

## **DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ SORUNLARI\***

**Öğr. Gör. Dr. Meliha TUZGÖL DOST**  
Hacettepe Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Rehberlik ve Psikolojik Danışma A.D.  
mtuzgol@hacettepe.edu.tr

**Yard. Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN**  
Çukurova Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Rehberlik ve Psikolojik Danışma A.D.  
fulyac@cu.edu.tr

### **ÖZET**

Bu araştırmanın amacı, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarının neler olduğunu ortaya koyarak; bu sorunların devlet ve vakıf üniversitelerinde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini çeşitli devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan 2570 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin verileri elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Bu çalışmada toplanan verilerin frekans ve yüzdelik dağılımlarına bakılmıştır. Ayrıca ki kare analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, tüm öğretim elemanlarının en yüksek oranda belirttikleri sorunun “ekonomik sıkıntılar” (%66) olduğu görülmektedir. Bu sorunu “iş ortamındaki olumsuz kişiler arası ilişkiler” (%48.7), “kadro atamalarındaki haksız uygulamalar” (%35.9), “yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığı” (%30.1) sorunları izlemektedir. Diğer yandan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının belirttikleri görüşlere genel olarak bakıldığında ise yönetimle ilgili sorunlar, öğrenim (yüksek lisans / doktora) ile ilgili sorunlar, araştırma ve projelere destek eksikliği, araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin sorunları, araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği, personel alımı-atama ve yükseltmelerdeki sorunlar, bilimsel kültür-adalet ve nesnellikle ilgili sorunlar, yabancı dil ve atama kriterleri ile ilgili sorunların öne çıktığı görülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Öğretim elemanı, akademisyen, mesleki sorunlar, devlet üniversitesi, vakıf üniversitesi.

### **PROFESSIONAL PROBLEMS OF FACULTY MEMBERS AT STATE AND PRIVATE UNIVERSITIES**

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to investigate the professional problems of faculty members working at state and private universities and to see if there is a significant difference between their problems. The sample of the study consists of 2570 faculty members working at different universities. In this study, the data was collected with the

\* Bu araştırma, TÜBİTAK tarafından desteklenen “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Bazı Mesleki ve Kişisel Özelliklerinin ve İş ve Yaşam Doyumlarının Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” adlı projenin bir bölümüdür.

administration of the questionnaire developed by the researchers. The data were analyzed through the percentages, frequencies and ki square test. The results show that the most significant problem seems to be related financial issues (66 %), then follows negative interpersonal relationships between colleagues (48.7 %), unjust applications in positions of assignments (35.9 %) and limitations in relation to studies abroad (30.1 %). There are significant differences between their problems working at state and private universities. Other problems stated by faculty members are related to issues such as the problems with the administration, educational problems related to graduated programs, lack of support for the research, the problems of research assistants and lecturers, inadequate physical conditions, problems related to staff hiring-assignments, scientific culture-justice and objectiveness problems and promotion - foreign language criteria problems.

**Key Words:** Faculty members, academician, professional problems, state university, private university

### **I. Giriş**

Çağımızda toplumlar için en önemli güç bilim ve teknolojidir. Bulduğumuz çağ bilgi çağı olarak nitelendirilmektedir. Bilgi çağında temel işlevleri araştırmak, bilgi üretmek ve yaymak olan üniversitelerin kalitesinin ve verimliliğinin toplumlar için önemi kuşku götürmez bir gerçektir. Üniversitelerin başarısında ise öğretim elemanları en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Ülkemizde öğretim elemanlarının pek çok mesleki ve ekonomik sorunları olduğu bilinmektedir. Bu sorunlar öğretim elemanlarının motivasyon ve iş doyumlarını düşürebilmekte, iş performanslarını etkileyebilmektedir.

Küçüksüleymanoğlu (2007)'na göre, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları son yıllarda birçok sorun yaşamaktadır. Üniversitelerin örgütsel ve yönetsel sorunları, üniversitede çalışmanın özellikle belli alanlarda cazibesini yitirmesi, özel sektörün sunduğu farklı ve tatmin edici seçenekler, öğretim elemanlarının üniversite ve fakülte yönetimlerinde etkililiğinin azalması, öğretim elemanlığının toplum içinde saygınlığının azalması gibi nedenler birçok başarılı akademisyenin üniversitelerden uzaklaşmasına ve daha fazla tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Öğretim elemanlarının mutsuzluğu ve öğretim elemanlarının kalitesizliği yükseköğretimde kaliteyi düşüren önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının kendilerine verilen hizmeti algılama düzeylerinin yüksek çıkabilmesi için yönetim tarafından oluşturulması gereken birtakım unsurlar vardır. Bu unsurlar, fiziksel koşullar, fiziksel olmayan koşullar, sosyal haklar ve ücret, örgüt kültürü, yönetimin yaklaşımı, yönetimin iletişime ve denetime olan yaklaşımı, yönetimin otorite anlayışı ve liderlik yaklaşımı ve yönetimin motivasyon yaklaşımıdır (Eroğlu, 2004).

Üniversitede kaliteyi sorgulayan Korkut (2001), bu çerçevede öğretim elemanlarının bazı sorunlarına değinmektedir. Korkut (2001)'a göre, genç öğretim elemanlarının yabancı dil sorununu tam anlamıyla çözümlenememeleri ve bu konuda üniversitelerin gerekli önlemleri almamaları; kalabalık sınıflar ve ağır ders yükleri nedeniyle öğretim elemanlarının salt öğretim faaliyetleri içinde kalmaları; bunun sonucu

olarak üniversitenin temel fonksiyonlarından olan araştırma işlevini aksatmaları ve kütüphane yetersizliği öğretim elemanlarının sorunlarından önemli bir kaçını oluşturmaktadır. Tezcan (2000) ve Ölçer (2002) ise yükseköğretimde verimlilik analizi ve toplam kalite yönetimi ile ilgili çalışmalarında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının dünya ortalamasının önemli ölçüde üstünde olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının değinilen bu mesleki sorunlarının, son yıllarda üzerinde durulan, yüksek öğretimde kaliteyi belirleyen faktörlerin çoğu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin Varinli (1997; Akt. Güngörsün 2001) “öğrenci kalitesi, öğretim elemanı kalitesi, fiziki ve teknik donanım kalitesi, sosyal-kültürel ve akademik faaliyetlerin yeterliliği ve yönetim anlayışı” unsurlarının yüksek öğretimde kaliteyi belirleyen faktörler olduğunu belirtmektedir.

