

Araştırma Makalesi | Research Article

Üniversite Öğrenci Topluluklarının Yönetim Kurullarında Görev Alan Öğrenciler ile Görev Almayanlar Arasındaki İş Tatmini ve Öznel İyi Oluşun İncelenmesi

Investigation of Job Satisfaction and Subjective Well-Being between Students at The Board of Directors of University Student Societies and Those Who Do Not on The Board of Directors

Mert KARACAN (Y. Lis. Öğrencisi)

ORCID ID: 0000-0003-2782-6809

İstanbul Aydın Üniversitesi

mertkaracan@stu.aydin.edu.tr

Begüm TEZEL (Lisans Öğrencisi)

ORCID ID: 0000-0002-5876-5618

Süleyman Demirel Üniversitesi

12111019001@stud.sdu.edu.tr

Başvuru Tarihi | Date Received: 15.06.2023

Yayına Kabul Tarihi | Date Accepted: 06.12.2023

Yayınlanma Tarihi | Date Published: 22.12.2023

Karacan, M. & Tezel, B. (2023). Üniversite Öğrenci Topluluklarının Yönetim Kurullarında Görev Alan Öğrenciler ile Görev Almayanlar Arasındaki İş Tatmini ve Öznel İyi Oluşun İncelenmesi. *SDÜ İfade Dergisi*, 5(2), 82-93.

Özet

Üniversite öğrenci toplulukları, öğrencilerin hem üniversite seçimlerinde etkin önem taşımakta hem de öğrencilerin motivasyonu ve kişisel gelişim süreçlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu araştırmada öğrencilerin, öğrenci topluluklarında yönetim pozisyonlarında görev alıp almamalarının iyi oluş ve iş tatminleri üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrenci Toplulukları ele alınırken iş tatmini ve öznel iyi oluş ölçekleri kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon ve Regresyon analizi yapılmıştır. 43 farklı bölümden 152 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan fark testleri ile topluluklarda yönetim kurulu başkanı pozisyonunda bulunan katılımcıların iş tatmini düzeyleri, topluluklarda üye pozisyonunda bulunan katılımcıların iş tatmini düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çoklu karşılaştırma sonucunda topluluklarda yönetim kurulunda yer alan katılımcıların öznel iyi oluş düzeyleri, topluluklarda üye pozisyonunda bulunan katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak, öğrenci topluluklarında yer alan kişilerin pozisyonları yükseldikçe hem iş tatminleri hem de öznel iyi oluşları artış göstermektedir.

Anahtar Kelimeler Öznel İyi Oluş, Öğrenci Toplulukları, İş Tatmini.

Abstract

University student communities play an important role in students' university choices and positively affect their motivation and personal development processes. This research aims to examine whether students' employment in management positions in student societies has an impact on their well-being and job satisfaction. In the research, job satisfaction and subjective well-being scales were used while examining Isparta Süleyman Demirel University Student Communities. Pearson correlation and regression analysis was performed to determine the relationships between variables. It was held with the participation of 152 university students from 43 different departments. With the difference tests, it was seen that the job satisfaction levels of the participants who held the position of chairman of the board of directors in the communities were higher than the job satisfaction levels of the participants who held the position of members in the communities. As a result of multiple comparisons, the subjective well-being levels of the participants who were on the board of directors in the communities were higher than the subjective well-being levels of the participants who were members of the communities. As a result, as the positions of people in student communities rise, both their job satisfaction and subjective well-being increase.

Keywords Subjective Well-Being, Student Societies, Job Satisfaction.

Giriş

İnsanlar hayatları boyunca mutlu bir yaşam için çaba sarf etmektedir. Bu bağlamda önemli yere sahip ve gün geçtikçe daha çok duyduğumuz öznel iyi oluş, kişilerin yaşamı ve kendisi ile alakalı olumlu düşüncelerini kapsayan genel bir niteliktir (Diener, 2006). Literatürde mutluluk, doyuma ulaşma ve bilinçli bir sağlık yerine de geçmektedir (Angner, 2011). Diener ve Lucas (1999) öznel iyi oluş kavramı ile çalışmış ve bu çalışma sonrasında kavram çok fazla duyulmaya başlamış olsa da aslında öznel iyi oluş kavramının geçmişi çok önceye dayanmaktadır. (Boz & Beyhan, 2020). Öznel iyi oluş, her bireyin kendine özgü deneyimlerine ve içsel dünyasına bağlıdır. Kişinin duygusal, zihinsel ve sosyal açıdan kendini iyi hissetmesi, isteklerini gerçekleştirebilmesi, kendini değerli ve tatmin olmuş hissetmesi öznel iyi oluşa katkıda bulunabilir. Objektif koşullardan veya dış etkenlerden bağımsız olarak, kişinin içsel deneyimlerine dayanır. Bir kişi aynı koşullarda bulunabilirken, başka bir kişi farklı bir şekilde hissedebilir. Öznel iyi oluş, yaşamımızın kalitesinin en önemli parçalarından bir tanesi olduğu için bu kavramın ölçülmesi de bireyler için çok önemlidir (Gencer, 2018, s. 2622). Bireylerin öznel iyi oluşlarının yüksek olması, bilgi ve becerilerini daha verimli kullanmalarını sağlayarak örgüte daha çok katkı yapmasını sağlamaktadır (Alparslan, 2016, s. 204). Bu sayede kişiler, daha az kaygı ve endişe yaşamaktadır (Işık & Uygun, 2023).

