar, 2013: 645). Bağımlı değişkenin 1 olma olasılığı  $P(Y_i = 1)$  olmak üzere doğrusal olasılık modeli şu şekilde yazılmaktadır:

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

Bağımlı değişken iki kategorili olduğunda, bağımsız değişkenlerin sürekli veya kategorik değerler alabilmesi doğrusal olasılık modeli eşitliğinin her zaman sağlanmasını engellemektedir. Bu problemin ortadan kaldırılabilmesi amacıyla bağımlı değişkenin yanıtlarına dönüşüm uygulanarak  $(-\infty, +\infty)$  aralığında tanımlanması sağlanmaktadır. Bu amaçla en yaygın kullanılan dönüşümlerden biri lojit dönüşümdür. Bu dönüşümde, öncelikle odds hesaplanmaktadır. Odds,  $p(i)$  bir  $i$  olayın gerçekleşme olasılığı,  $1-p(i)$  ise gerçekleşmeme olasılığı olmak üzere eşitlik (2)'de hesaplanan olasılık oranıdır. Odds ile bağımlı değişkenin sınırları 0 ile  $+\infty$ 'a dönüştürülmekte, daha sonra hesaplanan odds'un doğal logaritması alınarak  $-\infty, +\infty$  sınırına çevrilmekte ve lojistik model (lojit), eşitlik (3) ile elde edilmektedir.  $P_i$  ilgilenilen olasılık değeri olmak üzere eşitlik (4)'deki gibi de tanımlanabilmektedir (Tatlıdıl, 2002: 292).

$$Odds = \frac{p(i)}{1-p(i)} \quad (2)$$

$$E(Y_i) = \ln\left(\frac{p(i)}{1-p(i)}\right) = \sum_{k=0}^p \beta_k X_{ik} \quad (3)$$

$$P_i = \frac{\exp\left(\sum_{k=0}^p \beta_k X_{ik}\right)}{1 + \exp\left(\sum_{k=0}^p \beta_k X_{ik}\right)} \quad (4)$$

İki odds'un birbirine oranına odds oranı (odds ratio veya üstünlük oranı;  $\exp(\beta)$ ) adı verilmektedir. Ayrıca eşitlik (4) lojistik fonksiyon olarak isimlendirilmektedir. Bağımlı değişkenin iki kategorili olmasından dolayı, hata terimi 0 ortalama ve  $p(1-p)$  varyansla binom dağılımına sahiptir. İkili lojistik regresyon analizi bu teoriye dayanmaktadır.

İkili lojistik regresyon modelinin uyum iyiliğinin incelenmesinde model  $\chi^2 (G_M)$ , sapma istatistiği (D) ve Hosmer-Lemeshow ( $\hat{C}$ ) istatistiğinden yararlanılmaktadır. Bir olabilirlik oran testi olan  $G_M$ , bağımsız değişken içermeyen model ile sınıanan modele ait -2 ile çarpılmış log olabilirliklerin (-2LL) farkının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesidir. Doğrusal regresyondaki F testine benzeyen  $G_M$  ile model için  $H_0: \beta_1 = \dots = \beta_k = 0$  hipotezinin test edilmesi sağlanmaktadır (Menard, 1995: 21; Çokluk vd., 2014: 79). Sapma istatistiği (D);  $L_c$  sınaması yapılan modelin en çok olabilirliği ve  $L_{\max}$  bütün değişkenleri içeren doymuş modelin en çok olabilirliği olmak üzere,  $L_c = L_{\max}$  olduğunda 0'a eşit olmakta ve mükemmel uyumu göstermektedir (Kleinbaum & Klein, 2010: 312-313). Sürekli değişken içeren modellerde Hosmer ve Lemeshow tarafından geliştirilen Hosmer-Lemeshow uyum



iyiliği testinin kullanılması önerilmektedir. Hosmer-Lemeshow testinde, gözlenen ve model tarafından tahmini yapılan değerlerin istatistiksel olarak farklılaşmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi test edilmektedir (Hosmer & Lemeshow, 2000: 147-148; O'Connell, 2006: 14-15). Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde lojistik regresyon belirlilik katsayıları da kullanılmaktadır. Bu katsayıların büyük çoğunluğu 0-1 arasında değer alırken hiçbir zaman 1'e ulaşmamaktadır. En sık kullanılan belirlilik katsayıları Cox & Snell R<sup>2</sup>, Nagelkerke R<sup>2</sup> ile McFadden R<sup>2</sup>'dir (Alpar, 2013: 665-668; Menard, 1995: 24-27).

İkili lojistik regresyon modelinin uyum iyiliği test edildikten sonra parametrelerin anlamlılığının sınanması amacıyla Wald testi ve Skor testinden yararlanılmaktadır. Wald istatistiği, sınanan değişkenin lojit katsayısının kendi standart hatasına bölümüne eşittir. Skor testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olması, değişkenin modele anlamlı katkı yaptığını göstermektedir (Çokluk vd., 2014: 86; İslamoğlu & Alnıaçık, 2014: 386; Kleinbaum & Klein, 2010: 138-139).

### **3.3. Anket Formunun Hazırlanması ve Verilerin Toplanması**

Anket formunun ilk kısmında cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, çalışılan birim, eğitim durumu, mezun olunan üniversite, kadro üniversitesi soruları yer almaktadır. İkinci kısımda akademisyen memnuniyet ölçeği ve son kısımda yaşam doyum ölçeği bulunmaktadır.

Öncelikle ölçeklerin güvenilirliklerini incelemek ve katılımcılar tarafından anlaşılmasını sağlayabilmek amacıyla pilot anket uygulaması gerçekleştirilerek anket formuna son hali verilmiştir. Nisan – Mayıs 2016 tarihlerinde Anadolu Üniversitesinde görevli 565 ÖYP araştırma görevlisinin tamamına ulaşılmış ve 386 katılım gerçekleşmiştir.