Üniversite yönetiminin hareket noktasının iç müşteri konumunda olan öğretim elemanları olması gerektiğini belirten Eroğlu (2004), çok geniş bir yelpazede yer alan üniversite müşterilerinin tümünün beklentilerinin etkili bir biçimde karşılanabilmesinin tek yolunun öncelikle iç müşteri konumunda olan öğretim elemanlarının beklentilerinin karşılanmasına ve kendilerine verilen hizmet ile ilgili algılamalarının yükseltilebilmesine bağlı olduğuna dikkat çekmektedir. Korkut (2001)’da benzer şekilde üniversitelerde kalitenin artırılması için bazı önlemlerin alınması gerektiğini; öğretim üyelerinin ücret ve iş ortamı yönünden tatmini ve akademik terfilerde uluslar arası kriterlerin tam anlamı ile geçerli kılınmasının bu önlemlerden ikisi olduğunu belirtmektedir.

Literatürde öğretim elemanları ile ilgili araştırmalara bakıldığında, öğretim elemanlarının sorunları ile ilişkili olarak daha çok iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri ve iş streslerinin incelendiği görülmektedir. Yurt dışında yapılan bazı araştırmalar öğretim elemanlarının ücret doyumlarının iş doyumlarını etkilediğine (Galaz-Fontes ve Gil-Anton, 1998; Opp, 1992; Terpstra & Honoree, 2004) ve iş doyumunu yüksek öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda iyi olanaklara sahip olduğuna (Murray & Cunningham, 2004) işaret etmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda ise duygusal tükenmişliği en anlamlı şekilde yordayan değişkenin iş ortamı doyumunu olduğu (Çam, 2001); meslektaş ve yönetici desteği ve işte yükselme inancının öğretim elemanlarının tükenmişlik ve kişisel başarı algıları ile ilişkili olduğu (Tümekaya, 2006); özel üniversite akademisyenlerinin genel doyum düzeyleri ve işlerinin pek çok yönü açısından, devlet üniversitesi akademisyenlerinden daha fazla doyuma sahip oldukları (Baş ve Ardıç; 2002); öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutları ve toplam puanları ile duygusal tükenmişlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu (Çetinkanat, 2002); akademisyenlerde en düşük doyumun çalışma koşullarından, en yüksek doyumun ise öğrencilerle ilişkilerden alındığı (Buluş, 2004); ücret düzeyinin akademisyenlerde örgütsel bağlılığı artırırken, devamlılık bağlılığını azalttığı (Çöl ve Gül, 2005) ve öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için meslekte yaşanan hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersiz olması sorunun geldiği (Bülbül, 2006) gibi bulgular dikkat çekmektedir.

Literatüre bakıldığında yüksek öğretimdeki öğretim elemanlarının mesleki sorunlarının daha çok iş doyumu çerçevesinde ele alındığı, ekonomik durum, yabancı dil, atama ölçütleri vb. konuların geniş bir öğretim elemanı örnekleminde sorun olarak algılanma yaygınlığının ne olduğuna ve bunların devlet ve vakıf üniversitelerinde ne şekilde farklılaştığına ilişkin yeterli düzeyde veri olmadığı görülmektedir. Ülkemizin hedeflerine ulaşması ve gelişmesi için önemi kuşku götürmeyen üniversitelerimizde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarını ortaya koymak önemli bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, öğretim elemanlarının sorunlarına dikkat çekerek, üniversiteler ile ilgili politikalarda, alınacak kararlarda ve yapılacak iyileştirme çalışmalarında hareket noktası olabilir. Bu amaçla sonuçlar, üniversite yönetimleri, YÖK, Başbakanlık, Milli Eğitim Bakanlığı gibi kurumlarca kullanılabilir. Bu araştırmanın amacı, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki ve ekonomik sorunlarının neler olduğunu ortaya koyarak; bu sorunların devlet ve vakıf üniversitelerinde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini 2005-2006 Öğretim Yılı itibarıyla Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan toplam 82.220, örneklemini ise 2.570 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğünü hesaplamak için tabakalı rastgele örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleminin seçiminde öğretim elemanlarının unvanlarına göre tabakalama yapılmıştır. Bu tabakalar "profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman ve uzman" olarak belirlenmiştir.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla varyans formülü (Çıngı, 1994:106) yardımı ile varyans= $d^2/t^2$  eşitliği (Çıngı, 1994: 105) kullanılarak formülden n değeri çekilmiştir. Höşgörü miktarı 0,275 olarak alınmıştır. Varyans formülünde yer alan standart sapmalar için pilot çalışma ile elde edilen tahmini değerler (Çıngı, 1994: 62) kullanılmıştır. Evreni temsil edebilecek n değeri hesaplandıktan sonra tabakaların evrene oranı kullanılarak her bir tabakadan kaç kişinin örnekleme alınacağı hesaplanmıştır. Tabakalardan örnekleme girecek kişilerin üniversitesi ise rastgele olarak seçilmiştir.

Araştırmaya Anadolu, Selçuk, Çukurova, Hacettepe, İstanbul, Mersin, Karadeniz Teknik, Fırat, Ege, İnönü, 19 Mayıs, Trakya, Pamukkale, Uludağ, Bilkent ve Yeditepe Üniversiteleri başta olmak üzere 64 devlet ve 12 vakıf üniversitesinde çalışmakta olan 2.570 öğretim elemanı katılmıştır. Öğretim elemanlarından 2.405'i devlet, 165'i vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 991'i (%38.6) kadın, 1579'u (%61.4) erkek; 293'ü (%11.4) profesör; 295'i (%11.5) doçent; 617'si (%24.0) yardımcı doçent; 438'i (%17.0) öğretim görevlisi; 765'i (%29.8) araştırma görevlisi; 114'ü (%4.4) okutman ve 48'i (%1.9) uzmandır. Öğretim elemanların 628'i (%24.4) fen bilimleri; 126'sı (% 4.9) güzel sanatlar; 409'u (%15.9)

mühendislik; 441'i (%17.2) sağlık bilimleri; 660'ı (%25.7) sosyal bilimler; 270'i (%10.5) eğitim bilimleri ve 36'sı (%1.4) spor bilimleri alanında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma yılı "1 yıldan az" ile 47 yıl arasında değişmekte olup, ortalama çalışma yılı 10.69'dur (Ss=7.91). Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşları 18-70 arasında olup, yaş ortalaması 37.01'dir (Ss=8.74).