Bireylerin yaşamlarında önemli yer tutan bir diğer kavram olan tatmin kelimesi Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum olarak açıklanmıştır (TDK, 2023). Çalışma yaşamında, bireylerin meslek ve mesleklerini icra ettikleri ortamları ile alakalı memnun kalma durumları iş tatmini veya doyumunu şeklinde ifade edilebilir (Uslu Divanoğlu & Usta, 2017). İş tatmini veya doyumunu üzerine yapılmış bilimsel çalışmalar 20. yy'nin ikinci yarısında daha çok yaygınlaşmıştır. Bir örgütün en önemli unsuru varlığının gücünü insan öznesinden aldığıdır. İnsan kaynaklarından alınacak verimin en yüksek noktada olması, örgütün artı duruma geçmesinde çok önemlidir. Bu yüzden de iş tatmin durumunun noksanlığı ya da düşüklüğü, çalışanlarda düşük verimliliğe, ruhsal ve fiziki sorunlar açısından birçok negatif çıktıya sebebiyet vermektedir (Bağcı, 2018). İnsanlar ihtiyaçlarını karşılayabilme, yaşadığı şeylerden zevk alma ve mutluluğu yakalama noktasında birçok fedakârlıkta bulunmayı ve acı çekmeyi kabullenmektedir. Bireyler mutlu olabilmek için yaşam boyu bir arayışa girerler (Boz & Beyhan, 2020) Aradıkları mutlulukları, çabaları sonrasında yakaladıklarında kendilerini iyi ve rahatlamış hissederler. Bu da iş tatminlerinin ve öznel iyi oluşlarının iyi yönde sürekliliğine sebebiyet vermektedir.

Toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturan gençler gerek kişisel gelişimleri ve mutlulukları gerek başarılı bir kariyer adına üniversite öğrenimi göreceği zaman seçim konusunda çeşitli kriterlere dikkat etmektedir. Birçoğu için tercih sırasındaki en önemli faktörlerden bir tanesi öğrenim görecek üniversitenin sosyo-kültürel başarı ve olanaklarıdır. Üniversite dönemi içerisinde bireyler sadece akademik gelişim değil aynı zamanda birçok alanda gelişim gösterecek bir mekanizma olarak görülmektedir (Kaya vd., 2022, ss. 418-419). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki üniversite seçimlerinde öğrenciler, ders dışı faaliyet oranlarına da bakarak tercih yapmaktadırlar (Hall, 2006). Üniversiteler, kapsamında bulunan öğrencilerin günümüzde daha iyi yetişmelerine olanak sağlamak ve boş zamanlarını en iyi şekilde değerlendirmek adına kültürel gelişimlerine de katkı sağlamak bağlamında topluluk oluşumlarının kurulmasına izin verir ve kurulumunu sağlarlar (Turan vd., 2017, s. 204). Öğrenci topluluklarının, öğrencilerin sosyal ağ oluşturma konusunda önemli rolü bulunmaktadır. Öğrencilerin üniversite yaşamını daha keyifli bir hale getirmek için ve gelişim düzeylerini daha yüksek seviyeye çıkarmak için iyi bir gelişim ve iletişim alanı olan topluluklar, aynı zamanda bireylerin ilgi alanlarında ilerlemeleri konusunda da yardımcı olmaktadır. Toplulukların içerisindeki hiyerarşik düzen ve yönetsel faktörler kişilerin liderlik ve organizasyon becerilerinin geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır. Toplulukların en önemli faktörlerinden bir tanesi de toplumsal sorumluluk ve hizmet anlayışını erken yaşta başlatıyor ve bireylerin bu konuda hassasiyetini ön plana çıkarıyor olmasıdır. Öğrenciler, topluluklardaki gelişimlerinden dolayı yönetsel roller üstlendiği takdirde kariyer planlamalarında da önemli bir adım atmış olmaktadır. Bu faktör çeşitli iş sahalarında diğer rakiplerinden öne çıkmalarını sağlamaktadır.