## **4. Bulgular**

### **4.1. Demografik Veriler, Güvenilirlik ve Faktör Analizi**

Kayıp veri barındıran anket formlarının dışarıda bırakılması ile 369 gözlemle analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de özetlenmiştir. Yaşam doyum ölçeği beş maddeden oluşan 7'li Likert tipi ölçektir ve verilen cevaplardan elde edilen yaşam doyum skoru, katılımcının doyum düzeyinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Katılımcının yaşam doyum skoru 5-9 arası ise hayatından hiç memnun değil, 10-14 arasında ise memnun değil, 15-19 arasında ise kısmen memnun değil, 20 ise kararsız, 21-25 arasında ise kısmen memnun, 26-30 arasında ise memnun ve 31-35 arasında ise çok memnun kabul edilmektedir (Diener vd., 1985: 72). Ayrıca yaşam doyum ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının 0,833 değerini alması ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyede olduğunu göstermektedir.



**Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Frekans ve Yüzdeler**

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	163	44,2
	Erkek	206	55,8
Yaş <sup>1</sup>	23-26	96	26,0
	27-30	193	52,3
	31-34	65	17,6
	35-39	15	4,1
Medeni Durum	Evli	136	36,9
	Bekâr	233	63,1
Deneyim Süresi <sup>1</sup>	1-5 yıl	337	91,3
	6-10 yıl	32	8,7
Çalışılan Birim	Fakülte	312	84,6
	Diğer	57	16,4
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Ders	26	7,0
	Yüksek Lisans Tez	132	35,8
	Doktora Ders	85	23,1
	Doktora Yeterlilik	41	11,1
	Doktora Tez-Sanatta Yeterlilik	85	23,0
Lisans Mezuniyeti	Anadolu Üniversitesi	107	29,0
	Diğer	262	71,0
Kadro Üniversitesi	Anadolu Üniversitesi	136	36,9
	Diğer	233	63,1

Tablo 2’de verilen yaşam doyumlarına ilişkin frekanslar incelendiğinde hayatından memnun olanların oranının %68,8 olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Yaşam Doyum Frekansları**

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

1 Sürekli değişken olarak ölçülen ve lojistik regresyon analizine bu şekilde alınan “yaş” ve “deneyim” değişkenleri fazla yer kaplamaması amacıyla kategorilere dönüştürülerek verilmiştir.

Akademisyen memnuniyet ölçeğinin boyut indirgemesi için yapılan açıklayıcı faktör analizinde, öncelikle KMO örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett küresellik testleri yapılarak Tablo 3'te yer alan sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar, verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3: Verilerin Faktör Analizine Uygunluğu**

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

Açıklayıcı faktör analizi sonucu sekiz faktörle, varyansı %68,27 oranında açıklayan bir yapıya ulaşılmıştır. Elde edilen faktörler ve faktörlere ilişkin Cronbach Alpha katsayı değerleri, açıklanan varyans yüzdeleri, özdeğerler ve faktör yükleri Tablo 4'de gösterilmiştir. Ayrıca akademisyen memnuniyet ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının 0,897 değerini alması ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4: Faktörler ve Maddeler**

Faktörler ve Maddeler	Açıklanan varyans (%)	Özdeğer ( $\lambda$ )	Faktör yükü
<b>Akademisyenlerle ilişkiler (<math>\alpha=0,876</math>)</b>			
Bir problemim olduğunda iş arkadaşlarım yardımcı olurlar.	13,507	3,512	0,884
İş arkadaşlarım düşüncelerime saygı duyarlar.			0,832
İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.			0,819
İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar yapabilirim.			0,771
İş arkadaşlarımdan hepsi kendi alanında uzman kişilerdir.			0,668
<b>İşe yönelik tutum (<math>\alpha=0,829</math>)</b>			
İşimi istekli bir şekilde yaparım.	13,372	3,477	0,777
İşim yetenek ve bilgime uygundur.			0,747
İşim beklentilerimi karşılar.			0,693
Tüm potansiyelimi işime verebilirim.			0,685
İşimde yaratıcılığımı kullanırım.			0,681
İşim kişisel gelişimimi destekler.			0,658

**Tablo 4 devam**

<b>Olanaklar (<math>\alpha=0,729</math>)</b>			
Anadolu Üniversitesinde sağlık hizmetleri yeterlidir.			0,788
Anadolu Üniversitesinde ulaşım olanakları yeterlidir.	7,918	2,059	0,768
Anadolu Üniversitesinde yiyecek-içecek hizmetleri yeterlidir.			0,762
<b>Kurumun algılanan saygınlığı (<math>\alpha=0,794</math>)</b>			
Anadolu Üniversitesinin diğer üniversiteler arasında itibarlı olduğunu düşünürüm.			0,799
Bana göre Anadolu Üniversitesi prestijlidir.	7,738	2,012	0,797
Anadolu Üniversitesinde faaliyetler belirlenen zamanda gerçekleştirilir.			0,683
<b>Ücret (<math>\alpha=0,663</math>)</b>			
Ekonomik sorunlar aklımı meşgul eder.			0,833
Hak ettiğimden az ücret alırım.	7,227	1,879	0,710
Hayatımı sürdürmek için mücadele etmek zorundayım.			0,686
<b>Bilimsel araştırma desteği (<math>\alpha=0,733</math>)</b>			
Bilimsel kongre ve sempozyumlara katılımlar, Anadolu Üniversitesi tarafından teşvik edilir.	6,378	1,658	0,856
Anadolu Üniversitesi tüm bilimsel araştırma giderlerimi karşılar.			0,821
<b>Akademik çalışma imkânı (<math>\alpha=0,702</math>)</b>			
Ders programım çok yoğundur.	6,163	1,602	0,856
Akademik çalışmalarım için vakit ayıramam.			0,820
<b>İş güvencesi (<math>\alpha=0,652</math>)</b>			
İşimi kaybetme endişesi taşıyamam.	5,967	1,551	0,837
Sözleşmemin yenilenmemesi olasılığı beni endişelendirir.			0,813
<b>Toplam (<math>\alpha=0,831</math>)</b>	<b>68,27</b>		

Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktörler; akademisyen iş arkadaşları ile ilişkiler (akademisyenlerle ilişkiler), işe yönelik tutum, fiziki çalışma şartları ve olanaklar (olanaklar), kurumun algılanan saygınlığı, maaş ve ek kazançlar (ücret), iş yükü ve akademik çalışma imkânı (akademik çalışma imkânı), bilimsel araştırmalara verilen destek (bilimsel araştırma desteği) ve iş güvencesidir.

## 4.2. İkili Lojistik Regresyon Modelinin Uygulanması

Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörler, demografik değişkenlerle birlikte lojistik regresyon analizinde kullanılmıştır. Öncelikle bağımlı değişken yaşam doyumunun sıralı kategorik değişken olması sebebiyle sıralı lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Sıralı lojistik regresyon analizinin uygulanması için gerekli olan paralel eğriler varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiş ve Tablo 5'te yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 5: Paralel Eğriler Testi**

Model	-2 Log Olabilirlik	Ki-kare	sd	p
Sıfır hipotezi	1043,613			
Genel	903,991	139,623	95	,002

Tablo 5'te verilen sonuçlara göre ilişkili parametre tahminlerinin bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde aynı olduğu şeklinde kurulan  $H_0$  hipotezi ret edilmiştir. Bu durumda sıralı lojistik regresyon modelinin uygulanmasına devam edilememektedir. Diğer taraftan bağımlı değişken yedi kategorili olarak analize alındığında; hiç memnun değil kategorisindeki gözlem sayısının 5 olduğu, hücrelerin %85,7'sinin boş kaldığı ve bunun sonucu olarak model uyum iyiliğinin (Pearson  $\chi^2= 11025,021$ ;  $p<0,001$ ) sağlanmadığı da tespit edilmiştir. Ayrıca altı kategoride %83,3; beş kategoride %80; dört kategoride %75 ve üç kategoride %66,7 boş hücre olduğu görülmüştür. Bu durum sıralı lojistik regresyon modellerinde kullanılan uyum iyiliği testlerinin ( $\chi^2$  testlerinin) hatalı sonuçlar üretmesine neden olmaktadır. Ayrıca multinominal lojistik regresyon analizi için de söz konusu olan bu durum, sonuçların geçerliliğinin belirsizliğine yol açmaktadır. Böyle durumlarda kategoriler birleştirilerek küçük gözleme sahip kategori olmaması sağlanmaktadır (Atlas, 2013: 156; Güngör & Bulut, 2008: 87-88; Çokluk, 2010: 1368; Field, 2009: 274-307; Sümbüloğlu & Akdağ, 2007: 65). Bu bağlamda bağımlı değişkenin kategori birleştirmelerinde en az gözleme sahip ve birbirine yakın kategoriler birleştirilmiştir. Sıralı lojistik regresyon uygulamalarında, dört kategoriye sahip model hariç paralel eğriler varsayımının karşılanamadığı, dört kategorili bağımlı değişken içeren modelin ise model uyum iyiliğini sağlayamadığı görülmüştür. Benzer şekilde multinominal lojistik regresyon modeli için yediden ikiye kadar uygulanan kategori birleştirmelerinde, model uyum iyiliğinin sağlanamadığı tespit edilmiştir. Tüm modellere ait uyum iyiliği sonuçları Ek-1'de verilmiştir. Ayrıca, paralel eğriler varsayımı sağlanmadığında uygulanabilecek analizlerden biri ikili lojistik regresyon modelidir (Field, 2009: 274-307; Tabachnick & Fidell, 2012: 444, Sümbüloğlu & Akdağ, 2007: 65).

İkili lojistik regresyon analizinin uygulanması için bağımlı değişkenin iki kategoriye dönüştürülmesi gerekmektedir. Literatür incelendiğinde kategori birleştirilmesi için ortalama değer altında olan kategorilerin ve üstünde olan kategorilerin ayrı olarak birleştirildiği görülmüştür (Serinkan & Bardakçı, 2007: 158; Köybaşı vd., 2016: 308). Diğer taraftan gözlem sayısına ve modellerin uyum iyiliklerinin karşılaştırılmasına göre kategori birleştirmeleri de uygulanmıştır (Akın & Şentürk, 2012: 186; Başbuğ & Ünsal, 2009: 9; Yavuz vd., 2014: 104). Ayrıca literatürde kararsız ifadesinin olumsuz görüş bildiren kategorilerle birleştirildiği çalışmalar mevcuttur (Bremner & Park, 2007: 308, Svirko vd., 2014: 67). Çalışmada

kararsız ifadesinin memnun ve memnun değil kategorileriyle birleştirildiği her iki modelde incelenmiş ve modellerin uyum iyiliği ve doğru sınıflandırma yüzdeleri Ek-2’de verilmiştir. Buna göre yaşam doyumu değişkeninin hiç memnun değil, memnun değil, kısmen memnun değil, kararsız kategorileri “memnun değil” (0) ve kısmen memnun, memnun, çok memnun kategorileri “memnun” (1) şekline dönüştürülmüştür. Bu birleştirmede, bağımlı değişkenin düşük kategorilerindeki gözlem sayısının azlığı ve doğru sınıflandırma yüzdesi, daha iyi model uyum iyiliği değerleri elde edilmesi, yaşam doyumu ortalama değeri 4,78’in altı ve üstü kategorilerin ayrı olarak birleştirilmesi dikkate alınmış, kararsız kategorisi memnun değil kategorisi içerisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 6’da görüldüğü üzere kategorik bağımsız değişkenlerin ilk kategorileri, ikili lojistik regresyon analizinde referans kategori (0) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 6: Kategorik Değişkenlerin Kodlanması**