## **2.2. Veri Toplama Araçları**

**2.2.1. Anket:** Bu çalışmada kullanılan veriler, öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyumları ile ilgili daha geniş bir araştırmada kullanılan ve araştırmacılar tarafından geliştirilen anket sonuçlarından alınmıştır. Ankette öğretim elemanlarının sosyo-demografik özelliklerine, mesleki sorunlarına ve üniversitelerini değerlendirmelerine yönelik 19 soru yer almaktadır. Bu sorular öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyumları ile ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerle ilgilidir. Öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyumları ile ilişkili olabilecek değişkenlerden hangilerinin araştırma kapsamına alınacağı belirlenmesi amacıyla araştırmacılar bir ön çalışma yapmışlardır. Öğretim elemanlarının iş ve yaşam doyumları ile hangi değişkenlerin ilişkili olduğunu belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından bölümlerinde çalışmakta olan 20 öğretim elemanına "Bir akademisyen olarak iş ve yaşam doyumunuzu etkileyen değişkenleri lütfen belirtiniz" şeklinde bir yönerge verilmiş ve düşüncelerini yazılı olarak belirtmeleri istenmiştir. Ardından yazılı cevaplar analiz edilmiştir.

Öğretim elemanlarından gelen tepkiler doğrultusunda ortak sorunlar belirlenerek demografik, mesleki ve ekonomik sorunlarla ilgili soruların taslağı oluşturulmuştur. Uygulamaya geçilmeden önce taslak anket formu Hacettepe ve Çukurova Üniversitelerinden 30 öğretim elemanına incelemeleri amacıyla verilmiş ve öğretim elemanlarının eleştirileri ve önerileri doğrultusunda tekrar düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalardan sonra sorulara son hali verilerek uygulamaya geçilmiştir.

Bu çalışmada, yukarıda açıklanan anket formu ile elde edilen demografik özellikler, mesleki sorunlar ve ekonomik durumun değerlendirilmesine ilişkin veriler kullanılmıştır. Mesleki sorunlarla ilgili soru "Mesleğinizle ilgili olarak sizi en çok rahatsız eden etmeni/etmenleri lütfen belirtiniz (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)"; ekonomik durumun değerlendirilmesi ile ilgili soru ise, "Akademisyenliğin size sağladığı ekonomik geliri ne derecede yeterli buluyorsunuz?" şeklindedir.

## **2.3. İşlem**

Araştırmada kullanılan anketin uygulanması Ocak 2007 ve Mart 2007 döneminde gerçekleştirilmiştir. Örnekleme temsil edebilecek örneklem genişliği ve tabakalara düşen öğretim elemanı sayısı belirlendikten sonra uygulama yapmak için izin alınabilen üniversitelerde, öğretim elemanlarının e-posta adreslerine araştırmayı açıklayan e-posta metninin gönderilmesi yoluyla araştırma duyurulmuş ve öğretim elemanlarının katılımı sağlanmıştır. E-posta metninde araştırmanın amacı ve soruların bulunduğu web adresi yer almıştır. Araştırmaya katılanların cevapları <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mtuzgol/>

anket/veri\_listele.php adresinde Hacettepe Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı'na kaydedilmiştir. Daha sonra kayıtlar SPSS programına geçirilmiştir.

#### **2.4. Verilerin Analizi**

Bu çalışmada frekans ve yüzdeler dağılımlara bakılmıştır. Ayrıca ki kare analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır. Araştırmada hata payı üst sınırı 0.05 olarak alınmıştır.

#### **3. Bulgular**

Öğretim elemanlarının üniversite türlerine (devlet-vakıf) göre meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları etmenlere ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Bu verilerin elde edildiği soruda öğretim elemanları birden fazla seçenek işaretleyebilmişlerdir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan tüm öğretim elemanlarının %66'sı (1695) ekonomik sıkıntıları; %48'si (1251) iş ortamındaki olumsuz kişiler arası ilişkileri; %35.9'u (923) kadro atamalarındaki haksız uygulamaları; %30.1'i (773) yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığını; %27.5'i (707) yurt dışında yayın yapma güçlüğü; %23.4'ü (601) yabancı dil sorununu; %22.7'si (583) ders yükünün fazlalığını; %22.6'sı (582) sınıfların kalabalık olmasını; %20.1'i (516) kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliğini; %17.2'si (441) kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini; %11.6'sı (297) diğer etmenleri ve %10.7'si (275) iş ortamındaki internet ve bilgisayar gibi olanakların yetersizliğini mesleki sorunlar olarak belirtmişlerdir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları etmenlerin sıralamasının farklı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %67.1'i (1614) ekonomik sıkıntıları; %50.2'si (1209) iş ortamındaki olumsuz kişiler arası ilişkileri; %37'si (891) kadro atamalarındaki haksız uygulamaları; %30.2'si (727) yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığını; %27.7'si (666) yurt dışında yayın yapma güçlüğü; %24.4'ü (587) yabancı dil sorununu; %23.4'ü (563) sınıfların kalabalık olmasını; %22.2'si (534) ders yükünün fazlalığını; %19.7'si (475) kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliğini; %17.6'sı (424) kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini; %11.4'ü (275) diğer etmenleri ve %10.7'si (258) iş ortamındaki internet ve bilgisayar gibi olanakların yetersizliğini mesleki sorunlar olarak belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının ise %49.4'ü (81) ekonomik sıkıntıları; %29.9'u (49) ders yükünün fazlalığını; %28'i (46) yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığını; %25.6'sı (42) iş ortamındaki olumsuz kişiler arası ilişkileri; %25'i (41) yurt dışında yayın yapma güçlüğü; yine %25'i (41) kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliğini; %19.5 (32) kadro atamalarındaki haksız uygulamaları; %13.4'ü (22) diğer etmenleri; % 11.6'sı (19) sınıfların kalabalık olmasını; %10.4'ü (17) kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini; yine %10.4'ü (17) iş ortamındaki internet ve bilgisayar gibi olanakların yetersizliğini; %8.5'i (14) yabancı dil sorununu mesleki sorunlar olarak belirtmişlerdir.