Üniversitelerin en önemli ayaklarından bir tanesi olan öğrenci toplulukları, katılım gösteren bireylere hem ilgi alanları hem de bakış açıları konusunda büyük avantaj oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı da topluluk içerisinde vakit geçiren ve aktif görev alan öğrencilerin doyumları ve kişisel tatminleri, iş

yapış şekilleri ve sorumluluk alma kabiliyetlerini ne derecede geliştirdiğini görebilmek için öğrencilerin iş tatmin ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nin, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'ndan alınan veriler ile 13 toplulukta görev alan ve görev almayan öğrencilerin iş tatminleri ve öznel iyi oluşları incelenmiş ve bu bağlamda bir karşılaştırma yapılmıştır. Üniversite hayatının ve öğrencilerin kişisel gelişimi için ders haricinde yapılan topluluk çalışmalarının bireye olumlu yönde etki edebileceği düşünülmüş ve bu alandaki literatür boşluğunu doldurmak adına inceleme yapılmıştır.

1. Yöntem

Araştırma kapsamında üniversite topluluklarında yönetsel kademede yer alan öğrencilerin üzerinde iki değişkenin araştırılmasına önem verilmektedir. Bu unsurlar iş tatmini ve öznel iyi oluşur. Değişkenlerin birbiri ile ilişkisi "Öznel İyi Oluş ve İş Tatmini" ölçekleri ile incelenmiş ve ilişkileri tespit edilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket sayesinde pek çok veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS'e işlenmiş ve uygulama sayesinde çeşitli yöntemlerle çözümlenerek analizler yapılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırmaya 13 Nisan 2023 tarihinde başlanmıştır. Yapılan araştırma bir ay sürmüş, öğrencilere online olarak ulaşılmıştır.

1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Örneklem grubunun sahip olması gereken belirli nitelikleri ile araştırmacının katılımcılara ve verilere erişimi göz önüne alınarak araştırma kapsamında evren, Türkiye'de 101 öğrenci topluluğu ile çok çeşitliliği sağlayan üniversitelerden biri olan Süleyman Demirel Üniversitesi olarak belirlenmiştir. Olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemi olan amaçlı örnekleme doğrultusunda örneklem olarak en fazla etkinlik yapan 13 farklı öğrenci topluluğu belirlenmiştir. Bu topluluklar Proje Araştırma, Geliştirme ve Uygulama Topluluğu, Sinirbilim Topluluğu, İnşaat Topluluğu, Fotoğraf Topluluğu, Dijital Oyunlar ve E-Spor Topluluğu, Hayvanları Koruma Topluluğu, İşaret Dili Topluluğu, Matematik Topluluğu, Fizik Topluluğu, Genç Kızılay Topluluğu, Makine ve Otomasyon Topluluğu, Ombudsmanlık ve Arabuluculuk Topluluğu ve Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE)'dir. Topluluklar topluluk havuzundan en fazla etkinlik yapan ve birbirinden farklı işleyişleri ve ilgi alanları olmasına dikkat edilerek belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada aşağıdaki hipotezlere ulaşılmak hedeflenmiştir.

- 1- Öznel iyi oluş öğrenci topluluklarında bulunan öğrencilerde iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.
- 2- Öğrenci topluluğunda yönetim pozisyonunda görev alan öğrencilerin iş tatminleri, yönetimde olmayan öğrencilere göre daha yüksektir.
- 3- Öğrenci topluluğunda yönetim pozisyonunda görev alan öğrencilerin öznel iyi oluşları, yönetimde olmayan öğrencilere göre daha yüksektir.

1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki ölçekten ve demografik formdan yararlanılmıştır. Bu ölçekler, "öznel iyi oluş ve iş tatmini" ölçekleridir. Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmin ölçeği; yeniden yorumlanmış haliyle Oğuz Başol ve Mehmet Fatih Çömlekçi tarafından 2020 yılında Türkçe geçerliliği ve güvenilirlik çalışması sonucunda oluşturulan şekli ile ele alınmıştır. Ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Öznel iyi oluş ölçeği ise WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi tarafından geliştirilmiş ve 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Araştırmada kullanılan ölçek Alparslan (2015)'dan alınmıştır. Demografik formda ise katılımcılara cinsiyet, yaş, öğrenci topluluklarındaki yönetsel pozisyonlar, sınıfları ve bölümleri sorulmuştur. Veri işleme ve çözümlemede SPSS kullanılmıştır. Verilerin incelenmesinde ve karşılaştırılmasında frekans analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

1.4. Araştırma Yayın Etiği

Yapılan bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 11.04.2023 tarihli 135/14 sayılı sayılı kararlar etik olarak uygun görülmüştür.