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

İkili lojistik regresyon analizine geçmeden önce çoklu bağıntı olmaması varsayımının karşılanıp karşılanmadığı, korelasyon değerleri ve standart hatalar incelenerek araştırılmıştır. Bağımsız değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyonlarının 0,60’dan küçük olduğu ve standart hatalarının aşırı büyük olmadığı görülmüş ve varsayımın karşılandığı anlaşılmıştır. Diğer taraftan bazı yazarlarca doğrusal regresyonda kullanılan çoklu bağıntı istatistiklerinin lojistik regresyon analizinde de kullanılması önerilmektedir. Bu kapsamda bağımsız değişkenlere ilişkin çoklu bağıntı istatistikleri Tablo 7’de verilmiştir. Tolerans değerlerinin 0,10’dan büyük olması ve varyans büyütme çarpanı (VBÇ) değerlerinin 10’dan düşük olması varsayımın karşılandığını göstermektedir (Şıklar, 2000: 83; Sümbüloğlu & Akdağ, 2007: 44-45).

**Tablo 7: Çoklu Bağntı İstatistikleri**

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

Bağımsız değişken içermeyen ve gözlemlerin sabit terime göre sınıflandırıldığı ilk sınıflandırma tablosu Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8: İlk Sınıflandırma Tablosu**

<b>Gözlem</b>	<b>Tahmin</b>		
	<b>İkili Memnuniyet</b>		<b>Doğru Sınıflandırma Yüzdesi</b>
	<b>Memnun Değil</b>	<b>Memnun</b>	
İkili Memnuniyet	0	0	.0
	1	0	254
Genel Doğru Sınıflandırma Yüzdesi			68,8

Adımsal yöntemler, bağımsız değişkenleri modele alırken-çıkarırken bağımlı değişkenle olan korelasyonlarına göre seçim yapmaktadır. Seçim sürecinde bağımsız değişkenlerin korelasyon katsayı farkları küçük olsa dahi bağımlı değişkenle daha fazla korelasyona sahip değişken modele dâhil edilmektedir. Bu durum, araştırmacı açısından önemsiz olan değişkenin modele açıklayıcı değişken olarak alınmasına veya önemli değişkenlerin model dışında kalmasına yol açmaktadır. Ayrıca ileri veya geriye doğru adımsal yöntemlerle alınan

sonuçlar farklılaşabilmektedir. Bu nedenler ve bağımsız değişkenlerin birbirine göre önem sırası bulunmaması sebebiyle değişkenler modele aynı anda alınmıştır (Field, 2009: 212-213). Değişkenlerin modele aynı anda dâhil edilmesiyle model sınıflandırma tablosu şu şekilde elde edilmiştir:

**Tablo 9: Model Sınıflandırma Tablosu**

Gözlem	Tahmin			
	İkili Memnuniyet		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi	
	Memnun Değil	Memnun		
İkili Memnuniyet	0	57	38	49,6
	1	21	233	91,7
Genel Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				78,6

Tablo 9 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle, başlangıç modeline göre genel doğru sınıflandırma yüzdesinde artış olması, modelin sınıflandırma açısından başarılı olduğunu göstermektedir.

Model uyum iyiliğinin sınanmasında kullanılan testlere ait sonuçlar ve belirlilik katsayıların aldığı değerler Tablo 10'da verilmiştir. Bağımsız değişkenlerin modele alınması ile başlangıç modeline göre -2LL değerinde 97,425'lik düşüş olmuştur.  $G_M$  ile model için  $H_0: \beta_1 = \dots = \beta_k = 0$  hipotezi test edilmiş ve bağımsız değişkenlerden en az birinin modelin açıklayıcılığına anlamlı katkı yaptığı görülmüştür.

**Tablo 10: Uyum İyiliği Test Sonuçları ve Belirlilik Katsayıları**

	Ki-kare	SD	p
Model ( $G_M$ )	97,425	19	.000
-2LL (Sapma)	360,443	349	.325
Hosmer-Lemeshow	12,999	8	.112
<b>Belirlilik Katsayıları Değerleri</b>			
Cox ve Snell	Nagelkerke	McFadden	
.232	.326	.213	

Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılan Hosmer-Lemeshow testi ve sapma istatistiği ile model tarafından tahmini yapılan değerlerin, gözlenen değerlerden istatistiksel olarak farklılaşmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi ( $H_0$ ) kabul edilmiştir. Farklı modellerin karşılaştırılmasında kullanılması önerilen lojistik regresyon belirlilik katsayılarının aldığı değerlerin 0,20-0,40 arasında olması, ilgilenilen modelin açıklayıcılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir (Alpar, 2013: 667). Bu bağlamda belirlilik katsayıları ve model uyum iyiliği testleri modelin açıklayıcılığının ve uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.



İkili lojistik regresyon modeli (lojiti) daha kısa bir denklemlerle gösterebilmek amacıyla anlamlı bulunan değişkenler, Tablo 11'deki gibi sembollerle gösterilmiştir.