Tablo 1. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının Meslekleriyle İlgili Olarak Rahatsız Oldukları Etmenlere İlişkin Yüzde, Frekans ve Ki-Kare Testi Sonuçları

Öğretim Elemanlarının Rahatsız Oldukları Mesleki Sorunlar		Devlet Üniversiteleri		Vakıf Üniversiteleri		Toplam		$\chi^2$	p
		f	%	f	%	f	%		
Ekonomik Sıkıntılar	Evet	1614	67.1	81	49.4	1695	66.0	21.40	<b>.000</b>
	Hayır	792	32.9	83	50.6	875	34		
İş Ortamındaki Olumsuz Kişiler Arası İlişkiler	Evet	1209	50.2	42	25.6	1251	48.7	37.31	<b>.000</b>
	Hayır	1197	49.8	122	74.4	1319	51.3		
Kadro Atamalarındaki Haksız Uygulamalar	Evet	891	37	32	19.5	923	35.9	20.48	<b>.000</b>
	Hayır	1515	63	132	80.5	1647	64.1		
Yurt Dışında Akademik Çalışma Yapma Olanaklarının Sınırlılığı	Evet	727	30.2	46	28	773	30.1	.34	.312
	Hayır	1679	69.8	118	72	1797	69.9		
Yurt Dışında Yayın Yapma Güçlüğü	Evet	666	27.7	41	25	707	27.5	.55	.259
	Hayır	1740	72.3	123	75	1863	72.5		
Yabancı Dil Sorunu	Evet	587	24.4	14	8.5	601	23.4	21.56	<b>.000</b>
	Hayır	1819	75.6	150	91.5	1969	76.6		
Ders Yükünün Fazlalığı	Evet	534	22.2	49	29.9	583	22.7	5.17	<b>.017</b>
	Hayır	1872	77.8	115	70.1	1987	77.3		
Sınıfların Kalabalık Olması	Evet	563	23.4	19	11.6	582	22.6	12.23	<b>.000</b>
	Hayır	1843	76.6	145	88.4	1988	77.4		
Kaynak (kitap, makale vs.) Yetersizliği	Evet	475	19.7	41	25	516	20.1	2.65	.066
	Hayır	1931	80.3	123	75	2054	79.9		
Kadroya Atama Ölçütlerinin Yüksekliği	Evet	424	17.6	17	10.4	441	17.2	5.69	<b>.009</b>
	Hayır	1982	82.4	147	89.6	2129	82.8		
İş Ortamındaki İnternet, Bilgisayar gibi Olanakların Yetersizliği	Evet	258	10.7	17	10.4	275	10.7	.02	.507
	Hayır	2148	89.3	147	89.6	2295	89.3		
DİĞER		275	11.4	22	13.4	297	11.6		

Not: Sıralama tüm öğretim elemanlarının en fazla belirttikleri mesleki sorunlardan en aza doğru gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları etmenler olarak en çok belirttikleri sorunun “ekonomik sıkıntılar” (%66) olduğu görülmektedir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının “ekonomik sıkıntıları” meslekleriyle ilgili rahatsız oldukları bir etmen olarak görüp görmemelerine göre anlamlı oranda farklılaştıkları görülmektedir ( $\chi^2_{(1)}=21.40$ ,  $p<.001$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %67.1’i (1614) “ekonomik sıkıntıları” rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtirken bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %49.4’tür (81). “İş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkileri” meslekleriyle ilgili rahatsızlık veren bir etmen olarak değerlendirip değerlendirmemelerine göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının sayısının anlamlı oranda

farklılaştığı belirlenmiştir ( $\chi^2_{(1)}=37.31$ ,  $p<.001$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %50.2'si (1209), vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ise %25.6'sı (42) “iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkilerden” rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının “kadro atamalarındaki haksız uygulamaları” mesleki bir sorun olarak görüp görmemelerine göre farklılaştıkları belirlenmiştir ( $\chi^2_{(1)}=20.48$ ,  $p<.001$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %37'si (891) “kadro atamalarındaki haksız uygulamaları” rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtirken bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %19.5'tir (32). Tablo 1'de görülebileceği gibi, “yabancı dil sorununu” mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının sayısının anlamlı oranda farklılaştığı saptanmıştır. ( $\chi^2_{(1)}=21.56$ ,  $p<.001$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %24.4'ü (587), vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ise %8.5'i (14) “yabancı dil sorununu” mesleki bir sorun olarak belirtmişlerdir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının “ders yükünün fazlalığını” mesleki bir sorun olarak görüp görmemelerine göre farklılaştıkları belirlenmiştir ( $\chi^2_{(1)}=5.17$ ,  $p<.05$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %22.2'si (534) “ders yükünün fazlalığını” rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtirken bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %29.9'dur (49). “Sınıfların kalabalık olmasını” mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının sayısının anlamlı oranda farklılaştığı saptanmıştır. ( $\chi^2_{(1)}=12.23$ ,  $p<.001$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %23.4'ü (563), vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ise %11.6'sı (19) “sınıfların kalabalık olmasını” mesleki bir sorun olarak belirtmişlerdir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının “kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini” meslekleriyle ilgili rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtip belirtmemelerine göre anlamlı oranda farklılaştıkları görülmektedir ( $\chi^2_{(1)}=5.69$ ,  $p<.01$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %17.6'sı (424) “kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini” rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtirken bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %10.4'tür (17).

Tablo 1'de görülebileceği gibi devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının “yurt dışında akademik çalışma yapma olanağının sınırlılığını” ( $\chi^2_{(1)}=.34$ ,  $p>.05$ ), “yurt dışında yayın yapma güçlüğü” ( $\chi^2_{(1)}=.55$ ,  $p>.05$ ), “kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliğini” ( $\chi^2_{(1)}=2.65$ ,  $p>.05$ ) ve “iş ortamındaki internet, bilgisayar gibi olanakların yetersizliğini” ( $\chi^2_{(1)}=.02$ ,  $p>.05$ ) mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre anlamlı oranda farklılaşmadıkları belirlenmiştir.

Bu araştırmada devlet ve vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri (maaş ve ders ücreti) yeterli bulma dereceleri ayrıca belirlenmiştir. Bu veriye ilişkin ki-kare testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.