2. Bulgular

2.1. Demografik ve Genel Bilgiler

Araştırma Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde 152 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin %53,3'ü herhangi bir öğrenci topluluğunda yönetimsel süreçlerde rol almış kişilerden oluşurken diğer %46,7'si ise yönetimsel faaliyetlerde bulunmamıştır. Araştırmanın demografik özellikleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 1 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	79	52,0
Erkek	73	48,0
Toplam	152	100,0

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %52'sinin kadın %48'inin ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	%
18-20	53	34,9
21-23	83	54,6
24-26	12	7,9
27-29	4	2,6
Toplam	152	100

Katılımcıların yaşa göre dağılımı ele alındığında %34,9'unun 18-20 yaş aralığında, %54,6'sının 21-23 yaş aralığında, %7,9'unu 24-26 yaş aralığında ve %2,6'sının da 27-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3 Katılımcıların Okudukları Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıf	Frekans	%
Hazırlık	7	4,6
1. Sınıf	29	19,1
2. Sınıf	39	25,7
3. Sınıf	32	21,1
4. Sınıf	45	29,6
Toplam	152	100,0

Katılımcıların buldukları sınıflara göre dağılımına bakıldığında %4,6'sının hazırlık, %19,1'inin 1. sınıfta, %25,7'sinin 2. Sınıfta, %21,1'inin 3. Sınıfta ve %29,6'sının 4. Sınıfta olduğu görülmektedir.

Tablo 4 Katılımcıların Yönetimsel Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Yönetimsel Pozisyon	Frekans	%
Yönetim Kurulu Başkanı	16	10,5
Yönetim Kurulu Başkan Vekili/Yardımcısı	15	9,9
Denetim Kurulu Başkanı	9	5,9
Denetim Kurulu Üyesi	12	7,9
Koordinatör vb.	29	19,1
Üye	71	46,7
Toplam	152	100,0

Katılımcıların yönetimsel pozisyonlarına göre dağılımına bakıldığı zaman %10,5'inin yönetim kurulu başkanı, %9,9'unun yönetim kurulu başkan vekili veya yardımcısı, %5,9'unun denetim kurulu başkanı,

%7,9'unun denetim kurulu üyesi, %19,1'inin koordinatör vb. bir pozisyonda ve %46,7'sinin ise üye olduğu görülmektedir.

Tablo 5 Katılımcıların Topluluklara Göre Dağılımı

Topluluk	Frekans	%
Proje Araştırma Geliştirme ve Uygulama Topluluğu	24	15,8
Sinirbilim Topluluğu	4	2,6
İnşaat Topluluğu	9	5,9
Fotoğraf Topluluğu	3	2,0
Dijital Oyunlar ve E-Spor Topluluğu	9	5,9
Hayvanları Koruma Topluluğu	4	2,6
İşaret Dili Topluluğu	5	3,3
Matematik Topluluğu	2	1,3
Fizik Topluluğu	4	2,6
Genç Kızılay Topluluğu	3	2,0
Makine ve Otomasyon Topluluğu	1	,7
Ombudsmanlık ve Arbuluculuk Topluluğu	5	3,3
IEEE Topluluğu	8	5,3
Toplam	81	53,3

Not: 71 katılımcı hangi topluluğa üye olduğunu belirtmemiştir.

Katılımcıların topluluklara göre dağılımına bakıldığında zaman %15,8'inin Proje araştırma Geliştirme ve Uygulama Topluluğu'nda, %2,6'sının Sinirbilim Topluluğu'nda, %5,9'unun İnşaat Topluluğu'nda, %2,0'sinin Fotoğraf Topluluğu'nda, %5,9'unun Dijital Oyunlar ve E-Spor Topluluğu'nda, %2,6'sının Hayvanları Koruma Topluluğu'nda, %3,3'ünün İşaret Dili Topluluğu'nda, %1,3'ünün Matematik Topluluğu'nda, %2,6'sının Fizik Topluluğu'nda, %2,0'sinin Genç Kızılay Topluluğu'nda, %0,7'sinin Makine ve Otomasyon Topluluğu'nda, %3,3'ünün Ombudsmanlık ve Arbuluculuk Topluluğu'nda, %5,3'ünün IEEE Topluluğu'nda olduğu gözlenmektedir. Bir veya birden fazla toplulukta üyelik pozisyonunda bulunan 71 kişi bulunduğu topluluk/toplulukları belirtmemiştir.