**Tablo 11: Bağımsız Değişkenlerin Lojit için Gösterimleri**

Bağımsız Değişkenler	Bağımsız Değişkenin Gösterimi	Lojit Katsayı Değeri
İşe Yönelik Tutum	$X_1$	0,881
Kurumun Algılanan Saygınlığı	$X_2$	0,350
Ücret	$X_3$	0,368
İş Güvencesi	$X_4$	0,505
Yaş	$X_5$	-0,131

Lojistik regresyon modeli (lojit) ve ÖYP araştırma görevlilerinin yaşamlarından memnun olma olasılığı  $P(Y=1)$  şu şekildedir:

$$E(Y_i) = 5,688 + 0,881X_1 + 0,350X_2 + 0,368X_3 + 0,505X_4 - 0,131X_5 \quad (5)$$

$$P(Y = 1) = \frac{e^{(5,688+0,881X_1+0,350X_2+0,368X_3+0,505X_4-0,131X_5)}}{1 + e^{(5,688+0,881X_1+0,350X_2+0,368X_3+0,505X_4-0,131X_5)}} \quad (6)$$

Modelde yer alan bağımsız değişkenlere ait lojit katsayı, standart hata (SH), Wald testi sonucu, Wald testi serbestlik derecesi (SD), anlamlılık düzeyi (p), odds oranı (Exp (B)) ve %95 güven aralığında odds oranlarının aralık tahminleri Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12: Modelde Yer Alan Değişkenler**

Değişkenler	B	SH	Wald	sd	p	Exp(B)	95% G.A.	
							Alt	Üst
Eğitim Durumu			1,756	4	0,780			
Eğitim Durumu (1)	-0,720	0,576	1,561	1	0,212	0,487	0,157	1,506
Eğitim Durumu (2)	-0,630	0,626	1,013	1	0,314	0,533	0,156	1,816
Eğitim Durumu (3)	-0,555	0,707	0,617	1	0,432	0,574	0,144	2,293
Eğitim Durumu (4)	-0,497	0,687	0,524	1	0,469	0,608	0,158	2,339
Çalışılan Birim(1)	0,290	0,369	0,616	1	0,432	1,336	0,648	2,754
Akademisyenler ile İlişkiler	0,157	0,135	1,355	1	0,244	1,170	0,898	1,524
<b>İşe Yönelik Tutum</b>	<b>0,881</b>	<b>0,152</b>	<b>33,609</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>2,414</b>	<b>1,792</b>	<b>3,251</b>
Olanak	0,189	0,132	2,054	1	0,152	1,209	0,933	1,566

**Tablo 12 devam**

<b>Kurumun Algılanan Saygınlığı</b>	<b>0,350</b>	<b>0,132</b>	<b>7,011</b>	<b>1</b>	<b>0,008</b>	<b>1,419</b>	<b>1,095</b>	<b>1,838</b>
<b>Ücret</b>	<b>0,368</b>	<b>0,140</b>	<b>6,925</b>	<b>1</b>	<b>0,008</b>	<b>1,445</b>	<b>1,099</b>	<b>1,901</b>
Bilimsel Araştırma Desteği	0,184	0,133	1,907	1	0,167	1,201	0,926	1,559
Akademik Çalışma İmkânı	0,261	0,141	3,444	1	0,063	1,298	0,985	1,710
<b>İş Güvencesi</b>	<b>0,505</b>	<b>0,141</b>	<b>12,875</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>1,657</b>	<b>1,257</b>	<b>2,183</b>
Cinsiyet(1)	-0,361	0,282	1,643	1	0,200	0,697	0,401	1,211
<b>Yaş</b>	<b>-0,131</b>	<b>0,052</b>	<b>6,335</b>	<b>1</b>	<b>0,012</b>	<b>0,877</b>	<b>0,792</b>	<b>0,971</b>
Medeni Durum(1)	-0,289	0,287	1,012	1	0,315	0,749	0,426	1,316
Deneyim	0,053	0,105	0,254	1	0,614	1,054	0,859	1,294
Mezuniyet(1)	-0,020	0,297	0,005	1	0,946	0,980	0,548	1,754
Kadro(1)	-0,529	0,286	3,429	1	0,064	0,589	0,337	1,031
<b>Sabit Terim</b>	<b>5,688</b>	<b>1,591</b>	<b>12,777</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>295,178</b>		

Tablo 12 incelendiğinde işe yönelik tutum ( $p<.001$ ), kurumun algılanan saygınlığı ( $p<.01$ ), ücret ( $p<.01$ ), iş güvencesi ( $p<.001$ ) gibi memnuniyet faktörleri ve yaş ( $p<.05$ ) değişkeni ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Anlamlı bulunan değişkenlerden işe yönelik tutum değişkeninde bir birimlik olumlu algı artışı, ÖYP araştırma görevlilerinin yaşamlarından memnun olma olasılığını (odds oranını) 2,414 kat veya %141,4  $[(2,414-1)*100]$  artırmaktadır. Yaptığı işe yönelik olumlu tutum sahibi olma veya ÖYP araştırma görevlilerinin içsel motivasyonlarının yüksek olması yaşam doyumlarını artırmaktadır.

ÖYP araştırma görevlisinin Anadolu Üniversitesini saygıdeğer ve prestij sahibi bir kurum olarak algılamasındaki bir birimlik artış, yaşamından memnun olma olasılığını 1,419 kat veya %41,9  $[(1,419-1)*100]$  artırmaktadır. ÖYP araştırma görevlileri için Anadolu Üniversitesi'nin saygın bir kurum olması, onların yaşam doyumları üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Maaş ve ek kazançlara yönelik yapılacak olumlu düzenlemenin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Ücret değişkenindeki bir birimlik olumlu algı artışı, yaşamından memnun olma olasılığını 1,445 kat veya % 44,5  $[(1,445-1)*100]$  artırmaktadır.