Tablo 2. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının Akademisyenliğin Sağladığı Ekonomik Geliri (Maaş ve Ders Ücreti) Yeterli Bulma Derecelerine İlişkin Frekans, Yüzde ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Devlet		Vakıf		Toplam		$\chi^2$	p	
	f	%	f	%	f	%			
Ekonomik Gelir	Çok Yetersiz	1178	49	41	25	1219	47.4	85.05	.000
	Yetersiz	793	33	52	31.7	845	32.9		
	Kısmen Yeterli	346	14.4	49	29.9	395	15.4		
	Yeterli	77	3.2	22	13.4	99	3.9		
	Çok yeterli	77	3.2	-	-	12	0.5		
	Toplam	2406	100	164	100	1570	100		

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tamamı dikkate alındığında öğretim elemanlarının %47.4'ü akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri (maaş ve ders ücreti) çok yetersiz bulmakta; %32.9'u yetersiz bulmakta; %15.4'ü kısmen yeterli bulmakta; %3.9'u yeterli bulmakta ve %0.5'i ise çok yeterli bulmaktadır. Tablo 2'de görüldüğü gibi, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının akademisyenliğin sağladığı ekonomik gelirin yeterliliğini değerlendirmeleri farklılaşmaktadır ( $\chi^2_{(4)}=85.05$ ,  $p<.01$ ). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %49'u, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ise %25'i akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "çok yetersiz" olarak değerlendirmişlerdir. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %33'ünün, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ise %31.7'sinin akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "yetersiz" şeklinde belirttikleri görülmektedir. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %14.4'ü akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "kısmen yeterli" olarak değerlendirirken, bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %29.9'dur. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının yalnızca %3.2'si akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "yeterli" bulurken, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında bu oran %13.4'tür. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının hiçbiri akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "çok yeterli" bulmazken, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %0.5'i ekonomik geliri "çok yeterli" olarak değerlendirmişlerdir.

Devlet üniversitelerinden 275 (%11.4), vakıf üniversitelerinden 22 (%13.4) toplam 297 (%11.6) öğretim elemanı, meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları etmenlere ilişkin olarak "diğer" seçeneğinde görüşlerini belirtmişlerdir. Bu görüşler sınıflandığında aşağıdaki başlıkların öne çıktığı görülmektedir:

- 1-Yönetimle ilgili sorunlar (Demokratik yönetim anlayışının olmayışı; örgütsel adaletin zayıflığı ve keyfi yönetsel uygulamalar vb.),
- 2- Yardımcı personel eksikliği (Araştırma görevlisi, laborant, arazi işçisi gibi yardımcı personel kadrolarının yetersizliği),
- 3- Öğrenim (yüksek lisans / doktora) ile ilgili sorunlar (Yurt içinde ve dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığı; çalışılan il dışında veya başka üniversitede lisansüstü çalışma imkânı verilmemesi),
- 4- Öğrencilerle ilgili sorunlar (Öğrencilerin motivasyonunun düşüklüğü; temel bilgi ve becerilerinin yetersizliği),
- 5- Araştırma ve projelere destek eksikliği (Akademik çalışmalar için yeterli desteğin verilmemesi ve olanak yaratılmaması),
- 6- Öğretim elemanı kalitesi sorunu (Alanında yeterli olan danışman hoca yetersizliği),
- 7- Araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin sorunları (Hiyerarşik baskı, araştırma görevlilerinin bekledikleri değeri görememesi; öğretim üyelerinin dışındaki akademik personelin ikinci sınıf eleman olarak görülmesi, dikkate alınmaması, seçimlerde oy kullanamaması),
- 8- Araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği (Araştırmalar için gerekli olan laboratuvar ve araç-gereçlerin yetersizliği; uygun çalışma ortamı yetersizliği),
- 9- Personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sorunlar (Bilimsel olmayan nedenlerle bilgi ve becerisi yetersiz öğretim elemanı alımı; sadakate dayalı atamalar),
- 10- İş yükü ve mesai saatleri ile ilgili sorunlar (Bilimsel çalışma dışı, akademik olmayan işlerin çok zaman alması),
- 11- Meslek yüksekokullarının sorunları (Yüksekokula kayıt hakkı kazanan öğrencilerin çok fazla eksiklerinin olması),
- 12- Bilimsel kültür, adalet ve nesnellikle ilgili sorunlar (Üniversitede bilimsel kaygının yerine çıkarların ve çıkar ilişkilerinin hakim olması; görev dağılımındaki haksız uygulamalar; kişilere özel uygulama yapılması, liyakate önem verilmemesi),
- 13- Yabancı dil ve atama kriterleri ile ilgili sorunlar (Yabancı dil öğretmek için hiç bir teşvik yapılmaması; akademik yükselmenin barajının yabancı dil olması, bunun dışındaki yayın ve bilimsel çalışmaların ne olduğunun dikkate alınmaması; akademik yükselme aşamasında ölçütlerin sürekli değişmesi).

#### **4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Araştırma sonuçlarına tüm öğretim elemanları açısından bakıldığında, öğretim elemanlarının en yüksek oranda belirttikleri sorunun “ekonomik sıkıntılar” (%66) olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre, ekonomik sıkıntılar hem devlet, hem de vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları tarafından en yüksek oranda belirtilmiş olan sorundur. Murat (2003) bir devlet üniversitesi öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmasında öğretim elemanlarını en çok rahatsız eden ikinci sorunun “ekonomik imkânsızlıklar” olduğunu belirlemiştir. Öğretim elemanlarının ücret doyumlarının iş doyumları, örgüt bağlılığı ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır. (Bülbül, 2006; Çetinkanat, 2002; Çöl ve Gül, 2005; Galaz-Fontes ve Gil-Anton, 1998; Opp, 1992; Terpstra ve Honoree, 2004). Bu araştırma bulgusu da literatürdeki diğer araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırmada

devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ekonomik sıkıntıları meslekleriyle ilgili rahatsız oldukları bir etmen olarak görüp görmemelerine göre anlamlı oranda farklılaştıkları belirlenmiştir. Vakıf üniversitesi öğretim elemanları için de en yüksek oranda belirtilen sorunun ekonomik sıkıntılar olması dikkat çekicidir ancak, sorun olarak belirtilme oranı (%49.4) devlet üniversitesi öğretim elemanlarınınkinden (%67.1) anlamlı olarak daha düşüktür. Bu sonuç, devlet üniversitesi öğretim elemanlarının ekonomik sorunlardan daha fazla şikâyetçi olduklarını göstermektedir.