Tablo 6 Katılımcıların Okudukları Bölümlere Göre Dağılımı

Bölüm	Frekans	%
Adalet	1	,7
Ağız ve Diş Sağlığı	2	1,3
Arkeoloji	1	,7
Bankacılık ve Finans	1	,7
Bilgisayar Mühendisliği	7	4,6
Coğrafya	1	,7
Çalışma Ekonomisi	1	,7
Çevre Mühendisliği	2	1,3
Diş Hekimliği	1	,7
Ebelik	1	,7
Elektrik Elektronik Mühendisliği	19	12,5
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	4	2,6
Endüstri Mühendisliği	3	2,0
Fen Bilgisi Öğretmenliği	1	,7
Fizik	3	2,0
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	3	2,0
Gazetecilik	2	1,3
Görsel İletişim Tasarımı	5	3,3
Halka İlişkiler ve Tanıtım	3	2,0
Havacılık Yönetimi	2	1,3
Hemşirelik	1	,7
Hukuk	7	4,6

İktisat	2	1,3
İlahiyat	6	3,9
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	5	3,3
İngiliz Dili ve Edebiyatı	2	1,3
İngilizce Öğretmenliği	3	2,0
İnsan Kaynakları Yönetimi	2	1,3
İnşaat Mühendisliği	8	5,3
Kimya Mühendisliği	1	,7
Makine Mühendisliği	6	3,9
Matematik	5	3,3
Mimarlık	3	2,0
Otomotiv Mühendisliği	2	1,3
Öğretmenlik	1	,7
Psikoloji	5	3,3
Radyo Televizyon ve Sinema	7	4,6
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	2	1,3
Sosyal Hizmet	7	4,6
Sosyoloji	5	3,3
Tıp	5	3,3
Türk Dili ve Edebiyatı	1	,7
Uluslararası İlişkiler	3	2,0
Toplam	152	100,0

Katılımcıların okudukları bölümlere göre dağılımına bakıldığında %0,7'sinin Adalet, %1,3'ünün Ağız ve Diş Sağlığı, %0,7'sinin Arkeoloji, %0,7'sinin Bankacılık ve Finans, %4,6'sının Bilgisayar Mühendisliği, %0,7'sinin Coğrafya, %0,7'sinin Çalışma Ekonomisi, %1,3'ünün Çevre Mühendisliği, %0,7'sinin Diş Hekimliği, %0,7'sinin Ebelik, %12,5'inin Elektrik Elektronik Mühendisliği, %2,6'sının Elektrik ve Haberleşme Mühendisliği, %2,0'sinin Endüstri Mühendisliği, %0,7'sinin Fen Bilgisi Öğretmenliği, %2,0'sinin Fizik, %2,0'sinin Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, %1,3'ünün Gazetecilik, %3,3'ünün Görsel İletişim Tasarım, %2,0'sinin Halkla İlişkiler ve Tanıtım, %1,3'ünün Havacılık Yönetimi, %0,7'sinin Hemşirelik, %4,6'sının Hukuk, %1,3'ünün İktisat, %3,9'unun İlahiyat, %3,3'ünün İlköğretim Matematik Öğretmenliği, %1,2'sinin İngiliz Dili ve Edebiyatı, %2,0'sinin İngilizce Öğretmenliği, %1,3'ünün İnsan Kaynakları Yönetimi, %5,3'ünün İnşaat Mühendisliği, %0,7'sinin Kimya Mühendisliği, %3,9'unun Makine Mühendisliği, %3,3'ünün Matematik, %2,0'sinin Mimarlık, %1,3'ünün Otomotiv Mühendisliği, %0,7'sinin Öğretmenlik, %3,3'ünün Psikoloji, %4,6'sının Radyo Televizyon ve Sinema, %1,3'ünün Siyaset ve Kamu Yönetimi, %4,6'sının Sosyal Hizmet, %3,3'ünün Sosyoloji, %3,3'ünün Tıp, %0,7'sinin Türk Dili ve Edebiyatı, %2,0'sinin Uluslararası İlişkiler Bölümü'nü okuduğu gözlenmektedir.

Araştırmanın, güvenilirlik analizi, faktör analizi ve normallik testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

2.2. Güvenirlik Analizi

Tablo 7 Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçekler	Madde	Cronbach α
İş Tatmini Ölçeği	1,2,3,4,5	,96
Öznel İyi Oluş Ölçeği	1,2,3,4,5	,84

N=152

Güvenirlik analizi sonucunda İş Tatmini Ölçeğinin alfa değeri ,96 ve Öznel İyi Oluş Ölçeğinin alfa değeri ,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklere ait alfa değerlerinin 0,70'den büyük olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014).

İş tatmin ölçeği faktör analizi ve Öznel iyi oluş ölçeği faktör analizi aşağıda verilmiştir.

2.3. İş Tatmin Ölçeği Faktör Analizi

Tablo 8 KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,900
	Ki-Kare (χ^2)	950,064
Barlett Küresellik Testi	sd	10
	p	,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere KMO örneklem yeterlilik değerinin ,90 olması ve Barlett testinin anlamlı olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012, s. 207).