İş güvencesi değişkenindeki bir birimlik algı artışı ÖYP araştırma görevlisinin yaşamından memnun olma olasılığını 1,657 kat (%65,7) artırmaktadır. ÖYP araştırma görevlisinin işini kaybetme endişesi taşımaması yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

ÖYP araştırma görevlilerinin yaşları artıkça yaşamlarından memnun olma olasılıklarının düştüğü söylenebilir. Çünkü yaşta gözlenecek bir birimlik artış yaşamından memnun olma olasılığını %12,3  $[(1-0,877)*100]$  düşürmektedir. Bu durum literatürde yer alan akademisyenlerin yaşları arttıkça yaşam doyumlarının yükseleceği sonucunun (Toker, 2012),

ÖYP araştırma görevlileri için en azından araştırma görevliliği statüsünde buldukları sürede geçerli olmadığını göstermektedir.

ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu üzerinde eğitim durumu, çalışılan birim, akademisyenler ile ilişkiler, fiziki çalışma şartları ve olanaklar (olanak), bilimsel araştırma desteği, iş yükü ve akademik çalışma imkânı, cinsiyet, medeni durum, lisans mezuniyeti ve kadro üniversitesi değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Türkiye’de kadın akademisyenlerin yaşam doyumunun erkeklere göre yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Yetim, 2003; Toker, 2012). Diğer taraftan bu araştırmanın sonuçları ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının, Aşan ve Erenler’in (2008) gerçekleştirdiği çalışmaya benzer şekilde kadın ve erkek araştırma görevlileri arasında farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

Literatürde deneyim arttıkça akademisyenlerin yaşam doyumunun arttığını ortaya koyan çalışmalar (Toker, 2012; Çelik & Tümkaya, 2012) bulunmaktadır. Bu çalışmada ÖYP araştırma görevlilerinin deneyim süresinin yaşam doyumu üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmanın dikkat çekici sonuçlarından biri medeni durumun, diğer bir ifadeyle evli olmanın yaşam doyumu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ortaya koyan çalışmaların (Çelik & Tümkaya, 2012; Polatçı, 2015) aksine ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkiye sahip olmamasıdır. Bu durum, araştırma görevlilerinin eğitim sürecinde ailelerine yeteri kadar vakit ayıramaması nedeniyle evliliğin olumlu etkisinin azalması şeklinde yorumlanabilir.

Akademisyen iş arkadaşları ile ilişkiler ve akademik çevre değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Arslan & Acar, 2013; Filiz, 2014) bulunmakla birlikte; bu değişkenin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumuna anlamlı etki yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırma görevlilerinin mesleki hayatlarının başında bulunması ve henüz sosyal ilişkilerini yeterli seviyede geliştirememesi ilgili değişkenlerin anlamlı bulunamamasının nedeni olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca ÖYP araştırma görevlilerinin iş doyumları üzerinde anlamlı etkiye sahip olması beklenen bilimsel araştırma desteği, fiziki çalışma şartları ve olanaklar değişkenleri ile mezun olunan üniversite, kadro üniversitesi, çalışılan birim ve eğitim durumu değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

## 5. Sonuç

Örgün öğrenci ve yükseköğretim kurumlarının sayısının son dönemde hızlı artışı, eğitim-öğretimi sağlayacak öğretim elemanı ihtiyacının artmasına neden olmuştur. Bu eksikliği giderebilmek amacıyla 2002 yılından itibaren önce köklü üniversiteler tarafından, 2010 ve sonrasında ise YÖK koordinasyonunda Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile araştırma görevlisi yetiştirilmeye çalışılmıştır.

ÖYP, Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirilmesinde mülakata dayalı cari usulden; merkezi atama uygulanması, YÖK tarafından araştırma görevlisine tanımlanmış bütçe içermesi,

yabancı dil kursu, yurt dışı araştırma bursu, araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri boyunca başka üniversitelerde görevlendirilebilmesi, başarısızlık durumunda ilişik kesilmesi gibi düzenlemelerle ayrılmaktadır. YÖK, Türk yükseköğretim gelenekleriyle uyuşmadığı gerekçesiyle 2016 yılından itibaren ÖYP kapsamında yeni araştırma görevlisi istihdam edilmeyeceğini basın açıklamasıyla duyurmuştur. Diğer taraftan izleyen dönemde, programın “İhtisaslaştırılmış Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı”na dönüştürüleceği ifade edilmiştir.

Literatür incelendiğinde ÖYP ve ÖYP araştırma görevlileri hakkında yapılan çalışmaların az sayıda olduğu ve ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu ile ilgili çalışma bulunmadığı görülmüştür. Bu çalışmada; zaman kısıtlılığı, üniversitelerin çeşitli nedenlerden farklılaşması sebebiyle hedef evren olarak Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlileri seçilmiştir.

Bağımlı değişken olan ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumu ve bağımsız değişkenlerin bir kısmının kategorik olması sebebiyle lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetini ölçmek amacıyla kullanılan akademisyen memnuniyet ölçeğinde boyut indirgemesi faktör analiziyle yapılmış ve sekiz faktör elde edilmiştir. Bu faktörler; akademisyenler ile ilişkiler, işe yönelik tutum, fiziki çalışma şartları ve olanaklar, kurumun algılanan saygınlığı ve prestiji, maaş ve ek kazançlar (ücret), iş yükü ve akademik çalışma imkânı, kurum tarafından bilimsel araştırmalara verilen destek ve iş güvencesidir. Bu faktörlerin dışında, demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, çalışılan birim, eğitim durumu, lisans mezuniyeti ve kadro üniversitesi bağımsız değişkenler olarak ikili lojistik regresyon analizine dâhil edilmiştir.