Araştırmada ayrıca öğretim elemanlarının akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri (maaş ve ders ücreti) yeterli bulma düzeyleri de saptanmıştır. Bu konudaki sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan tüm öğretim elemanlarının %47.4'ünün akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "çok yetersiz" bulduğu; %32.9'unun "yetersiz" bulduğu; %15.4'ünün "kısmen yeterli" bulduğu; %3.9'unun "yeterli" bulduğu ve %0.5'inin ise "çok yeterli" bulduğu görülmektedir. Bir başka deyişle öğretim elemanlarının yaklaşık yarısı (%47.4) akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "çok yetersiz" olarak, %80.3'ü ise "çok yetersiz veya yetersiz" olarak değerlendirmektedir. Bunun yanında devlet üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının, akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri vakıf üniversitesi öğretim elemanlarına göre daha yüksek bir oranda (%49 - %25) "çok yetersiz" olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %3.2'si akademisyenliğin sağladığı ekonomik geliri "yeterli" bulurken, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında bu oran %13.4'tür. Sonuçlara göre, vakıf üniversitesi öğretim elemanları akademisyenliğin sağladığı ekonomik gelir konusunda daha iyimser görünmekle birlikte genel olarak öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun mesleklerinin getirdiği gelirden memnun olmadıkları söylenebilir. Bülbül (2006), öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için meslekte yaşanan hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersiz olması sorunun geldiğini belirtmektedir. Bu araştırmanın sonuçları da literatürdeki bulgularla paralellik göstermektedir.

Tüm öğretim elemanları düşünüldüğünde ekonomik sorunlardan sonra en çok belirtilen mesleki sorunun "iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler" (% 48.7) olduğu görülmektedir. Devlet üniversitesi öğretim elemanları için de bu sorun yine ikinci en büyük oranda belirtilmiş sorundur (%50.2). Vakıf üniversitesi öğretim elemanları için bu sorun dördüncü sırada gelmektedir (%25.6). İş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkileri meslekleriyle ilgili rahatsızlık veren bir etmen olarak değerlendirip değerlendirmemelerine göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının sayısının anlamlı oranda farklılaştığı belirlenmiştir. Devlet üniversitesi öğretim elemanlarının yaklaşık yarısı için iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkilerin sorun olarak belirtilmesi ve bu oranın vakıf üniversitesi öğretim elemanlarına göre iki kat fazla ifade edilmiş olması dikkat çekicidir. Bir başka araştırmada da öğretim elemanlarının kendilerini en çok rahatsız eden sorunlar arasında üçüncü sırada "öğretim elemanları arasındaki olumsuz yaşantıları" belirttikleri görülmüştür (Murat, 2003). Yapılan araştırmalarda, duygusal tükenmişliği en anlamlı şekilde yordayan değişkenin iş ortamı doyumu olduğu (Çam, 2001) ve iş arkadaşlarının duygusal tükenmişlikle ilişkili değişkenlerden biri olduğu (Çetinkanat, 2002) belirtilmiştir. Benzer şekilde

Tümkiye (2006) meslektaş ve yönetici desteğini yetersiz algılayan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, ayrıca kişisel başarı algılarının düşük olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmanın sonucu literatürdeki bu bulgularla benzerlik taşımaktadır. Sorunun ifade edilme oranının yüksekliği konu ile ilgili daha geniş araştırmalar yapılmasının faydalı olacağını düşündürmektedir. Kişiler arası ilişkilerdeki bu sorunların neler olduğu ve nelerden kaynaklandığı merak konusu olmaktadır.

Araştırmaya katılan tüm öğretim elemanları için “kadro atamalarındaki haksız uygulamalar” da önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %35.9’u bu soruna değinmişlerdir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının kadro atamalarındaki haksız uygulamaları mesleki bir sorun olarak görüp görmemelerine göre farklılaştıkları belirlenmiştir. Kadro atamalarındaki haksız uygulamaların devlet üniversitesi öğretim elemanları tarafından (%37) vakıf üniversitelerine göre (%19.5) daha yüksek bir oranda sorun olarak algılandığı görülmektedir. Kadro atamalarındaki haksız uygulamalar öğretim elemanlarının işte yükselme inancını olumsuz yönde etkileyebilir. İşte yükselme inancı düştükçe öğretim elemanlarında duygusal tükenmenin arttığı, kişisel başarının ise düştüğü belirlenmiştir (Tümkiye, 2006). Diğer yandan, araştırmaya katılan tüm öğretim elemanlarının %30.1’i; devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %30.2’si ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının %28’i için “yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığı” önemli bir mesleki sorundur. Devlet ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının birbirine yakın bir oranda bu sorunu dile getirdikleri görülmektedir. Nitekim devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının yurt dışında akademik çalışma yapma olanağının sınırlılığını mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre anlamlı oranda farklılaşmadıkları belirlenmiştir. Korkut (2001) üniversite öğretim elemanlarının lisansüstü eğitim için gönderilenler hariç yurt dışına gitme imkânlarının azalmış olduğunu belirtmektedir. Öğretim elemanları için yurt dışında akademik çalışma yapmak, uluslar arası düzeyde ilişkiler kurma ve böylece kendilerini geliştirme açısından son derece önemli olmasına rağmen, gereken desteğin verilmemesi, ekonomik sorunlar veya yabancı dil yetersizliği gibi nedenlerle gereken düzeylerde gerçekleştirilememektedir. Benzer şekilde devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının yurt dışında yayın yapma güçlüğünü mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre anlamlı oranda farklılaşmadıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan tüm öğretim elemanlarının %27.5’i; devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %27.7’si ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının %25’i için yurt dışında yayın yapma güçlüğü önemli bir mesleki sorundur.