Tablo 9 İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Yükleri

Madde	Faktör 1
Madde 1	,964
Madde 2	,955
Madde 3	,936
Madde 4	,917
Madde 5	,903

Yapılan faktör analizi sonucunda İş Tatmini Ölçeğine ait maddeler tek faktör altında toplanmıştır

2.4 Öznel İyi Oluş Ölçeği Faktör Analizi

Tablo 10 KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,836
	Ki-Kare (χ^2)	462,525
Barlett Küresellik Testi	sd	10
	p	,000

Tablo 10’da görüldüğü üzere KMO örneklem yeterlilik değerinin ,83 olması ve Barlett testinin anlamlı olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 11 Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Faktör Yükleri

Madde	Faktör 1
Madde 1	,920
Madde 2	,901
Madde 3	,890
Madde 4	,858
Madde 5	,356

Yapılan faktör analizi sonucunda Öznel İyi Oluş Ölçeğine ait maddeler tek faktör altında toplanmıştır.

2.5 Normallik Testi

Tablo 12 Ölçeklere Ait Normallik Testi Değerleri

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
İş Tatmini Ölçeği	1,366	1,304
Öznel İyi Oluş Ölçeği	-,610	1,030

Yapılan normallik testi sonucunda ölçeklere ait Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ile +2 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George & Mallery, 2010; Can, 2018).

2.6 Korelasyon ve Regresyon Analizi

Tablo 13 Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyon Değerleri

		Ort.	SS.	1
1	İş Tatmini Ölçeği	4,00	1,06	
2	Öznel İyi Oluş Ölçeği	3,60	,82	.693**

$N=152$, * $p<.05$, ** $p<.01$

Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş tatmini ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($r=.693$, $p<.01$). Bu “Öznel iyi oluş, öğrenci topluluklarında bulunan öğrencilerde iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.” hipotezini desteklemektedir. Bu bağlamda hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 14 Regresyon Analizi Sonuçları (N=152)

Değişkenler	B	SH	β
İş Tatmini	,542	,18	,69**
Sabit	1,43	,04	

* $p<.05$; ** $p<.01$; $R^2=0,49$; Düz. $R^2=0,49$; $F_{(1-150)}=148,942$

Çoklu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır [$F_{(1-150)}=148,942$, $p<0.001$]. Düzeltilmiş R^2 değeri 0,49'dur. Bu sonuç, öznel iyi oluşun %49 oranındaki varyansın iş tatmini tarafından açıklandığını göstermektedir. Beta katsayıları incelendiğinde, iş tatminin ($\beta=0.542$, $p<0.001$) öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

2.7 Fark Testleri

Tablo 15 Yönetimsel Pozisyonlarına Göre Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikleri

Değişken	Yönetimsel Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	Yönetim Kurulu Başkanı	16	4,55	,80
	Yönetim Kurulu Başkan Vekili/Yardımcısı	15	4,13	,90
	Denetim Kurulu Başkanı	9	4,35	,96
	Denetim Kurulu Üyesi	12	4,43	,65
	Koordinatör vb.	29	4,20	1,11
	Üye	71	3,66	1,11

Tablo 15'e bakıldığında katılımcıların iş tatmini bağlamında topluluktaki yönetimsel pozisyonlarının ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 16 Yönetimsel Pozisyonlara Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İş Tatmini	Gruplararası	17,489	5	3,498	3,281	,008
	Gruplarıçi	155,658	146	1,066		
	Toplam	173,147	151			

Yönetimsel pozisyonlara göre katılımcıların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{0,008:5-146}=3,281$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucunda farklılığın yönetim kurulu başkanı ($\bar{X}=4,55$) ile üye ($\bar{X}=3,66$) arasında olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda topluluklarda yönetim kurulu başkanı pozisyonunda bulunan katılımcıların iş tatmini düzeyleri, topluluklarda üye pozisyonunda bulunan katılımcıların iş tatmini düzeylerine göre daha yüksektir. Bu sonuç, “Öğrenci topluluğunda yönetim pozisyonunda görev alan öğrencilerin iş tatminleri, yönetimde olmayan öğrencilere göre daha yüksektir.” hipotezini desteklemektedir. Bu doğrultuda hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 17 Yönetimsel Pozisyonlarına Göre Katılımcıların Öznel İyi Oluş Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikleri

Değişken	Yönetimsel Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma
Öznel İyi Oluş	Yönetim Kurulu Başkanı	16	4,10	,77
	Yönetim Kurulu Başkan Vekili/Yardımcısı	15	3,81	,95
	Denetim Kurulu Başkanı	9	3,84	,58
	Denetim Kurulu Üyesi	12	3,66	,59
	Koordinatör vb.	29	3,76	,71
	Üye	71	3,34	,83

Tablo 17’ye bakıldığında katılımcıların öznel iyi oluş bağlamında topluluktaki yönetimsel pozisyonlarının ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 18 Yönetimsel Pozisyonlara Göre Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Öznel İyi Oluş	Gruplararası	10,729	5	2,146	3,424	,006
	Gruplarıçi	91,506	146	,627		
	Toplam	102,236	151			