İkili lojistik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, literatürde yer alan diğer çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde; işe yönelik tutum, kurumun algılanan saygınlığı, maaş ve ek kazançlar, iş güvencesi gibi iş ile ilgili faktörlerin ve yaş değişkeninin ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Diğer taraftan yaş ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmaların aksine ÖYP araştırma görevlilerinin yaşları arttıkça yaşam doyumları azalmaktadır. Bu durumu araştırma görevliliğinin, uygulamada öğretim üyeliği için basamak görev olması ve yaş arttıkça öğretim üyesi olma beklentisinin gerçekleşmemesinin olumsuz etkisi ile açıklamak mümkün olabilir. Ayrıca evli olma, eğitim durumu, deneyim süresi, cinsiyet değişkenlerinin literatürde yer alan çok sayıda çalışmanın aksine ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Genel olarak Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının iyi düzeyde olduğu, yaşam doyumlarının artırabilmesi için iş güvencesi ve ücretlerine yönelik olumlu düzenlemelerin katkı yapacağı anlaşılmaktadır. Bu değişkenler üzerinde yapılacak olumlu değişikliklerin ÖYP araştırma görevlilerinin akademik çalışmalarına yansıtacağı ve kuruma duydukları saygının artacağı; bunun sonucunda da ÖYP araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının yükseleceği düşünülmektedir.

ÖYP araştırma görevlilerinden Türkiye'nin gelecek nesillerini yetiştirmesi, araştırmaları ile ülkeye fayda sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumlarında kaliteli eğitim ve araştırma yapılması gerekmektedir. Her meslek grubunda olduğu gibi yükseköğretim kurumlarında da kalitenin sağlanması için işinden ve yaşamından memnun çalışanlara ihtiyaç

duyulmaktadır. Çalışmanın, ÖYP araştırma görevlileriyle ilgili alınacak kararlara ve diğer araştırmacıların konu ile ilgili çalışmalarına katkı sağlaması beklenmektedir.

### Kaynakça

- Akın, H. B., & Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10 (37), 183-193.
- Alpar, R. (2013). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction and profession burnout. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 281-298.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Atlas, M. (2016). *İstatistik II çözümlü örnekler*. 4. Baskı, Eskişehir: Sözkese Matbaacılık.
- Baş, T., & Ardıç, K. (2002a). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29 (1), 27-46.
- Baş, T., & Ardıç, K. (2002b). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 198, 72-81.
- Başbuğ, G., & Ünsal, P. (2012). Kurulacak bir performans değerlendirme sistemi hakkında akademik personelin görüşleri. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 29, 1-24.
- Bremner, A., & Park, K. (2007). Public attitudes to the management of invasive non-native species in Scotland. *Biological Conservation*, 139, 306-314
- BTYK. (2010). *Gelişmelere İlişkin Değerlendirmeler*. Erişim Tarihi: 23.07.2016, [https://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files//BTYPD/btyk/22/BTYK22\\_Gelismelere\\_Iliskin\\_Degerlendirmeler.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files//BTYPD/btyk/22/BTYK22_Gelismelere_Iliskin_Degerlendirmeler.pdf)
- Çelik, M., & Tümkaya, S. (2012). Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri ile İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13 (1), 223-238.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası* (2. baskı). Eskişehir: Yükseköğretim Kurulu.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(3), 1357-1407
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). İş ve yaşam doyumu ilişkisi. *A. Ü. SBF Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. baskı). ABD: Sage Publications.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116 (3), 793-808.

- Güngör, M., & Bulut, Y. (2008), Ki-Kare Testi Üzerine, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 7 (1), 84-89.
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression* (2. baskı). New York, ABD: John Wiley & Sons Inc.
- İslamoğlu, A. H., & Alınacıık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Jusoff, K., Hussein, Z. H., Ju, S. & Din, M. S. H. (2009). The life satisfaction of academic and non-academic staff in a Malaysian higher education institution. *International Education Studies*, 2 (1), 143-150.
- Karakütük, K., & Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 26-38.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, (4), 77-96.
- Kleinbaum, D. G., & Klein, M. (2010). *Logistic regression: A self-learning text* (3. baskı). New York, ABD: Springer Inc.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. & Usta, H. G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2). 301-321.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis* (2. baskı). ABD: Sage Publications.
- O'Connell, A. A. (2006). *Logistic regression models for ordinal response variables*. Thousand Oaks, CA ABD: Sage Publications.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28, 1-20.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 25-44.
- Proctor, C. L., Linley, P. A. ve Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10 (5), 583-630
- Recepoğlu, E., & Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (4), 1851-1868.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9). 1205-1230.
- Serinkan, B., & Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 152-163.
- Sümbüllüoğlu, K., & Akdağ, B. (2007). *Regresyon yöntemleri ve korelasyon analizi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