Tüm öğretim elemanlarının sonuçlarına bakıldığında yukarıda belirtilen mesleki sorunları, yabancı dil sorunu (%23.4); ders yükünün fazlalığı (%22.7); sınıfların kalabalık olması (%22.6); kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliği (%20.1); kadroya atama ölçütlerinin yüksekliği (%17.2); diğer etmenler (%11.6) ve iş ortamındaki internet ve bilgisayar gibi olanakların yetersizliği (%10.7) sorunlarının izlediği görülmektedir. Bu sorunların sıralaması açısından devlet ve vakıf üniversitesi öğretim elemanları arasındaki bazı farklılıklar dikkat çekmektedir. Örneğin, yabancı dil sorununu, sınıfların kalabalık olmasını, kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini ve ders

yükünün fazlalığını mesleki bir sorun olarak belirtip belirtmemelerine göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının sayısının anlamlı oranda farklılaştığı saptanmıştır. Devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %24.4'ü, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının ise %8.5'i "yabancı dil sorununu" kendisini rahatsız eden bir durum olarak belirtmiştir. Benzer şekilde devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %23.4'ü, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının ise %11.6'sı "sınıfların kalabalık olmasını" kendisini rahatsız eden bir durum olarak belirtmiştir. Devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %17.6'sı, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının ise %10.4'ü "kadroya atama ölçütlerinin yüksekliğini" mesleki bir sorun olarak ifade etmişlerdir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yabancı dil, sınıflardaki öğrenci sayısı, kadroya atama ölçütlerinin yüksekliği konusunda daha az sıkıntı yaşadıkları söylenebilir. Farklı olarak, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının %22.2'si ders yükünün fazlalığını rahatsız oldukları bir etmen olarak belirtirken bu oran vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında %29.9'dur. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ders yükünün fazlalığı konusunda devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarından daha fazla sıkıntı yaşadıkları düşünülebilir. Kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliği ve iş ortamındaki internet, bilgisayar gibi olanakların yetersizliğini mesleki bir sorun olarak değerlendirip değerlendirmemelerine göre ise, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının anlamlı oranda farklılaşmadıkları belirlenmiştir. Sonuçlara göre, iş ortamındaki internet, bilgisayar gibi olanakların yetersizliği hem vakıf, hem de devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları tarafından en düşük oranda belirtilmiş olan sorundur.

Özet olarak, "ekonomik sıkıntılar", "iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler", "kadro atamalarındaki haksız uygulamalar", "yabancı dil sorunu", "sınıfların kalabalık olması" ve "kadroya atama ölçütlerinin yüksekliği" konularını devlet üniversitesi öğretim elemanları; "ders yükünün fazlalığı" konusunu ise vakıf üniversitesi öğretim elemanları anlamlı olarak daha yüksek oranda bir sorun olarak algılamaktadırlar. "Yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığı", "yurt dışında yayın yapma gücünü", "kaynak (kitap, makale vs.) yetersizliği" ve "iş ortamındaki internet, bilgisayar gibi olanakların yetersizliği" konularını devlet ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının bir sorun olarak değerlendirme oranlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları etmenlere ilişkin olarak "diğer" seçeneğinde belirttikleri görüşlerin sınıflanması sonucu öğretim elemanlarının yaşadıklarını belirttikleri mesleki sorunlar 13 başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1-Yönetimle ilgili sorunlar, 2- Yardımcı personel eksikliği, 3- Öğrenim (yüksek lisans / doktora) ile ilgili sorunlar, 4- Öğrencilerle ilgili sorunlar, 5- Araştırma ve projelere destek eksikliği, 6- Öğretim elemanı kalitesi sorunu, 7- Araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin sorunları, 8- Araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği, 9- Personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sorunlar, 10- İş yükü ve mesai saatleri ile ilgili sorunlar, 11- Meslek yüksekokullarının sorunları, 12- Bilimsel kültür, adalet ve nesnellikle ilgili sorunlar ve 13- Yabancı dil ve atama kriterleri ile ilgili sorunlardır. Öğretim elemanlarının belirttikleri görüşlere genel olarak bakıldığında

yönetimle ilgili sorunlar, öğrenim (yüksek lisans / doktora) ile ilgili sorunlar, araştırma ve projelere destek eksikliği, araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin sorunları, araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği, personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sorunlar, bilimsel kültür, adalet ve nesnellikle ilgili sorunlar ve yabancı dil ve atama kriterleri ile ilgili sorunlarla ilgili daha fazla görüş yazıldığı görülmektedir. Yönetimle ilgili olarak getirilen eleştiriler demokratik, katılımcı, adaletli ve yetkin yönetimlerin olmaması yönünde yoğunlaşmaktadır. Güngörsün (2001), yönetim anlayışının yükseköğretimde kaliteyi belirleyen faktörlerden biri olduğunu belirtmekte ve öğretim elemanlarının kuruma güven duyması ve huzurlu bir ortamda çalışması için öğretim elemanlarına geniş araştırma imkanlarının tanınması, öğretim elemanı kadrosunun zenginleştirilmesi, her öğretim elemanına en az bir yıl yurt dışında bulunma imkanı verilmesi ve öğretim elemanlarının bilim dalları seviyesinde kararlara katılımının sağlanmasını birer gereklilik olarak önermektedir.

Bu araştırmada, öğrenimle ilgili sorunlarda, çalışılan okulda ve ilde lisanüstü öğrenim yapma olanaklarının olmaması ve alanla ilgili program eksikliği öne çıkmaktadır. Araştırma ve projelere maddi desteğin azlığı bir diğer sorun olarak görünürken, araştırma görevlilerinin sorunlarının akademik olmayan iş yükü ve lisanüstü eğitim sonrası kadro azlığı; öğretim görevlilerinin sorunlarının ise doktora yapamama üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Öğretim elemanları, araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersizliği konusunda özellikle alt yapı eksikliği ve laboratuvarların yetersizliğini sorun olarak dile getirmişlerdir. Benzer şekilde Murat (2003), akademik çalışma ortamından kaynaklanan sorunların (yetersiz laboratuvar koşulları, süreli yayın ve kitap eksiklikleri) öğretim elemanlarını en fazla rahatsız eden sorun olduğunu belirlemiştir. Bu durum bazı üniversitelerde bölümlerin veya anabilim dallarının yeni olması ve bu nedenle henüz istenilen düzeyde yapılanmamış olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca öğretim elemanlarının personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sorunlar ile bilimsel kültür, adalet ve nesnellikle ilgili sorunlar başlıkları altında özellikle personel alımı, atamalar ve görev dağılımındaki haksızlıkları, adaletsizlikleri, nesnel olmayan ve liyakate değil sadakate dayalı uygulamaları sorun olarak belirttikleri görülmektedir.