Yönetimsel pozisyonlara göre katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{0,006:5-146}=3,424$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucunda farklılığın yönetim kurulu başkanı ($\bar{X}=4,10$) ile üye ($\bar{X}=3,34$) arasında olduğu bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde öğrenci topluluklarının yönetim pozisyonlarında görev alan öğrencilerin öznel iyi oluşları yönetimde olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarımız bize topluluklarda yönetim kurulu başkanı pozisyonunda bulunan katılımcıların öznel iyi oluş düzeyleri, topluluklarda üye pozisyonunda bulunan katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. “Öğrenci topluluğunda yönetim pozisyonunda görev alan öğrencilerin öznel iyi oluşları, yönetimde olmayan öğrencilere göre daha yüksektir.” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 13’te bulunan sonuçlar ile diğer bulgular eşleştirildiğinde öznel iyi oluş, öğrenci topluluklarında bulunan öğrencilerde iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ise beşinci hipotezimizi desteklemektedir.

Sonuç ve Öneriler

Üniversite öğrenci topluluklarının, yönetim kurullarında görev alan öğrenciler ile görev almayanlar arasındaki iş tatmini ve öznel iyi oluşun incelenmesi araştırması neticesinde iki değişkene yer verilmiştir. Elde edilen sonuçların en önemlilerinden bir tanesi iş tatmini ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde iş tatmini olan bireylerin, öznel iyi oluşlarının da önemli ölçüde arttığı ortaya çıkmıştır.

Alan yazında iş tatmininin; çalışanların yaptıkları işin kendilerinde ne gibi olumlu duygu halleri uyandırdıkları ve beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile ilgili sonuçları içerirken iş tatmininin düşük olduğu bireylerde işten ayrılma, psikolojik çöküntüler ve motivasyon yoksunluğunun arttığı belirtilmiştir (Şimşir & Seyran, 2020). Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu da ortaya konmuştur (Bağcı, 2018). Literatürde mutluluk, doyuma ulaşma ve bilinçli bir sağlık yerine de geçen öznel iyi oluş, aynı zamanda bireylerin sosyal yaşantısında da başarılı olmasına olanak sağlar (Angner, 2011). Bu bağlamda iş tatmini, öznel iyi oluşu, öznel iyi oluş ise bireylerin çalışma performansını ve iletişim becerilerini etkilemektedir.

Yaptığımız araştırma kapsamında sorumluluklar ne kadar artar ve yetki düzeyi o kadar genişlerse bireylerde görülen iş tatmini ve öznel iyi oluş seviyeleri de o kadar artmaktadır. Öğrenciler, topluluklara üye olarak başlar ve başarılarına göre devamlılıkları sürecinde hiyerarşik pozisyonları değişir. Her kademe yükselmesinde bireylerin iş tatmini ve öznel iyi oluşlarının yükseldiğini görmekteyiz. Bu bağlamda kişilerin sorumluluklarının arttığı noktada farkındalıklarının da artacağını ve kişilere iş yaşamında başarılı olmanın kapılarını açmakta önemli rol oynayacağını söyleyebiliriz. Kariyer, kişisel gelişim ve etkili iletişim noktalarında önemli adımların atıldığı öğrenci toplulukları, öğrenciler arasında birlikte çalışmayı, etkileşimde bulunmayı ve birbiri ile iletişim kurmayı teşvik eden ortamlardır. Öğrenciler bu ortamlarda, ekip çalışması, sunum becerileri, network oluşturma ve liderlik deneyimleri elde ederler. İş tatmini ve öznel iyi oluşu bu evrede kavrayan ve başarılı olan öğrenciler, deneyimlerini kariyer yönetimlerinde, bireysel ilişkilerinde ve yaşamlarının her evresinde kullanabilirler. Çam (2022), yaptığı çalışmada öznel iyi oluş ve iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda ikisinin de başarıyı olumlu yönde etkilediği ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalarda dostluk/arkadaşlık, sorumluluk, dürüstlük ve saygı değerleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Çam, 2022). Özdemir ve Koruklu (2013) yaptıkları çalışmada hazcılık, iyilikseverlik ve evrenselcilik değerlerinin üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşunu anlamlı düzeyde yordadığı sonucunu ortaya koymuştur. Dilmaç ve Baş (2019)'a göre de ergenlerin öznel iyi oluşları ile sahip oldukları değer arasındaki yordayıcı ilişkiler incelendiğinde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Literatürde karşımıza çıkan öznel iyi oluşun kişilerin sosyal becerilerine olan etkisini baz aldığımızda yönetim pozisyonunda görev alan öğrencilerin yönetim pozisyonunda görev almayan öğrencilere göre daha mutlu ve başarılı bir yaşam sürdüğü ön görülmektedir.