- Svirko E., Lambert T. ve Goldacre M.J. (2014) Gender, ethnicity and graduate status, and junior doctors' self-reported preparedness for clinical practice. *National Questionnaire Surveys*, 107(2), 66-74.
- Şıklar, E. (2000). *Regresyon analizine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics*. 6. Baskı, Boston: Pearson Education.
- Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Ankara: Ziraat Matbaacılık.
- Toker, B. (2012). Life satisfaction among academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 47, 190-195.
- Torlak, S.E., & Yavuzçehre, P.S. (2008). Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17 (2), 23-44.
- Veenhoven, R. (2012). Happiness, also known as “life satisfaction” and “subjective well-being”. K. C. Land, A. C. Michalos ve M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Search* içinde (ss. 63-77). Dordrecht: Springer.
- Yavuz, S., Devenci, M., Karabulut, T., & Şentürk, E. (2014). Sıralı lojistik regresyon analiziyle üniversite öğrencilerinin kent memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Erzincan Üniversitesi örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 95-114.
- Yetim, U. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem, and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish University students and academicians. *Social Indicators Research*, 61(3), 297-317.
- [https://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp\\_kaldirilma\\_karari\\_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526](https://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526) (Erişim Tarihi: 02.12.2015)
- [http://www.yok.gov.tr/web/guest/duyurular;jsessionid=8C29FA6B8979F1188FFED3E8E506D477?p\\_p\\_id=101\\_INSTANCE\\_4Zc45YfE6eNh&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2&\\_101\\_INSTANCE\\_4Zc45YfE6eNh\\_delta=10&\\_101\\_INSTANCE\\_4Zc45YfE6eNh\\_keywords=&\\_101\\_INSTANCE\\_4Zc45YfE6eNh\\_advancedSearch=false&\\_101\\_INSTANCE\\_4Zc45YfE6eNh\\_andOperator=true&p\\_r\\_p\\_564233524\\_resetCur=false&cur=3](http://www.yok.gov.tr/web/guest/duyurular;jsessionid=8C29FA6B8979F1188FFED3E8E506D477?p_p_id=101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_delta=10&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_keywords=&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_advancedSearch=false&_101_INSTANCE_4Zc45YfE6eNh_andOperator=true&p_r_p_564233524_resetCur=false&cur=3) (Erişim Tarihi: 29.02.2016)
- <http://www.memurlar.net/haber/537950/> (Erişim Tarihi: 28.02.2016)
- <http://www.hurriyet.com.tr/yok-universiteleri-ihstiaslastiracak-40070612> (Erişim Tarihi: 22.04.2016)
- <http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar> (Erişim Tarihi: 05.06.2016)



**EK-1**

**Sıralı Lojistik Regresyon Modelleri**

Bağımlı Değişken Kategorisi Sayısı	Paralel Eğriler Testi				Uyum İyiliği Test Sonuçları				Model Uyum Kriteri -2LL								
	Boş Hücre Hipotez		Genel		Pearson		Sapma		Başlangıç		Final						
	-2LL	-2LL	$\chi^2$	sd	p	$\chi^2$	sd	p	$\chi^2$	sd	$\chi^2$	sd	p				
Yedi	1043,61	903,99	139,62	95	.002	85,7	11025,02	2189	.000	1043,61	2189	1,000	1209,47	1043,61	165,85	19	.000
Altı	1017,07	896,93	120,13	76	.001	83,3	10578,00	1821	.000	1017,07	1821	1,000	1181,39	1017,07	164,32	19	.000
Beş	888,47	770,64	117,82	57	.000	80,0	2406,25	1453	.000	888,47	1453	1,000	1037,38	888,47	148,90	19	.000
Dört	767,04	714,18	52,86	38	.055	75,0	2375,45	1085	.000	767,04	1085	1,000	914,67	767,04	147,63	19	.000
Üç	468,965	394,29	74,66	19	.000	66,7	757,361	717	0,144	468,96	717	1,000	564,13	468,96	95,17	19	.000

**Multinomial Lojistik Regresyon Modelleri**

Bağımlı Değişken Kategorisi Sayısı	Uyum İyiliği Test Sonuçları				LR tests				AIC	BIC		
	Boş Hücre Oranı		Pearson		Sapma		LR tests					
	$\chi^2$	sd	p	$\chi^2$	sd	p	$\chi^2$	sd			p	
Yedi	85,7	3460868,62	2106	.000	963,84	2106	1,000	245,62	102	.000	1179,84	1602,2
Altı	83,3	3619165,73	1755	.000	958,75	1755	1,000	222,64	85	.000	1138,7	1490,72
Beş	80,0	8119,84	1404	.000	838,60	1404	1,000	198,77	68	.000	982,60	1264,18
Dört	75,0	8975,03	1053	.000	749,42	1053	1,000	165,25	51	.000	857,42	1068,60
Üç	66,7	920,69	702	.000	452,34	702	1,000	111,79	34	.000	524,34	665,12

Not: Bağımlı değişkenin kategori birleştirmelerinde en az gözleme sahip ve birbirine yakın kategoriler birleştirilmiştir. Altı kategoride hiç memnun değilim ve memnun değilim; beş kategoride bu birleştirmeye ek olarak memnunum ve çok memnunum kategorileri birleştirilmiştir. Dört kategoride gözlem sayısı az olan ilk üç kategori ve son iki kategori kendi içinde birleştirilirken, üç kategoride ise ilk üç ve son üç kategori kendi içinde birleştirilmiştir. Her iki kategori birleştirmede de kararsız ifadesi iki yönlü nör'e yakın olduğu ve 20 gözlem barındığı için ayrı kategori olarak değerlendirilmiştir.

## EK-2

## İkili Lojistik Regresyon Modelleri

Kararsız Kategorisinin Birleştirildiği Kategori	Doğru Sınıflandırma Yüzdeleri		Sözde R <sup>2</sup> değerleri				Uyum İyiliği Test Sonuçları				Hosmer Lemeshow Testi				
	Duyarlılık	Özgüllük	Genel	Cox & Snell	Nagelkerke	McFadden	Model		Sapma (-2LL)		$\chi^2$	sd	p		
							$\chi^2$	sd	$\chi^2$	sd					
Memnun	%93,8	%30,5	%77,5	.185	.271	.179	75,346	19	.000	345,59	349	.541	<b>19,173</b>	<b>8</b>	<b>0,014</b>
Memnun Değil*	%91,7	%49,6	%78,6	.232	.326	.213	97,425	19	.000	360,443	349	.325	12,999	8	0,112

Not: Duyarlılık (Sensitivity), model tarafından doğru tahmin edilen pozitif değerlerin oranıdır. Özgüllük (Specificity) ise, model tarafından doğru tahmin edilen negatif değerlerin oranıdır.

\*Çalışmada temel alınan modeldir.