Son olarak, yabancı dil ve atama kriterleri ile ilgili sorunlar dile getirilmiş, bu başlıkta akademik yükseltme kriterlerinin değişkenliği ve yabancı dil barajının yüksekliği öne çıkan sorunlar olmuştur. Nitekim Küçükşüleymanoğlu (2007) yaptığı araştırmada araştırma görevlisi ve yardımcı doçent kadrosundaki öğretim elemanlarının yüksek atama kriterlerine bağlı olarak daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını; yabancı dil konusunda da benzer şekilde ÜDS/KPDS dil sınavlarından 50 ve daha düşük ve 50-64 arası puan alan öğretim elemanlarının daha yoğun bir tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Bu araştırmada da Küçükşüleymanoğlu (2007)'nin bulgularını destekler şekilde atama kriterlerinin yüksekliği ve yabancı dil sorunu, öğretim elemanları için öne çıkan mesleki sorunlar olarak görülmektedir.

Araştırma bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle araştırma örnekleme vakıf üniversitelerinden giren öğretim elemanı sayısı düşüktür. Ayrıca araştırmada öğretim elemanlarının akademik alanları, unvanları ve çalıştıkları üniversitelerin özellikleri

dikkate alınmamıştır. Araştırma sonuçları bu sınırlılıklar bağlamında değerlendirilmelidir. Araştırmadan ele edilen sonuçlara göre şu önerilerde bulunulabilir:

- Üniversite yönetimlerinin demokratiklik, katılımcılık, eşitlik ve adalet ilkelerine göre değerlendirilmesi ve gereken düzenlemelerin yapılması,
- Öğretim elemanlarının ekonomik koşullarının iyileştirilmesi,
- Özellikle devlet üniversitelerinde, akademik personel alımında, akademik yükseltmelerde ve kadro atamalarında bilimsel ölçütlerin temele alınması,
- Öğretim elemanlarının yurt dışında çalışma yapma olanaklarının kolaylaştırılması ve maddi destek sağlanması;
- Öğretim elemanlarının bilimsel çalışma ve projeleri için araştırma fonlarından daha fazla kaynak ayrılması,
- Üniversitelerin araç-gereç, laboratuvar gibi olanaklarının iyileştirilmesi,
- Özellikle devlet üniversitesi öğretim elemanlarının yabancı dil konusunda yaşadıkları sorunların değerlendirilmesi; yabancı dille ilgili ölçütlerin gözden geçirilmesi; üniversitelerin öğretim elemanlarının yabancı dillerini geliştirmeleri için destek sağlanması,
- Öğretim elemanlarının ders yüklerinin gözden geçirilerek, öğretim elemanlarının araştırma ve danışmanlık hizmetlerine zamanlarının kalmaması sorununa çözüm üretilmesi,
- Öğretim elemanlarının, özellikle araştırma görevlilerinin idari iş ve sorumluluklarının azaltılması ve gerekirse üniversitelerde bu işlerden sorumlu akademik olmayan kadroların açılması,
- Öğretim görevlilerinin lisansüstü öğrenimle ilgili sorunlarına çözüm üretilmesi,
- Üniversitelerde “olumsuz kişiler arası ilişkiler” sorunu hakkında daha derinlemesine araştırmalar yapılması, kişiler arası ilişkilerdeki bu sorunların neler olduğu ve nelerden kaynaklandığının araştırılması,
- Öğretim elemanlarının sorunları ile ilgili daha kapsamlı araştırmalar yapılması, özellikle unvanlara, akademik alanlara ve üniversitelerin gelişmişlik derecesine göre karşılaştırmalar yapmaya yönelik çalışmalar yapılması,
- Gelişmiş ülkeler standartlarında bilimsel üretimi, çağdaş bilimsel değerleri ve ileri düzeyde teknolojiyi yakalamayı hedefleyen ülkemizde üniversite yönetimlerinin ve ilgili kurumların, öğretim elemanlarımızın bu araştırmalarda saptanan sorunlarını dikkate alarak çözümler üretmesi önerilebilir.

## Kaynaklar

- Baş, T. ve Ardiç, K. A. (2002). Comparison of Job Satisfaction Between Public and Private University Academicians in Turkey, *METU Studies in Development*, 29 (1-2): 27-46.
- Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarında akademik ortam doyumu düzeyi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, (16): 1-13.
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanlarının ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Çam, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey, *International Journal of Nursing Studies*, 38: 201-207.
- Çetinkanat, C. (2002). İş doyumu ve tükenmişlik, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9: 186-193.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme kuramı*. (2. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19, (1): 291-306.
- Eroğlu, E. (2004). *Yükseköğretimde hizmet kalitesi*. Ankara: Nobel Nobel Yayınevi.
- Galaz-Fontes, J. F. ve Gil-Anton, M. (1998). *Job stisfaction in mexican faculty: An analysis of its predictor variables*. Makale 7th Annual International Conference of the Association for the Study of Higher Education konferansında bildiri olarak sunulmuştur, Miami, FL.
- Güngörsün, M. (2001). *Yüksek öğretimde toplam kalite yönetimi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Korkut, H. (2001). *Sorgulanan yüksek öğretim*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 28, 102-112.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, (19): 25-34.
- Murray, J. P.ve Cunningham, S. (2004). New rural community college faculty members and job satisfaction. *Community College Review*, 32, (2): 19-38.
- Opp, R. D. (1992). *Disciplinary differences in faculty career satisfactin*. Makale Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education konferansında bildiri olarak sunulmuştur. Minneapolis, MN.
- Ölçer, N. (2002). *Yükseköğretimde toplam kalite yönetimi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- Terpstra, D. ve E., Honoree, A. L. (2004). Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline type and by geographic region, *Education*, 124, (3): 528-539.
- Tezcan, S. (2000). *Türk yükseköğretim sisteminin verimlilik analizi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Tümkaya, S. (2006). İş ortamı ve mizah yoluyla başa çıkmanın öğretim elemanlarındaki tükenmişlikle ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (3): 889-921.