Literatürde araştırmaların öğrenci toplulukları üzerine çok kısıtlı olduğu görülmüş ve toplulukların içeriğindeki kurumsal yapının bireylerin yetkinlik kazanması üzerine etkileri konusunda herhangi bir çalışmaya yer verilmemiştir. Aynı zamanda öznel iyi oluş ve iş tatmininin birlikte incelendiği çalışmalara oldukça kısıtlıdır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın literatüre kazanım açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Topluluklarda görev alan öğrencilerle motivasyon, gelecek kaygısı ve stres gibi değişkenler ele alınarak farklı çalışmaların yapılmasıyla eksikliklerin tamamlanabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aşan, Y. & Erenler, A. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Akduman, G. & Karahan, G. (2022). Öznel iyi oluş ve benlik saygısının iletişim becerileri üstündeki etkisinin incelenmesi: sivil havacılık kabin hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinde bir alan araştırması. *Journal Of Sustainable Education Studies*, 3(1), 10-23
- Akyürek, Z. & Sezgin, A. (2022). Kavramsal ve kurumsal çerçeveden hareketle öznel iyi oluş kavramı ve iktisat bilimi ile ilişkisi. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 4(10), 129-140.

- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi iş yerinde mutluluk mu. *Atatürk Üniversitesi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Angner, E. (2011). The Evolution of Eupathics: The historical roots of subjective measures of well-being. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 4-41.
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bağcı, B. (2018). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: sağlık kurumlarında bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 0-0.
- Bal Turan, E., Uğurlu, A., Şakar, M. & Sarıkaya, E. (2018). Öğrenci taraftar topluluklarının futbol fanatizm düzeylerinin belirlenmesi: Akdeniz Üniversitesi örneği. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 74-80.
- Çam Türkan, Ç. (2022). Üniversite öğrencilerinin değer yargıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 68-78.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Derin, S. & Bilge, F. (2016). Ergenlerde internet bağımlılığı ve öznel iyi oluş düzeyi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(46), 35-51.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4): 397- 404.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *well-being: foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation. 213-229.
- Dilmaç, B., & BAŞ, A. (2019). Ergenlerin sahip oldukları değerler, öznel iyi oluşları ve sosyal kaygıları arasındaki yordayıcı ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3685-3697. <https://doi.org/10.33206/mjss.546820>
- Eskici, M. & Aktaş, R. (2014). Üniversite öğrencilerinin öğrenci kulüplerine yönelik görüşleri. *Asya Öğretim Dergisi*, 2 (1(ÖZEL)), 31-40.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2621-2638.
- Hall, D. A. (2006). Participation in a campus recreation program and its effect on student retention. *Recreational Sports Journal*, 30(1), 40-45.
- Işık, M. & Uygun, N. (2023). Esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş ve iş tatminine etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 229-242 . DOI: 10.52791/aksarayıibd.1138460
- Kaya, C., Ekici, S. & Öntürk, Y. (2022). Öğrenci toplulukları üyelerinin boş zaman tutumları ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 417-430.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Oyur, E., Mercan, N., Şaylan, O. & Buran, A. Ç. (2012). İş ortamında duyguları ifade etme ve iletişim becerileri üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 97-106.
- Özdemir, Y., & Koruklu, N. (2013). İlk ergenlikte ana-babaya bağlanma, *Okula Bağlanma ve Yaşam Doyumu. İlköğretim Online*, 12(3), 836-848.
- Şahin, M., Baş, M. & Çelik, A. (2015). Öznel iyi oluş ve spor. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 23-31.

- Şimşir İ., Seyran F. (2020). *İş tatmininin önemi ve etkileri*. MEYAD Akademi, 1(1), 25-42.
- Turan, İ., Duysak, A. & Kuşuoğlu, İ. H. (2017). Üniversite öğrenci topluluklarının toplumsallaşmada yeri ve önemi. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 203-217.
- Uslu Divanoğlu, S. & Usta, Ş. (2017). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişki: bir alan araştırması. İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 108-129.
- Yağcı, T. & Uçar, M. (2018). İletişimde engeller ve etkinlik. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 142-160.
- Yaman E. (2020). Çalışma hayatında uzlaşma. *MEYAD Akademi*, 1(1), 66-78.

Bu çalışma **intihal tespit programlarıyla** taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by plagiarism detect softwares and no plagiarism detected.

Bu çalışmada “**Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi**” kapsamında uyulması gereken kurallara uyulmuştur.

In this study the rules stated in the “**Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive**” were followed.

Makale çift yazar tarafından yazılmıştır. Her yazarın katkısı eşit düzeydedir.

The article was written by two authors. Both author made equal contribution.

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum ya da kişi ile **çıkar çatışması** bulunmamaktadır.

There is no **conflict of interest** with any institution or person within the scope of the study.